

Becoming a Happy Workplace for Schools in Phu Phiang District under the Nan Primary Educational Service Area Office 1

Kantima Sriprasert¹ and Surat Sridadet²

Received: February 04, 2026

Revised: September 30, 2026

Accepted: September 30, 2026

Abstract

The purposes of this research article were 1) to examine the becoming a happy workplace for schools in Phu Phiang District under the Nan Primary Educational Service Area Office 1; and 2) to explore guidelines for developing the becoming a happy workplace for schools in Phu Phiang District under the Nan Primary Educational Service Area Office. This study was a mixed-methods research. The quantitative research involved a population of 148 school administrators, teachers, and educational personnel from primary schools under the Nan Primary Educational Service Area Office 1 during the 2025 academic year. A sample size of 108 was determined using Krejcie and Morgan's table. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.98. The qualitative research involved purposive interviews with 5 key informants using an interview schedule. Data were analyzed using mean, standard deviations, and content analysis. The research findings revealed that 1) the becoming a happy workplace for schools in Phu Phiang District under the Nan Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level overall

¹⁻² North-Chiang Mai University

Corresponding author, e-mail: kantima67039@hotmail.com, Tel. 091-8189974

($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.65), with all individual aspects also rated at a high level; and 2) guidelines for developing the becoming a happy workplace for schools should focus on five areas: 1) regarding job satisfaction, a positive work environment should be fostered, and personnel should be assigned to roles that align with their aptitudes; 2) in terms of enhancing work performance, work systems should be improved, and continuous self-development should be encouraged; 3) regarding the building of working relationships, good interpersonal relations should be fostered, alongside the role of administrators in providing support and resolving issues; 4) in terms of work-life balance, physical and mental health should be promoted, and stress-reduction activities organized; and 5) regarding the awarding of prizes, criteria should be established that were fair, transparent, and verifiable.

Keywords: happy workplace, schools, Nan Primary Educational Service Area Office 1

การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในอำเภอภูเพียง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนาน เขต 1

กานติมา ศรประเสริฐ¹ และสุรัตน์ ศรีตาเดช²

Received: February 04, 2026

Revised: September 30, 2026

Accepted: September 30, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในอำเภอภูเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนาน เขต 1 และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในอำเภอภูเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนาน เขต 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ มีประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนาน เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 148 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในอำเภอภูเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนาน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.65) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และ 2) แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา พบว่า ควรดำเนินการ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความพอใจในงาน ควรสร้าง

¹⁻² มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่;

Corresponding author, e-mail: kantima67039@hotmail.com, Tel. 091-8189974

บรรยากาศการทำงานที่ดีและจัดบุคลากรให้ตรงกับความต้องการ 2) ด้านการเสริมสร้างการทำงาน ควรพัฒนาระบบงานและส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3) ด้านการสร้างสัมพันธภาพในการทำงาน ควรส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รวมทั้งบทบาทของผู้บริหารในการสนับสนุนและแก้ไขปัญหา 4) ด้านการสร้างสมดุลในชีวิตการทำงาน ควรส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจและจัดกิจกรรมเพื่อลดความเครียด และ 5) ด้านการให้รางวัล ควรกำหนดหลักเกณฑ์การให้รางวัลที่เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

คำสำคัญ: การเป็นองค์กรแห่งความสุข, สถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลให้การพัฒนาประเทศต้องปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) จึงมุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและสุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจของประชาชน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ขณะเดียวกันแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 กำหนดให้คนไทยได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคมที่เปลี่ยนแปลง

การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษานอกจากมุ่งพัฒนาผู้เรียนแล้ว ยังต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพราะบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการเรียนรู้ แนวคิดองค์กรแห่งความสุขจึงถูกนำมาใช้ในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ชาญวิทย์ วสันต์ธนะรัตน์, จุลัยวรรณ ด้วงโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี (2556) ได้เสนอแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุขภายใต้กรอบความสุข 8 ประการ (Happy 8) ได้แก่ 1) สุขภาพดี (Happy Body) 2) น้ำใจงาม (Happy Heart)

3) การผ่อนคลาย (Happy Relax) 4) การหาความรู้ (Happy Brain) 5) คุณธรรม (Happy Soul) 6) ใช้เงินเป็น (Happy Money) 7) ครอบครัวที่ดี (Happy Family) และ 8) สังคมดี (Happy Society) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ทั้งด้านปัญญา ความสัมพันธ์ และอารมณ์ ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (Quality of Working Life) โดยมีพื้นฐานแนวคิดที่ว่า เมื่อบุคลากรสามารถทำงานอย่างมีความสุข ย่อมเอื้อต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร

