

THE RELATIONSHIP BETWEEN HAPPINESS ORGANIZATION MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EDUCATIONAL PERSONNEL IN AN EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE AT A PLACE

Chonthicha SUWANCHANRAT¹, Sophee WIWATTANACHANAKIT¹ and Naitawan KUMHOM^{1*}

1 Faculty of Social Sciences and Education Thongsuk College, Thailand; naitawan@hotmail.com
(Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 14 March 2025

Revised: 28 March 2025

Published: 8 April 2025

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the level of organizational happiness management, 2) study the level of organizational commitment, and 3) study the relationship between organizational happiness management and organizational commitment among educational personnel in a district educational office. The sample included 385 educational personnel. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed to find percentages, mean values, and standard deviations, as well as to find relationships using Pearson correlation coefficients. The research findings indicated that 1) The level of organizational happiness management among educational personnel in a district educational office was overall high. When considering each aspect, the highest level was positive emotions, followed by life satisfaction, and finally, negative emotions. 2) The level of organizational commitment among educational personnel in a district educational office was overall high. When considering each aspect, the highest level was the strong desire to remain as a member of the organization, followed by confidence and commitment to the organization's goals and values, and finally, the effort and dedication to work for the organization's benefit. 3) The relationship between organizational happiness management and organizational commitment among educational personnel in a district educational office was positively correlated at a moderate level, with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Organizational Happiness Management, Study on Organizational Commitment

CITATION INFORMATION: Suwanchanrat, C., Wiwattanachanakit, S., & Kumhom, N. (2025). The Relationship between Happiness Organization Management and Organizational Commitment of Educational Personnel in an Educational Service Area Office at a Place. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(4), 16

ความสัมพันธ์ของการบริหารองค์กรแห่งความสุขกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แห่งหนึ่ง

ชลธิชา สุวรรณจันทร์ศรี¹, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ¹ และ ในตะวัน กำหม่อม^{1*}

1 คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข; ntawan@hotmail.com (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารองค์กรแห่งความสุข 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารองค์กรแห่งความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แห่งหนึ่ง โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบอันดับที่ 1 คือ ด้านอารมณ์ทางบวก รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในชีวิต และอันดับสุดท้ายคือ ด้านอารมณ์ทางลบ ตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แห่งหนึ่ง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงอยู่ในฐานะสมาชิกองค์กร รองลงมาคือ ด้านความมั่นใจและมุ่งมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความพยายามและความตั้งใจอย่างเต็มที่ ที่จะทำงานเพื่อมุ่งเน้นประโยชน์แก่องค์กร ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์กรแห่งความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แห่งหนึ่ง โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: การบริหารองค์กรแห่งความสุข, ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร, การบริหาร

ข้อมูลอ้างอิง: ชลธิชา สุวรรณจันทร์ศรี, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ และ ในตะวัน กำหม่อม. (2568). ความสัมพันธ์ของการบริหารองค์กรแห่งความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แห่งหนึ่ง. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(4), 16

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบันซึ่งเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ปัญหาและสถานการณ์ต่างๆ มีความสลับซับซ้อนมากขึ้นตามลำดับ คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่อย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งการทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขาว์ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิตถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงาน มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ก็จะช่วยให้มีสุขภาพจิตดีและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมถือได้ว่ามีความสุขที่ทำงาน ย่อมส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุข อันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (จิตรสุตา ลิ้มเกรียงไกร, 2556) สอดคล้องกับการรายงานความสุขโลกประจำปี 2560 ของเครือข่ายการแก้ปัญหาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDSN) ซึ่งเป็นความริเริ่มระดับโลกของสหประชาชาติ (UN) ที่เริ่มจัดทำขึ้นเมื่อปี 2555 เรียกร้องให้ประเทศต่างๆ สร้างความไว้วางใจและความเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อพัฒนาความเป็นอยู่ของพลเมืองในประเทศให้ดีขึ้น ปรากฏว่าประชากรของประเทศไทยมีความสุขอยู่ในอันดับที่ 32 ด้วยคะแนน 6.424 มีระดับเพิ่มขึ้นจากอันดับที่ 33 เมื่อปีให้แล้ว นอกจากนี้ไทยยังอยู่ในอันดับที่ 19 ของประเทศที่มีความสุขเพิ่มขึ้นมากที่สุดนับตั้งแต่ปี 2548 (ไทยรัฐ, 2560)

