



องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสงขลา สตูล

Happy Workplace of The Large School In The Secondary Educational Area
Office Songkhla Satun

วรรณวิทย์ วัฒนกุล^{1*} และสุดาพร ทองสวัสดิ์²

Wannawat Na Phatthalung^{1*} and Sudaporn Tongswat²

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

¹ Graduate student, Department of Education Administration, Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University.

² ดร., หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

² Dr., Master of Education Program, Educational Administration, Hatyai University.

*Corresponding author, E-mail: wannawat.na083@hu.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 2) เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และ 3) ประมวลข้อเสนอแนะการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2564 จำนวน 278 คน สถิติที่ใช้ในการศึกษา คือ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที และการทดสอบการหาความแปรปรวนทางเดียว ผลการศึกษาพบว่าครูมีความสุขอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นของครูต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขมากที่สุด คือ ด้านน้ำใจงาม รองลงมา คือ ด้านคุณธรรม ด้านการหาความรู้ ด้านสังคมดี ด้านครอบครัวที่ดี ด้านผ่อนคลาย, ด้านสุขภาพดี และด้านใช้เงินเป็น ตามลำดับ เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ และสถานภาพสมรส ที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้อเสนอแนะนั้นควรมีการจัดอบรมหรือให้ความรู้ด้านการจัดการเรื่องภาระหนี้สินของครูเป็นอันดับแรก หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลายให้กับครูหลังจากได้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่าง



เข้มข้น และควรมีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่ช่วยให้ครูได้ดูแลสุขภาพร่างกาย เช่น สถานที่หรืออุปกรณ์ในการออกกำลังกาย จัดสรรเวลาให้ครูได้ออกกำลังกาย จัดกิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี และกิจกรรมส่งเสริมการมีสุขภาพจิตที่ดี

คำสำคัญ: องค์การแห่งความสุข, โรงเรียนมัธยมศึกษา

Abstract

The objectives of this study were to 1) study the administrator's good governance management in the large school 2) compare the administrator's good governance management in the large school 3) study the recommendations for the administrator's good governance in the large school. The samples used in this study were 269 administrators and teachers in the school that in Hatyai District under the Secondary Educational Service Area Office Songkhla Satun. The statistics used in the study were basic stats, such as percentage, mean and standard deviation. The statistic for hypothesis testing is the t-test. Independence t-test and One-way ANOVA test. The results showed that 1) the level of teacher's happiness was at a high level. When considering each aspect, it was found that the top three levels of administration according to the good governance of the school administrators were strategic vision, followed by the rule of law and accountability, respectively. 2) the administrators of educational institutions with different educational backgrounds and work experiences had no statistically different administration in all aspects of good governance at the 0.05 level. As for the administrators of the educational institutions from different sizes of educational institutions, the administration according to the principles of good governance in all aspects was significantly different at the 0.05 level. In the part of the recommendation, The organization should be training or knowledge on teacher debt management first, provide relaxation activities for teachers after intensive work, encouraged to have activities that help teachers to take care of their physical health, such as a place or equipment for exercise, allocate time for teachers to exercise, organize annual health check-up activities and activities to promote good mental health

Keywords: Happy workplace, Secondary schools

บทนำ

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และอาจกล่าวได้ว่าเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดตามธรรมชาติของมนุษย์ มนุษย์ไม่ต้องการอะไรนอกจากความสุข การกระทำใด ๆ ล้วนต้องเป็นไปเพื่อตอบสนองความสุขเสมอ (พระมหาจรัญ คัมภีโร (อับแสง), 2547) ความสุข คือ กิจกรรมของจิตที่สอดคล้องกับความดีงาม (ทิพย์วัลย์ ศรีจันทร์, 2547, น. 5) เป็นความรู้สึกที่ดี เรียกว่า สุขภาวะ ซึ่งเป็นความพอใจในชีวิต ที่มีความพึงพอใจต่อเป้าหมายหลักของชีวิตรวมถึงประสบการณ์ที่ได้รับ การกระทำในสิ่งต่าง ๆ เป็นสิ่งนำมาซึ่งความดีงาม รับรู้ว่าดี มีอารมณ์ทางด้านบวกสูง และมีอารมณ์ทางด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขจะแสดงออกให้เห็นทั้งทางร่างกายและคำพูด การแสดงออกเต็มไปด้วยพลังและความตื่นตัวที่มีอารมณ์ที่ร่าเริงและเบิกบาน ความสุขเป็นความรู้สึกที่ดีที่สุด การมีชีวิตที่มีความสุขสนุกสนานนี้เป็นความปรารถนาที่อยากคงไว้ให้ยาวนาน คนที่มีความสุขจะคิดทำแต่ในสิ่งที่ดี ซึ่งจะตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่มีความสุข (Layard, 2005, pp. 12)