แนวทางการบริหารองค์กรยุคใหม่จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กับประสิทธิภาพขององค์กร สำหรับสถานศึกษา การส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความสุขในการทำงานยังมีความสำคัญ เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้มีบทบาทโดยตรงต่อการบริหารและการจัดการเรียนรู้ เมื่อบุคลากรมีความสุข ย่อมเอื้อต่อการทุ่มเทกำลังกาย ความคิด และเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานและคุณภาพของผู้เรียน ความสุขในการทำงานจึงเกี่ยวข้องกับหลายมิติ เช่น องค์กรแห่งสุขภาวะ องค์กรแห่งความสุข คุณภาพชีวิตในการทำงาน การจัดการความเครียด ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความยืดหยุ่นขององค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ธนวุฒิ แก้วนุช, 2561)

อย่างไรก็ตาม สภาพการปฏิบัติงานของครูในปัจจุบันสะท้อนถึงความท้าทายต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (2569) พบว่า ครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีการสอนเฉลี่ย 27.31 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ สูงกว่าค่าเฉลี่ยมาตรฐานร้อยละ 37.6 และยังต้องรับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากการสอน โดยครูร้อยละ 47.7 ระบุว่าภาระงานที่ล้นมือส่งผลกระทบต่อคุณภาพการสอน มีเพียงร้อยละ 29.7 ที่มีเวลาเพียงพอในการเตรียมบทเรียน และร้อยละ 63 ไม่สามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้ ซึ่งนำไปสู่ความเครียดสะสมและภาวะหมดไฟในการทำงาน

สำหรับสถานศึกษาในอำเภอภูเพียง จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครู และบุคลากร พบปัญหาจำนวนครูไม่เพียงพอ ข้อยกจำกัดด้านงบประมาณ และภาระงานนอกเหนือจากการสอน ทำให้บุคลากรมีเวลาพักผ่อนลดลงและส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (จิรพรรณ ชัยเงิน, 2568) ประกอบกับสถานศึกษาต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ การสื่อสาร และเทคโนโลยี จึง

จำเป็นต้องส่งเสริมปัจจัยทางบวกและลดปัจจัยทางลบในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ (ธีรวัฒน์ กุศล, 2568)

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด และข้อมูลสภาพปัญหา พบว่า แม้จะมีข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ภาระงาน ความเครียด ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และภาวะหมดไฟของครู แต่ส่วนใหญ่เป็นข้อมูลในภาพรวมหรือบริบทพื้นที่อื่น ขณะที่สถานศึกษาในอำเภออุเพียงมีบริบทและข้อจำกัดเฉพาะ และยังขาดข้อมูลอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับสภาพการเป็นองค์กรแห่งความสุข รวมถึงแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในอำเภออุเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลสภาพการเป็นองค์กรแห่งความสุขและแนวทางการพัฒนาที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากร อันจะเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในอำเภออุเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในอำเภออุเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในอำเภออุเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 1 และศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในอำเภออุเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 1

1.1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกุเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 10 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่ง จำนวน 10 คน และข้าราชการครูและบุคลากร จำนวน 138 คน รวมทั้งสิ้น 148 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 108 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) และดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนบุคลากรของแต่ละโรงเรียน

1.2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในอำเภอกุเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความพอใจในงาน 2) ด้านการเสริมสร้างการทำงาน 3) ด้านการสร้างสัมพันธภาพในการทำงาน 4) ด้านการสร้างสมดุลในชีวิตการทำงาน และ 5) ด้านการให้รางวัล มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1961) โดยแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบคุณภาพและมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 ก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง

1.3) การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) วิเคราะห์ทั้งรายข้อและรายด้าน และแปลผลตามเกณฑ์มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในอำเภอกุเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยนำผลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเฉพาะข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้าน จำนวน 5 ด้าน มาพัฒนาเป็นประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์

2.1) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป จำนวน 3 คน และครูที่มีวิทยฐานะ