การทำงานอย่างมีความสุขนั้น เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรนั้นปรารถนา หากได้ทำงานในที่ทำงานที่รู้สึกมีความสุขจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกที่มาทำงานจะหมดไป กลายเป็นการร่วมสนุกกับกิจกรรมต่างๆ ปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำงานแล้วรู้สึกมีความสุขรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้ากระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงานมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมที่ดีที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กรซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลองค์กรที่ประสบความสำเร็จได้ปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันก็คือปัจจัยแห่งความสุข จะเห็นได้ว่าถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อตนเองต่องานที่ได้รับมอบหมายและต่อองค์กร บุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดีส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงานและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2559)

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ การสร้างความสุขขององค์กร เพื่อให้การดำเนินงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น พนักงานที่มีความสุขจะช่วยเพิ่มผลการดำเนินงานในองค์กรอย่างมาก (Diener, 2000) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาเรื่ององค์กรแห่งความสุข จะช่วยให้เราเข้าใจถึงความผูกพันในองค์กรมากขึ้น และการมีความสุขในการทำงานจะช่วยให้มีความผูกพันในงานเพิ่มขึ้น เพราะการทำงานที่ดีไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวพนักงานเพียงอย่างเดียวแต่ยังขึ้นอยู่กับองค์กรและบรรยากาศที่ทำงานด้วย องค์กรที่ใช้การจัดการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดี มีกระบวนการการสร้างสุขเชื่อมโยงกัน จะก่อให้เกิดสุขภาพกายคู่กับสุขภาพใจ และส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์ขององค์กร ความสุขในการทำงานที่ส่งผลกับพนักงานนั้น จะต้องมียอดประกอบดังกล่าว จึงจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน

การสร้างความสุขเป็นเรื่องที่สำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับบุคลากรทางการศึกษา เพราะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นเมื่อครูมีความผูกพันต่อองค์กรย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานดีและสามารถนำพาองค์กรไปสู่การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศุภวรรณ ช่อผกา, 2558) บุคลากรทางการศึกษาที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและไม่คิดจะย้ายหรือลาออกจากองค์กร มีอัตราการขาดงานต่ำ มีความตรงต่อเวลาในการทำงาน ตั้งใจเสียสละ ทุ่มเทให้กับงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมี

ส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ แต่ถ้าบุคคลมีความผูกพันองค์การในระดับต่ำมีโอกาสจะเกิดผลเสียต่อองค์การ การทำงานในองค์การก็จะไม่ประสบผลสำเร็จเช่นกัน ระดับความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษานั้น ดูเหมือนจะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันความผูกพันนั้น เป็นส่วนหนึ่งของการตอบสนองทางความรู้สึกของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อประสบการณ์ที่ได้รับจากสถานศึกษา (Crosswell, 2006) การสร้างความผูกพันต่อองค์การให้สมาชิกขององค์การนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบุคลากรที่รับผิดชอบงานในองค์การที่นับว่าเป็นกำลังสำคัญขององค์การ ดังนั้น เมื่อบุคลากรทางการศึกษามีความผูกพันต่อองค์การแล้วย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานที่ดีทั้งด้านปริมาณงาน ความพร้อมที่จะได้รับการส่งเสริม และการปฏิบัติงานโดยรวม (Steers, 1977) การสร้างความผูกพันองค์การเป็นแนวทางในการดำรงทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าขององค์การไว้ โดยทำให้คนอยู่ในองค์การอย่างมีความสุข มีความรู้สึกและจิตใจที่อยากอยู่กับองค์การด้วยความเต็มใจ การสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นกับสมาชิกขององค์การนับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบุคลากรที่รับผิดชอบทางการศึกษา บุคลากรทางการศึกษา นับว่าเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งมีหน้าที่และภารกิจร่วมกันในการนำองค์การไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนด ดังนั้น เมื่อบุคลากรทางการศึกษามีความผูกพันองค์การย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานดีและสามารถนำพาองค์การไปสู่การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Fazzi, 1994)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของการบริหารองค์การแห่งความสุขกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แห่งหนึ่ง เพื่อจะนำข้อมูลการศึกษาครั้งนี้มาพัฒนาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความผูกพันต่อองค์การลดปัญหาต่างๆ ภายในองค์การ และการศึกษาปัจจัยเหล่านี้จะทำให้สามารถเข้าใจและทราบถึงแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ของการบริหารองค์การแห่งความสุขกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