ส่วนความสุขในการทำงานเป็นเรื่องของจิตใจ หากมีความพึงพอใจต่องาน ไม่ว่างานนั้นจะมีลักษณะอย่างไรก็รักและพอใจที่จะทำอย่างเต็มความสามารถ หากเริ่มต้นด้วยความพึงพอใจก็จะทำงานได้ดี ไม่เบื่อหน่ายแม้มีอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย (เกษม ตันติผลาชีวะ, 2546) คนทำงานย่อมมองหาประโยชน์ของการสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อให้ตัวเรามีความสุขเกิดคุณค่าและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม (ชาลวิทย์ วสันต์นารัตน์, 2551) คนทำงานทุกคนต้องการความมั่นคงในงานที่ทำการที่ที่จะเป็นบุคคลที่มีคุณค่าที่สำคัญต่อองค์กร ต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีจากสมาชิกของกลุ่มในสาขาวิชาชีพ ทั้งนี้ต้องหมั่นบำรุงจิตใจโดยการเสริมแรงทางบวกต่อการทำงานอยู่เสมอ ทั้งนี้ต้องอยู่บนพื้นฐานของการเป็นผู้ให้และเอื้อเพื่อแบ่งปันต่อผู้อื่นอยู่เสมอ สอดคล้องกับ สุวรรณี จันทร์ดำเนินพงศ์ (2551) ที่ว่า “งานคือชีวิต ชีวิตคืองานบันดาลสุข ทำงานให้สนุก เป็นสุขเมื่อทำงาน” การหาถ้อยคำต่าง ๆ มากกล่าวเพื่อปลุกเร้าอารมณ์ของคนทำงานให้เกิดความมุ่งมั่นมีพลังในการทำงานเกิดได้ และในชีวิตจริงแล้วเราสามารถจัดสมดุลงานและชีวิตให้ลงตัวได้ในทุกโอกาสเช่นเดียวกัน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552, น. 17)

จากรายงานการวิจัยการติดตามสภาวะการณครูรายจังหวัด (Teacher watch) ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเก็บข้อมูล 77 จังหวัด 175 เขตพื้นที่การศึกษา พบว่าสภาวะการณปัญหาของครูนั้นมีปัญหาในหลายด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ภาระงานครูที่ทำให้ครูหนักใจมากที่สุดคือการทำข้อมูลรายงานส่วนกลาง (ร้อยละ 44.50) รองลงมา คืองานธุรการ (ร้อยละ 22.30) ด้านที่ 2 หนี้สินพบว่า ครูมีหนี้สินมากกว่าร้อยละ 70 ด้านที่ 3 ทักษะคิดต่ออาชีพครู พบว่า ครูอยากเปลี่ยนอาชีพไปทำงานอื่นถึงร้อยละ (48.50) รวมถึง เมื่อมีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ครูมีความสนใจเข้าร่วม (ร้อยละ 61.60) ด้านที่ 4 การเรียนการสอน พบว่า ครูที่มีความมั่นใจว่าตนจะสามารถสอนแบบบูรณาการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและทำการประเมินผลตามสภาพจริง (ร้อยละ 50) ด้านที่ 5 การบริหารจัดการพบว่า ครูมีความพึงพอใจในงานของผู้บริหารมีความโปร่งใส (ร้อยละ 69.90) และความสุขในการทำงานร่วมกับ