ชำนาญการขึ้นไป จำนวน 2 คน โดยคัดเลือกจากโรงเรียนที่มีปัญหาการขาดแคลนครู เนื่องจากข้อจำกัดด้านอัตรากำลังส่งผลให้ครูและบุคลากรต้องรับผิดชอบภาระงานทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนและงานอื่นนอกเหนือจากการสอนเพิ่มขึ้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความสุขในการทำงาน การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลจากสถานศึกษาดังกล่าวจึงช่วยให้ได้ข้อมูลจากผู้ที่มีประสบการณ์ตรงกับสภาพปัญหาและสามารถเสนอแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

2.2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งพัฒนาขึ้นจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยนำข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้านมากำหนดเป็นประเด็นสัมภาษณ์ จำนวน 5 ข้อ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาแบบสัมภาษณ์ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

2.3) การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดระบบข้อมูล จำแนกและจัดกลุ่มประเด็นสำคัญ วิเคราะห์ความสอดคล้องของความคิดเห็น และสังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในอำเภอยะผิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 แล้วนำเสนอผลด้วยการพรรณนาเชิงอธิบาย

สรุปผลการวิจัย

1. การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในอำเภอยะผิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.65) รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในอำเภอกู่เพียง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยรวมและรายด้าน (n=108)

n=108

การเป็นองค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ระดับองค์กรแห่งความสุข S.D.	แปลผล
ด้านความพอใจในงาน	4.37	0.63	มาก
ด้านการเสริมสร้างการทำงาน	4.42	0.62	มาก
ด้านการสร้างสัมพันธภาพใน การทำงาน	4.45	0.65	มาก
ด้านการสร้างสมดุลในชีวิต การทำงาน	4.36	0.65	มาก
ด้านการให้รางวัล	4.40	0.69	มาก
โดยรวม	4.40	0.65	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในอำเภอกู่เพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างสัมพันธภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.65) ด้านการเสริมสร้างการทำงาน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.62) ด้านการให้รางวัล ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.69) ด้านความพอใจในงาน ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.63) และด้านการสร้างสมดุลในชีวิตการทำงาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในอำเภอกู่เพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า

1) *ด้านความพอใจในงาน* ควรสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมิตร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ บริหารงานด้วยความเป็นธรรม

และยืดหยุ่นตามหลักธรรมาภิบาล มอบหมายงานให้สอดคล้องกับความถนัดและศักยภาพของบุคลากร กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ตลอดจนส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อสร้างความพึงพอใจ ความผูกพัน และแรงจูงใจในการทำงาน

2) *ด้านการเสริมสร้างการทำงาน* ควรพัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยกำหนดแผนปฏิบัติงานและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรม ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ รวมถึงติดตามผลการพัฒนาเพื่อนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

3) *ด้านการสร้างสัมพันธภาพในการทำงาน* ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่ให้เกียรติ เคารพ และปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม ใช้การสื่อสารที่เหมาะสมและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ผู้บริหารควรรับฟังปัญหา สนับสนุนการทำงาน และแก้ไขความขัดแย้งอย่างเป็นกลาง รวมทั้งส่งเสริมกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือ และความผูกพันในองค์กร

4) *ด้านการสร้างสมดุลในชีวิตการทำงาน* ควรส่งเสริมการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากรอย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและลดความเครียด สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและปลอดภัยในการพูดคุยปัญหา ตลอดจนจัดสวัสดิการด้านสุขภาพและบริหารจัดการเรื่องการลาอย่างเหมาะสมและยืดหยุ่น เพื่อให้บุคลากรสามารถสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม

5) *ด้านการให้รางวัล* ควรพัฒนาระบบการให้รางวัลและค่าตอบแทนให้มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โดยพิจารณาจากภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ผลงาน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร ควบคู่กับการให้คำชมเชย การยกย่อง และรางวัล เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนเชื่อมโยงการตอบแทนกับความก้าวหน้าในสายวิชาชีพอย่างเหมาะสม