Diener (1984) ได้อธิบายความหมายของความสุข เป็น 3 ประเภท ดังนี้ 1) ความรู้สึกที่ดี หรือ สุขภาวะ (Well-being) มีการจำกัดความมาจากเกณฑ์ด้านภายนอก เช่น ความศักดิ์สิทธิ์หรือความดีงาม ให้คำจำกัดความของความสุข โดยไม่ได้พิจารณาจากความรู้สึกในส่วนตัว แต่คิดถึงคุณลักษณะในแง่ที่พึงปรารถนาที่จะเกิดขึ้น โดยความสุขนี้จะให้ความหมายถึง การนิยามความสุขในแง่ของมาตรฐาน การทำให้ชีวิตมีความดีงามขึ้น ในมุมมองของผู้สังเกต ไม่ใช่การที่ตัดสินจากมาตรฐานภายในของผู้ที่ถูกสังเกต 2) ความพึงพอใจในชีวิต เป็นส่วนการประเมินรวมทั้งคุณภาพชีวิตโดยทั้งหมดของบุคคลตามเกณฑ์ที่คนนั้นตัวเอง จากการศึกษาจะพบว่า หากการรับรู้ไม่มีความสอดคล้องกันทั้งความสำเร็จ และความปรารถนา ผู้คนจะแสดงความพึงพอใจในระดับต่ำ 3) การเน้นอารมณ์ที่เป็นสุข คือ การมีความสุขทางที่เป็นบวกมากกว่าความรู้สึก ทางลบ อารมณ์บวกและลบนั้นจะมีความสัมพันธ์กัน คนที่มีอารมณ์ความรู้สึกทางบวกมาก่อนใน ขณะนั้น จะมีความรู้สึกทางลบน้อยลง The Happiness Research Institute (2015) กล่าวว่า ความสุขมิได้หลากหลายรูปแบบ หลายความหมาย แตกต่างกันไปตามวิธีคิดว่า บุคคลนั้นคิดว่าสิ่งใด คือสิ่งที่สร้างความสุขให้กับเขา จะเห็นได้ว่า ความหมายของความสุขสามารถมองได้หลายแง่มุม ขึ้นอยู่กับการให้นิยามและความหมายของความสุขในแต่ละคน ซึ่งสามารถแบ่งความหมายของการมองความสุข ได้แก่ 1) ความสุขในมิติของอารมณ์ เป็นการมองความสุขว่าเป็นเรื่องของในจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึก 2) ความสุขที่เป็นความสมดุลของทุกมิติชีวิต คือ ความสุขที่เกิดจากการสร้างความสมดุลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ 3) ความสุขที่เกิดจากปัญญา