ผู้บริหาร (ร้อยละ 57.80) ด้านที่ 6 พฤติกรรมของนักเรียน พบว่า ปัญหาพื้นฐานความรู้ ทำให้ครูหนักใจมากที่สุด (ร้อยละ 55.90) รองลงมาคือปัญหาการขาดวินัยและความรับผิดชอบ (ร้อยละ 22.80) ด้านที่ 7 ความสัมพันธ์ชุมชน พบว่า ครูมีประสบการณ์ทำงานท้องถิ่น (ร้อยละ 98.70) และด้านที่ 8 การพัฒนาวิชาชีพ พบว่า ปัญหาจากการฝึกอบรมที่เป็นอุปสรรคมากที่สุด คือระยะเวลาไม่เหมาะสมกับการนำไปใช้จริง (ร้อยละ 42.10) (แก้วตา ไทรงาม, 2550) จากผลการวิจัยที่ได้ศึกษาข้างต้นพบว่ายังมีปัญหาที่อาจส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากปัญหาในการปฏิบัติงานในทุกด้านนั้น อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เพื่อทราบถึงปัจจัย ปัญหา และสาเหตุ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและเป็นประโยชน์ต่อการจัดการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดความสุขตามความต้องการของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้มีความผูกพัน เกิดจากการรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร มีความรักในงาน ความหวังใจ เอื้ออาทร และมีความศรัทธาต่อองค์กร จึงจะทำให้มีความสุขในการทำงาน และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงานให้กับองค์กร

คำถามของการวิจัย

1. การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล อยู่ในระดับใด
2. ครูโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน รายได้ และสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล แตกต่างกันหรือไม่
3. ครูโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล มีข้อเสนอแนะหรือคำแนะนำเกี่ยวกับความสุขในการทำงานขององค์กร ในประเด็นอะไรบ้าง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
2. เพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ และสถานภาพสมรส
3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล



นิยามศัพท์

1. **องค์กรแห่งความสุข** หมายถึง หน่วยงานที่มีการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดี ต่อครอบครัว องค์กร และสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานความสุขแปดประการที่สอดคล้องกับชีวิต ประกอบด้วย

2. **สุขภาพดี (Happy Body)** หมายถึง มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่า ถ้ามนุษย์มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมทั้งจะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี

3. **น้ำใจงาม (Happy Heart)** หมายถึง มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความเชื่อว่า ความสุขที่แท้จริงคือ การเป็นผู้ให้

4. **ผ่อนคลาย (Happy Relax)** หมายถึง รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าการที่คนทำงาน หากไม่รู้จักระบายการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

5. **การหาความรู้ (Happy Brain)** หมายถึง มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานเพราะเชื่อว่า ถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดัน ช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

6. **คุณธรรม (Happy Soul)** หมายถึง มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าหลักธรรมคำสอนของศาสนาเป็นสิ่งที่จะช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติมีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดีและมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง

7. **ใช้เงินเป็น (Happy Money)** หมายถึง มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลุกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักวิธีใช้เงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่ายใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

8. **ครอบครัวดี (Happy Family)** หมายถึง มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลุกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิตให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงเกิดเป็นคนดี ในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อน รักในสิ่งที่พอเพียง)