อภิปรายผลการวิจัย

1. การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างสัมพันธภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.65) ด้านการเสริมสร้างการทำงาน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.62) ด้านการให้รางวัล ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.69) ด้านความพอใจในงาน ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.63) และด้านการสร้างสมดุลในชีวิตการทำงาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของภรณ์ทิพย์ ทองวิเศษ และสุภาวดี ลาภเจริญ (2567) ที่พบว่าความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการสร้างองค์กรแห่งความสุขช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ส่งเสริมขวัญกำลังใจ และทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพเมื่อพิจารณาประเด็นสำคัญ พบว่า ด้านการสร้างสัมพันธภาพในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีความใกล้ชิด เป็นกันเอง และให้คำแนะนำในการทำงาน ขณะที่บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทำงานร่วมกันได้อย่างเปิดเผย สอดคล้องกับผลการวิจัยของอนุวัต ครองบุญ, วิไลวรรณ พรหมสีใหม่ และพงษ์ธร สิงห์พันธ์ (2566) ที่พบว่า บุคลากรในสถานศึกษามีความรักความสามัคคี ให้ความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งช่วยเหลือและให้กำลังใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ด้านการเสริมสร้างการทำงาน อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ รวมทั้งมอบหมายงานในบทบาทที่หลากหลาย ส่วน ด้านการให้รางวัล อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีระบบการประเมินผลและการเลื่อนเงินเดือนที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน บุคลากรได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมและมีรายได้ที่ช่วยสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิต

2. แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 พบว่า ควรพัฒนา 5 ด้าน ได้แก่ ความ

พอใจในงาน การเสริมสร้างการทำงาน การสร้างสัมพันธภาพในการทำงาน การสร้างสมดุลในชีวิตการทำงาน และการให้รางวัล ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) ที่อธิบายว่า ปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จ ความก้าวหน้า และการยอมรับ ช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ขณะที่ปัจจัยค้ำจุน เช่น นโยบายองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน และค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีแนวทางดังนี้

1) ด้านความพอใจในงาน ควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ส่งเสริมการมีส่วนร่วม บริหารงานอย่างเป็นธรรม และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัดและศักยภาพของบุคลากร ทั้งนี้เพราะบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานช่วยส่งเสริมความพึงพอใจและการใช้ศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของธนวุฒิ แก้วนุช (2561) ที่พบว่า บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความสุขของครู

2) ด้านการเสริมสร้างการทำงาน ควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองตามความสนใจและความถนัด รวมทั้งสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ทั้งนี้เพราะการพัฒนาความรู้และความสามารถช่วยให้บุคลากรนำศักยภาพมาใช้ในการพัฒนางานและผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของชามา เทียนโสภา (2566) ที่พบว่า บุคลากรที่มีคุณภาพและการได้รับแรงสนับสนุนในการทำงานเป็นองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

3) ด้านการสร้างสัมพันธภาพในการทำงาน ควรส่งเสริมการให้เกียรติ การสื่อสารที่เหมาะสม การช่วยเหลือและการทำงานร่วมกัน โดยผู้บริหารควรรับฟัง ให้คำปรึกษา และแก้ไขความขัดแย้งอย่างเป็นธรรม ทั้งนี้เพราะสัมพันธภาพที่ดีช่วยสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความผูกพันในองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565) ที่เสนอแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขโดยให้ความสำคัญกับความสมานฉันท์ในองค์กร

4) ด้านการสร้างสมดุลในชีวิตการทำงาน ควรส่งเสริมการดูแลสุขภาพกายและจิตใจ ลดความเครียด จัดภาระงานให้เหมาะสม และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อให้บุคลากร

สามารถสร้างสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวได้ ทั้งนี้เพราะภาระงานที่มากและการพักผ่อนไม่เพียงพออาจส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของชุดินันท์ บัวรอด (2566) ที่เสนอให้ผู้บริหารลดภาระงานของครู จัดงานให้สมดุลกับศักยภาพ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ช่วยลดความตึงเครียด

5) ด้านการให้รางวัล ควรกำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน การเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน และการให้รางวัลให้มีความชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม และสอดคล้องกับภาระหน้าที่ และผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะระบบการตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมช่วยเสริมสร้างขวัญ กำลังใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณภา ศรีมุกดา และ ลัดดาวรรณ ณ ระนอง (2564) ที่ให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมในฐานะองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเสนอให้องค์กรปรับค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน อันเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

องค์ความรู้ใหม่

การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในอำเภอภูเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1



ภาพที่ 1 การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในอำเภอภูเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

จากภาพ การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในอำเภอภูเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ด้านความพอใจในงาน มุ่งสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเป็นธรรมและยืดหยุ่น เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

2. ด้านการเสริมสร้างการทำงาน มุ่งพัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปี

3. ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพในการทำงาน มุ่งส่งเสริมความเข้าใจ ความเท่าเทียม และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยให้บุคลากรให้เกียรติ เคารพ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงาน