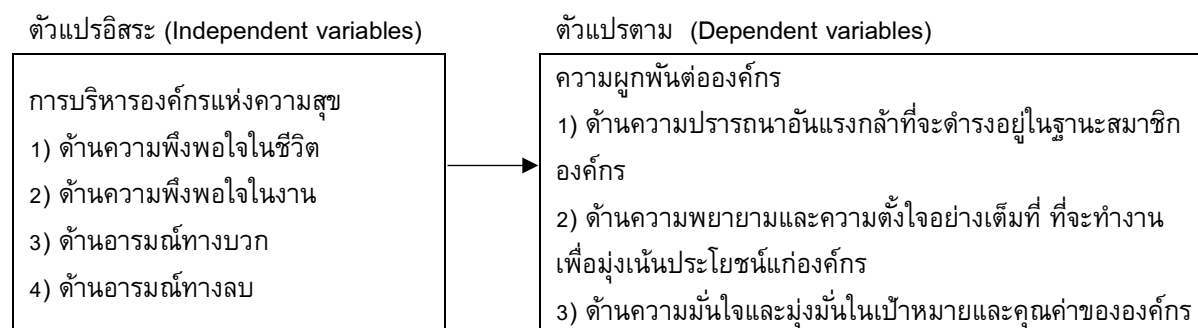
Steers and Porter (1983) ได้ให้นิยามถึงความผูกพันต่อองค์การว่า คือ ความสัมพันธ์ อย่างแรงกล้าในการเป็นสมาชิก และรวมถึงการมีส่วนร่วม หรือ (Involvement) ในองค์กร ประกอบด้วย 3 ประการ คือ 1) ความผูกพันอย่างมากที่แนบแน่นที่มีต่อองค์การที่ตนเองอยู่ 2) เป็นความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมขององค์กร 3) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และความปรารถนาอย่างปรองดอง ในการรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร Macey and Schneider (2008) ได้กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์การ คือ การมอบ

คำสัญญาอย่างเต็มใจและความรู้สึกของบุคคลต่อองค์กรที่จะมุ่งมั่น ตั้งใจจะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร กล่าวคือเป็นมากกว่าความพึงพอใจในงานหรือความซื่อสัตย์ต่อองค์กรของบุคคล Gubman (2004) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกร่วม การมีส่วนร่วม เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของพนักงานในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันอย่างมากและให้ความสำคัญต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารองค์กรแห่งความสุขส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์ในทางบวก

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การสำรวจ (Survey) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา โดยไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่ชัด และไม่ทราบสัดส่วนของประชากร กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทารโรวายามาเน่ (Taro Yamane, 1970: 607-610 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ การทดสอบความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) โดยรวมมีค่าตั้งแต่ .966 ขึ้นไปทุกด้าน ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ค่าสถิติโดยการวิเคราะห์ การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

การบริหารองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แห่งหนึ่ง โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบอันดับที่ 1 คือ ด้านอารมณ์ทางบวก รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในชีวิต และอันดับสุดท้ายคือ ด้านอารมณ์ทางลบ ตามลำดับ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แห่งหนึ่ง: ภาพรวม (n = 385)

การบริหารองค์กรแห่งความสุข	M	SD	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
1) ด้านความพึงพอใจในชีวิต	3.80	0.75	มาก	3
2) ด้านความพึงพอใจในงาน	3.91	0.69	มาก	2
3) ด้านอารมณ์ทางบวก	4.40	0.79	มาก	1
4) ด้านอารมณ์ทางลบ	3.80	0.77	มาก	4
รวม	4.02	0.58	มาก	

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แห่งหนึ่ง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงอยู่ในฐานะสมาชิกขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความมั่นใจและมุ่งมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความพยายามและความตั้งใจอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อมุ่งเน้นประโยชน์แก่องค์กร ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แห่งหนึ่ง: โดยรวม (n = 385)

ความผูกพันต่อองค์กร	M	SD	ระดับความผูกพัน	อันดับที่
1) ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงอยู่ในฐานะสมาชิกขององค์กร	4.18	0.90	มาก	1
2) ด้านความพยายามและความตั้งใจอย่างเต็มที่ ที่จะทำงานเพื่อมุ่งเน้นประโยชน์แก่องค์กร	3.44	0.88	มาก	3
3) ด้านความมั่นใจและมุ่งมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร	4.05	0.88	มาก	2
รวม	4.05	0.73	มาก	