9. **สังคมดี (Happy Society)** หมายถึง มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีเพราะเชื่อว่าการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชน ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ผู้อยู่อาศัย มีความรัก ความปรองดอง สามัคคีต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผู้วิจัยคาดหวังว่าจะมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. เพื่อให้ทราบถึงการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
2. เพื่อเป็นฐานข้อมูลให้ผู้บริหารของแต่ละสถานศึกษา นำไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงการบริหารในองค์กรให้ครูมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
3. เพื่อเป็นแนวทางให้สถานศึกษาอื่น ๆ หน่วยงานรัฐ เอกชน ใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552, น. 27) โดยประกอบด้วยความสุข 8 ประการ ได้แก่ 1. สุขทางกาย (Happy Body) สุขจากการมีสุขภาพดี แข็งแรงทั้งกายและใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรู้จักใช้ชีวิต เป็นสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ 2. น้ำใจงาม (Happy Heart) ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญเชื่อว่า ไม่มีใครอยู่ได้คนเดียวในโลกนี้ เราต้องรู้จักการแบ่งปัน และต้องรู้สึกว่ามีคนอื่นก็มีความสุขใจเกิดขึ้น 3. ผ่อนคลาย (Happy Relax) ต้องรู้จักการผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการทำงานหรือการใช้ชีวิตต้องรู้จักปล่อยวางต้องมีคำว่า “หยุด” เพื่อจะมีสติแล้วคิดเดินต่อไป 4. พัฒนาสมอง (Happy Brain) สุขจากการได้เรียนรู้ พัฒนาสมองตัวเองจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ และความก้าวหน้าในการทำงาน คนเราเรียนรู้เพื่อรับมือปัญหาก้าวหน้าในชีวิตเป็นสิ่งสำคัญ อนาคตก้าวหน้า เงินทอง เกียรติยศ ชื่อเสียง ความต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์มันเกิดจากการเรียนรู้พัฒนาตนเอง 5. ศาสนาและศีลธรรม (Happy Soul) ความศรัทธาศาสนา และศีลธรรมในการดำเนินชีวิต สุขของคนทำงานเกิดได้จาก ธรรมะ จริยธรรม ความซื่อสัตย์ เป็นสิ่งสำคัญของมนุษย์ทุกคนที่องค์กรต้องสร้าง 6. ปลอดภัย (Happy Money) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ถ้าเชื่อว่าหาความสุขด้วยเงินไม่มีวันพอ เงินสำคัญแต่ไม่ใช่ที่สุด เพราะบางครั้งเงินไม่สามารถตอบสนองความสุขให้คนได้จริง ๆ แล้วสุขไม่ได้อยู่ที่ไหนอยู่ที่รู้จักพอ 7. สร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) ครอบครัวที่เข้มแข็งย่อมเป็นครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง สุขที่ให้กับคนในครอบครัวไม่ว่าจะเป็นพ่อเป็นแม่ ญาติผู้ใหญ่ บุตร ภรรยา หรือหลาน คือการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้ครอบครัว 8. สุขที่เกิดจากสังคม (Happy Society) สังคมดีจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีความรักความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อคนในชุมชน คนทำงาน ที่พักอาศัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,004 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเทียบหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 278 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วน (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของครู (Happy Workplace) ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากการทดลองใช้เครื่องมือ เท่ากับ .930 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามศัพท์ (Index of Objective Congruence: IOC) แต่ละข้อของแบบสอบถาม เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่า (t-test) และการทดสอบค่า (F-test) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบสำรวจรายการ (Check - List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ และสถานภาพสมรส

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของครู โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body) 2. ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) 3. ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) 4. ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) 5. ด้านคุณธรรม (Happy Soul) 6. ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) 7. ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) 8. ด้านความสุของค์กรและสังคม (Happy Society) ลักษณะแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ ดังนี้ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งกำหนดความหมายดังนี้

คะแนน	ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของครู
4.51- 5.00	มากที่สุด
3.51 - 4.50	มาก
2.51 - 3.50	ปานกลาง
1.51 - 2.50	น้อย
1.00 - 1.50	น้อยที่สุด



ผลการวิจัย

ผลการศึกษาความคิดเห็นการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาเขตอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	126	45.3
หญิง	152	54.7
รวม	278	100.0
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	39	14.0
30 – 40 ปี	201	72.3
41 – 50 ปี	13	4.7
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	25	9.0
รวม	278	100.0
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	190	68.3
สูงกว่าปริญญาตรี	88	31.7
รวม	278	100.0
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	76	27.3
5 – 10 ปี	114	41.0
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	88	31.7
รวม	278	100.0

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 54.47 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 ตามลำดับ มีอายุ 30 – 40 ปี จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 72.3 รองลงมาเป็นอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0, อายุ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 และ อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ตามลำดับ และมีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 รองลงมาเป็นมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูลในภาพรวม (n = 278)

การเป็นองค์กรแห่งความสุขของครู	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body)	3.77	0.85	มาก
2. ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)	4.63	0.52	มาก
3. ด้านผ่อนคลาย (Happy Relax)	3.95	0.83	มาก
4. ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)	4.27	0.68	มาก
5. ด้านคุณธรรม (Happy Soul)	4.58	0.56	มาก
6. ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money)	3.76	1.03	มาก
7. ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)	4.10	0.95	มาก
8. ด้านสังคมดี (Happy Society)	4.11	0.96	มาก
เฉลี่ยรวม	4.15	0.79	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าครูมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขมากที่สุด คือ ด้านน้ำใจงาม รองลงมา คือ ด้านคุณธรรม ด้านการหาความรู้ ด้านสังคมดี ด้านครอบครัวที่ดี, ด้านผ่อนคลาย ด้านสุขภาพดี และด้านใช้เงินเป็น ตามลำดับ