4. ด้านการสร้างสมดุลในชีวิตการทำงาน มุ่งดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการบริหารภาระงานและนโยบายการลาที่มีความยืดหยุ่น เพื่อให้บุคลากรสามารถสร้างสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

5. ด้านการให้รางวัล มุ่งพัฒนาระบบการประเมิน ค่าตอบแทน และการให้รางวัลให้มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โดยผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการที่เป็นกลาง เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปพัฒนาสถานศึกษาที่จะส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ดังนี้

1. ด้านความพอใจในงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสถานศึกษา ควรนำผลการวิจัยไปใช้กำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยส่งเสริม

บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร การมีส่วนร่วมในการบริหาร และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ด้านการเสริมสร้างการทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสถานศึกษา ควรนำผลการวิจัยไปใช้กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนโอกาสและทรัพยากรในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการและศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. ด้านการสร้างสัมพันธภาพในการทำงาน สถานศึกษา ควรนำผลการวิจัยไปใช้กำหนดนโยบายด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยส่งเสริมการสื่อสารที่สร้างสรรค์ การให้เกียรติซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีม และกำหนดแนวทางการป้องกันและจัดการความขัดแย้งอย่างเป็นธรรม เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน

4. ด้านการสร้างสมดุลในชีวิตการทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสถานศึกษา ควรนำผลการวิจัยไปใช้กำหนดนโยบายด้านการบริหารภาระงานและการส่งเสริมสุขภาวะของบุคลากร โดยจัดการะงานให้เหมาะสม ลดงานที่ซ้ำซ้อน ส่งเสริมการดูแลสุขภาพกายและจิตใจ และสนับสนุนความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

5. ด้านการให้รางวัล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสถานศึกษา ควรนำผลการวิจัยไปใช้กำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์ด้านการประเมินผล การให้รางวัล และการยกย่องเชิดชูบุคลากร โดยกำหนดหลักเกณฑ์ให้ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ รวมทั้งให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่และผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานภายในสถานศึกษา โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วม มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัดและศักยภาพ และสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและกิจกรรมสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ การดูแลสุขภาพกายและจิตใจ การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ตลอดจนการกำหนดระบบการให้รางวัลที่เป็นธรรมและโปร่งใส เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2569, 17 มกราคม). *วิกฤตครูโรงเรียนเล็ก “งานสอนมาราธอน” สูงกว่ามาตรฐาน 37.6% เสนอด่วนจ้าง “มืออาชีพเฉพาะด้าน” ลดภาระครู*. <https://www.eef.or.th/news-170126/>
- จิรพรรณ ชัยเงิน. (2568, 9 มิถุนายน). *การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในอำเภอภูเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1*. (กานติมา ศรประเสริฐ).
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, จุลยวรรณ ดั่งโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี. (2556). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. บริษัท สองขาครีเอชั่น จำกัด.
- ขามา เทียนโสภา. (2566). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนเพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข* [วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร]. <https://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/handle/123456789/5832>
- ชุตินันท์ บัวรอด. (2566). *ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3* [การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/5187/1/640620098.pdf>
- ณัฐพงษ์ น้อยโคตร. (2565). *แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2* [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. <http://202.28.34.124/dspace/bitstream/123456789/1473/1/63010581018.pdf>

- ธนวุฒิ แก้วนุช. (2561). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต].
<https://libdoc.dpu.ac.th/thesis/Thanawut.Kae.pdf>
- ธีรวัฒน์ กุศล. (2568, 9 มิถุนายน). การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในอำเภอภูเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1. (กานติมา ศรประเสริฐ).
- ภรณ์ทิพย์ ทองวิเศษ และสุภาวดี ลาภเจริญ. (2567). การเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสารข้อพะยอม*, 35(1), 165–190.
- วรรณภา ศรีมุกดา และลัดดาวรรณ ณ ระนอง. (2564). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. *วารสารราชพฤกษ์*, 19(3), 82–93.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565, 1 พฤศจิกายน). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566–2570*. https://www.nesdc.go.th/wp-content/uploads/2025/02/article_file_20230307173518.pdf
- อนวัต ครอบบุญ, วิไลวรรณ พรหมสีใหม่ และพงษ์ธร สิงห์พันธ์. (2566). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเมษานา. *วารสารพุทธศาสตร์ มจร อุบลราชธานี*, 5(3), 23–36.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
<https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. McGraw-Hill.