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์กรแห่งความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แห่งหนึ่ง โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารองค์กรแห่งความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงอยู่ในฐานะสมาชิกขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความพยายามและความตั้งใจอย่างเต็มที่ ที่จะทำงานเพื่อมุ่งเน้นประโยชน์แก่องค์กร การบริหารงานงบประมาณ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความมั่นใจและมุ่งมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์กรแห่งความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แห่งหนึ่งโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน: ภาพรวม

การบริหารองค์กรแห่งความสุข	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)			Y _{total}
	ความผูกพันต่อองค์กร			
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	
X ₁	0.53** (0.000)	0.39** (0.000)	0.44** (0.000)	0.53** (0.000)
X ₂	0.51** (0.000)	0.43** (0.000)	0.42** (0.000)	0.53** (0.000)
X ₃	0.74** (0.000)	0.43** (0.000)	0.37** (0.000)	0.55** (0.000)
X ₄	0.74** (0.000)	0.43** (0.000)	0.37** (0.000)	0.55** (0.000)
X _{Total}	0.73** (0.000)	0.53** (0.000)	0.45** (0.000)	0.65** (0.000)

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1) การบริหารองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แห่งหนึ่ง โดยภาพรวม นั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบ อันดับที่ 1 คือ ด้านอารมณ์ทางบวก รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจ ในชีวิต และอันดับสุดท้ายคือ ด้านอารมณ์ทางลบ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565) แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความ ต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านที่ทำงาน น่ายุ 2) ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร 3) ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ และ 4) ด้านคนทำงานมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติพงศ์ ศิรินิภาวงศ์ (2564) ภาวะผู้นำและองค์กรแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์ต่อความ ผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สายบัตรเครดิต สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อนตนเอง ความรับผิดชอบการทำงานที่ประสานสอดคล้องกันในที่ม และความร่วมมือในที่มเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพ ในการทำงานของผู้พนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2563) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการศึกษารายงานพบว่า 1) องค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 44 ตัวแปร ดังนี้ การบริหารจัดการองค์กร จำนวน 32 ตัวแปร ซึ่งมี 2 องค์ประกอบย่อย คือ บริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน 18 ตัวแปร พบว่า ผู้บริหารมุ่งให้บุคลากรทำงานตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ สร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรมีความ มั่นใจในตนเอง สร้างแรงจูงใจในการมาทำงานของบุคลากร การบริหารจัดการยึดเป้าประสงค์สำคัญ คือ คุณภาพ นักเรียนเป็นสำคัญ มีการบริหารเวลาด้วยความยืดหยุ่น การกำหนดแผนงาน/โครงการที่เหมาะสม สร้างบรรยากาศใน

การทำงาน สนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดเชิงบวก ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ให้คำชื่นชม ให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากร เป็นองค์ประกอบที่มีค่านำหนักมากที่สุดขององค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุข และบริหารโดยยึดหลัก ธรรมชาติ 14 ตัวแปร พบว่า ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานตามหลักธรรมชาติ การบริหารการเงิน อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ยึดหลักธรรมชาติ เป็นตัวแปรที่มีค่าความถี่ระบุถึงองค์ประกอบมากที่สุด

2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แห่งหนึ่ง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงอยู่ในฐานะสมาชิกองค์กร รองลงมาคือ ด้านความมั่นใจและมุ่งมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความพยายามและความตั้งใจอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อมุ่งเน้นประโยชน์แก่องค์กร ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริศรา กลอยพรมาราช และ เสาวลักษณ์ จิตน้อม (2562) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศ องค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทหลักทรัพย์ A และบริษัทหลักทรัพย์ B จำนวน 195 คน และ B จำนวน 180 คน ตามลำดับ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรที่ส่งผลกระทบในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ A และ B แตกต่างกัน 1) ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าในการเป็นสมาชิกองค์กรนั้น ส่งผลเชิงบวกต่อด้านประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ A อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ 2) ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าในการเป็นสมาชิกขององค์กร ส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ B อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ และด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ A อย่างที่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ