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ
จำแนกตามเพศ

การเป็นองค์กรแห่งความสุข ของครู	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	p
1. ด้านสุขภาพดี	ชาย	3.94	0.62	4.807	0.000*
	หญิง	3.63	0.46	4.681	
2. ด้านน้ำใจงาม	ชาย	4.73	0.31	4.094	0.000*
	หญิง	4.55	0.43	4.211	
3. ด้านผ่อนคลาย	ชาย	4.23	0.58	8.680	0.000*
	หญิง	3.72	0.39	8.368	
4. ด้านการหาความรู้	ชาย	4.58	0.44	11.515	0.000*
	หญิง	4.01	0.38	11.356	
5. ด้านคุณธรรม	ชาย	4.70	0.35	4.610	0.000*
	หญิง	4.48	0.44	4.717	
6. ด้านใช้เงินเป็น	ชาย	3.90	0.89	2.685	0.000*
	หญิง	3.64	0.70	2.626	
7. ด้านครอบครัวที่ดี	ชาย	4.34	0.53	3.760	0.000*
	หญิง	4.11	0.47	3.723	
8. ด้านสังคมดี	ชาย	4.39	0.58	7.834	0.000*
	หญิง	3.88	0.50	7.730	

*p≤ .05

จากตารางที่ 3 พบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเพศชายส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ
จำแนกตามระดับการศึกษา

การเป็นองค์กรแห่งความสุข ของครู	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	t	p
1. ด้านสุขภาพดี	ปริญญาตรี	3.66	0.55	4.992	0.000*
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.00	0.51	5.115	
2. ด้านน้ำใจงาม	ปริญญาตรี	4.67	0.39	2.338	0.020*
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.55	0.38	2.360	
3. ด้านผ่อนคลาย	ปริญญาตรี	3.79	0.52	8.269	0.019*
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.31	0.42	8.945	
4. ด้านการหาความรู้	ปริญญาตรี	4.19	0.54	4.436	0.000*
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.46	0.33	5.229	
5. ด้านคุณธรรม	ปริญญาตรี	4.59	0.47	0.638	0.445
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.56	0.27	0.766	
6. ด้านใช้เงินเป็น	ปริญญาตรี	3.62	0.81	4.474	0.000*
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.07	0.71	4.696	
7. ด้านครอบครัวที่ดี	ปริญญาตรี	4.18	0.53	3.760	0.076
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.29	0.47	3.723	
8. ด้านสังคมดี	ปริญญาตรี	4.07	0.64	7.834	0.054
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.20	0.47	7.730	

*p ≤ .05

จากตารางที่ 4 พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ และด้านใช้เงินเป็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะเห็นได้ว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ และด้านใช้เงินเป็น มากกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านคุณธรรม, ด้านครอบครัวที่ดี และด้านสังคมดีไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ
จำแนกตามอายุ

การเป็นองค์กรแห่งความสุขของครู		SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านสุขภาพดี	ระหว่างกลุ่ม	3.499	3	1.166	3.826	0.010*
	ภายในกลุ่ม	83.531	274	.305		
	รวม	87.030	277			
2. ด้านน้ำใจงาม	ระหว่างกลุ่ม	1.333	3	0.444	2.996	0.031*
	ภายในกลุ่ม	40.640	274	0.148		
	รวม	41.974	277			
3. ด้านผ่อนคลาย	ระหว่างกลุ่ม	5.308	3	1.769	6.236	0.000*
	ภายในกลุ่ม	77.742	274	0.284		
	รวม	83.050	277			
4. ด้านการหาความรู้	ระหว่างกลุ่ม	5.960	3	1.987	8.650	0.000*
	ภายในกลุ่ม	62.932	274	0.230		
	รวม	68.892	277			
5. ด้านคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.314	3	0.771	4.623	0.004*
	ภายในกลุ่ม	45.713	274	0.167		
	รวม	48.026	277			
6. ด้านใช้เงินเป็น	ระหว่างกลุ่ม	3.112	3	1.037	1.604	0.189
	ภายในกลุ่ม	177.213	274	0.647		
	รวม	180.325	277			
7. ด้านครอบครัวที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	12.082	3	4.027	18.109	0.000*
	ภายในกลุ่ม	60.935	274	0.222		
	รวม	73.017	277			
8. ด้านสังคมดี	ระหว่างกลุ่ม	8.954	3	2.985	9.109	0.000*
	ภายในกลุ่ม	89.783	274	.328		
	รวม	98.737	277			