3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์กรแห่งความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แห่งหนึ่ง โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารองค์กรแห่งความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงอยู่ในฐานะสมาชิกองค์กร รองลงมาคือ ด้านความพยายามและความตั้งใจอย่างเต็มที่ ที่จะทำงานเพื่อมุ่งเน้นประโยชน์แก่องค์กร การบริหารงานงบประมาณ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความมั่นใจและมุ่งมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติพงศ์ ศิรินิภาวงศ์ (2564) ภาวะผู้นำและองค์กรแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สายบัตรเครดิต สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุข ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อารมณ์ทางลบไม่มี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงอยู่ในฐานะสมาชิกองค์กร ความพยายามและความตั้งใจอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อมุ่งเน้นประโยชน์ให้แก่องค์กร และความมั่นใจและมุ่งมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตินา ยุกโกศล และ ธีรภรณ์ฤทธิ์เจริญ (2562) ได้ศึกษาในความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานในบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความสุขในการทำงานแบบโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.99 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.082

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

ต้องมีความเข้าใจต่อสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นในชีวิตเป็นอย่างดี มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สามารถจัดการความเครียดที่เกิดขึ้นในงานได้อย่างดีและรู้สึกมีอารมณ์แปรปรวนเมื่อปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความสุขของบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน ในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำองค์ประกอบที่ได้ นำมาใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร
- 2) ควรศึกษาเกี่ยวกับผู้นำจากนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลในระดับนโยบายและมุมมองในการดำเนินการในด้านการสร้างองค์กรแห่งความสุข

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2563). การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา. ปรัญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เกียรติพงศ์ ศิรินิภาวงศ์. (2564). ภาวะผู้นำและองค์กรแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สายบัตรเครดิต สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร. (2555). การริเริ่มงาน Happy Workplace หรือองค์กรแห่งความสุข. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล คณะทำงาน โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร. Retrieved from <http://www.thaihealth.or.th/Content/html>.
- ชุตินา ยุกโกศล และ ณัฐภรณ์ฤทธิ์เจริญ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่าง ความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานในบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2(3), 60.
- ณัฐพงษ์ น้อยโคตร. (2565). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสารคาม.
- ในตะวัน กำหอม. (2559). การวิจัยทางการศึกษา เล่ม 1. มหาสารคาม: โรงพิมพ์ที่คอม.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2018). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 6 (ฉบับพิเศษ).
- ศุภวรรณ ช่อผกา. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ติพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภาพรณ รัตนราช. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- อนุพงศ์ รอดบุญปาน และ นุชนรา รัตนศิริประภา. (2562). องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว). ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อริษา กลอยพรมราช และ เสาวลักษณ์ จิตน้อม. (2562, ตุลาคม-ธันวาคม). บรรยากาศองค์กรและ ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท หลักทรัพย์ A และบริษัท หลักทรัพย์ B. วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยสารคาม, 11(4), 146-159
- Crosswell, L., & Elliott, B. (2004). *Committed teachers, passionate teachers: The dimension of passion associated with teacher commitment and engagement*. [Proceedings] AARE Conference, Melbourne, Australia.

- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist* 55(1), 34-43.
- Fazzi, R. A. (1994). *Management Plus: Maximizing Productivity Through Motivations, Performance and Commitment*. New York: Irwin Professional.
- Gubman, L. E. (1998). *The Talent Solution: Aligning Strategy and People to Achieve Extraordinary Results*. New York: McGraw-Hill.
- Harter, S. (2002). Authenticity. In C. S. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*. Oxford: Oxford University Press.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organisational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2025 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).