*p≤ .05

จากตารางที่ 5 พบว่าครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านครอบครัวที่ดี และด้านสังคมดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านใช้เงินเป็น ไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

1. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขในทุกด้าน ทั้งด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านใช้เงินเป็น ด้านครอบครัวที่ดี และด้านสังคมดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ศิริธร สายสุนทร, 2558, น. 431) ที่ได้พบว่าเพศของบุคลากรที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าครูเพศชายและเพศหญิงมีพฤติกรรมด้าน การรับประทานอาหาร ช่วงเวลาในการพักผ่อน และการออกกำลังกายนั้นแตกต่างกันและอาจส่งผลต่อด้านสุขภาพร่างกาย จิตใจ เช่นเดียวกัน

2. ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านสุขภาพดี, ด้านน้ำใจงาม, ด้านผ่อนคลาย, ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม, ด้านครอบครัวที่ดี และด้านสังคมดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณิชาธิ์ แก้วไชยษา (2561, น. 994) ที่ได้พบว่าบุคลากรที่มีอายุมากมีความสุขในการทำงานมากกว่าคนที่อายุน้อยกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มคนวัยทำงานเมื่อมีอายุมากขึ้นจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้นและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานส่งผลให้มีความสุขทั้งทางด้านครอบครัว ด้านสังคม มีความรู้สึกผ่อนคลายไม่ตึงเครียด จึงทำให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี และส่งผลให้เป็นบุคคลที่มีจิตใจที่ดีมีคุณธรรมและมีน้ำใจต่อเพื่อร่วมงานอีกด้วย (ณัฐพันธุ์ มีมุข, 2560, น. 60) ส่วนครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านใช้เงินเป็นไม่แตกต่างกันนั้นอาจเป็นเพราะว่าในด้านทางการเงินของครูนั้นไม่ว่าจะช่วงอายุเท่าใดก็มีการจัดสรรรายรับรายจ่ายของตนเองได้ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ผลการศึกษาเมื่อพิจารณาความคิดเห็น ด้านใช้เงินเป็นเป็นรายข้อพบว่าครูมีความสุขด้านไม่มีหนี้สินในระดับปานกลางเท่านี้แสดงว่าครูที่มีอายุต่างกันมีหนี้สินและมีความสุขด้านนี้ในระดับปานกลางไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านสุขภาพดี, ด้านน้ำใจงาม, ด้านผ่อนคลาย, ด้านการหาความรู้ และด้านใช้เงินเป็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าระดับการศึกษาที่สูงอาจมีความสามารถมากและมีภาระหน้าที่รับผิดชอบที่มากขึ้นบางครั้งอาจต้องมีการศึกษาค้นหาความรู้เพิ่มเติมมากขึ้นเพื่อตอบสนองต่อการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดความเครียดในด้านการทำงานมากขึ้นด้วยเช่นกันและอาจส่งผลต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรดนัย ไช้ไธสง (2561, น. 22) ที่ได้พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านคุณธรรม, ด้านครอบครัวที่ดี และด้านสังคมดีไม่แตกต่างกันนั้น

อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีระดับการศึกษาทุกระดับนั้นต่างก็มีคุณธรรมจริยธรรมในจิตใจเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ให้ความสำคัญกับครอบครัวและมีการช่วยเหลือและมีความปรารถนาดีต่อเพื่อร่วมงานเช่นเดียวกัน

4. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านสุขภาพดี, ด้านผ่อนคลาย, ด้านการหาความรู้, และด้านสังคมดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับเมธาพร ผังลักษณ์ (2559, น. 46) ที่ได้พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยพบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากจะมีความสุขในด้านสุขภาพร่างกายที่ลดลง แต่มีความสุขทางด้านสังคมมากขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานานจะมีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อร่วมงาน แต่ด้วยภาระหน้าที่รับผิดชอบที่มากขึ้นตามไปด้วยอาจส่งผลทำให้ความสุขสุขภาพทางด้านร่างกายลดลง (พิกุล พุ่มช้าง, 2560, น. 680) ส่วนครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านน้ำใจงาม, ด้านครอบครัวที่ดี และด้านใช้เงินเป็น ไม่แตกต่างกันนั้นอาจเป็นเพราะว่าครูส่วนใหญ่ไม่ว่าจะประสบการณ์ทำงานมากหรือน้อยต่างก็มีน้ำใจเอื้อเฟื้อช่วยเหลือเพื่อร่วมงาน ดูแลให้ความสำคัญครอบครัวอีกทั้งอาจมีภาระรับผิดชอบทางการเงินของครอบครัวไม่แตกต่างกัน

5. ครูที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านน้ำใจงาม, ด้านผ่อนคลาย, ด้านการหาความรู้, ด้านใช้เงินเป็น และด้านสังคมดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสร่า เปาอินทร์ (2562, น. 92) ที่ได้พบว่าปัจจัยด้านเงินเดือนหรือรายได้ของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าบุคลากรที่มีรายได้สูงย่อมมีโอกาสในการได้รับความสุขด้านการผ่อนคลายและลดความเครียดได้มากกว่าบุคลากรที่มีเงินรายได้ต่ำกว่า อีกทั้งมีการบริหารจัดการด้านการเงินของตนเองที่ดีมากขึ้น (อุมารวรรณ วาทกิจ, 2560, น. 130) ซึ่งแสดงถึงการมีรายได้ที่สูงอาจมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่สูงขึ้นเช่นกัน ส่วนครูที่มีรายได้ต่างกันมีการเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านสุขภาพดี, ด้านคุณธรรม และด้านครอบครัวที่ดีไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าครูส่วนใหญ่ไม่ว่าจะรายได้สูงหรือต่ำต่างก็มีการดูแลสุขภาพร่างกายของตนเอง มีคุณธรรมจริยธรรมในการดำรงชีวิตและดูแลครอบครัวไม่แตกต่างกัน

6. ครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านสุขภาพดี, ด้านน้ำใจงาม, ด้านผ่อนคลาย, ด้านการหาความรู้, ด้านครอบครัวที่ดี และด้านสังคมดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นิชาธิ์ย์ แก้วไชยษา (2561, น. 995) ที่ได้พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดซึ่งมีภาระรับผิดชอบด้านครอบครัวที่ต่างไปจากครูที่สมรสแล้ว โดยกลุ่มคนที่สมรสแล้วอาจมีภาระหน้าที่รับผิดชอบทางด้านครอบครัวมากขึ้นอีกทั้งมีภาระหน้าที่ด้านการทำงานด้วยอาจทำให้บุคคลกลุ่มนี้มีความเครียดมากกว่ากลุ่มบุคคลที่มีสถานภาพโสดและอาจส่งผลต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจด้วยเช่นกัน (ธัมมัญญิตตา อยู่เจริญ, 2561, น. 60) ส่วนครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีการเป็นองค์กรแห่ง

ความสุข ด้านคุณธรรม และด้านใช้เงินเป็น ไม่แตกต่างกันนั้นอาจเป็นเพราะว่าครูส่วนใหญ่ไม่ว่าจะมีสถานภาพโสดหรือสมรสหรือเป็นหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ต่างก็มีคุณธรรมจริยธรรมมีความซื่อสัตย์และความสามัคคีช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการปฏิบัติตามกิจศาสนาไม่แตกต่างกัน (ธนากรณ์ ลาพิงค์ และ โชคชัย สุเวชวัฒนกุลม, 2563, น. 34) อีกทั้งในด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน เช่น การจัดสรรรายรับรายจ่ายในครอบครัวให้มีความสมดุล มีการเก็บออมเงิน และมีปัญหาหนี้สินเพื่อการใช้จ่ายในครอบครัวไม่แตกต่างกัน

7. ข้อเสนอแนะแนวทางในการนั้นควรมีการจัดอบรมหรือให้ความรู้ด้านการจัดการเรื่องภาระหนี้สินของครูเป็นอันดับแรก หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลายให้กับครูหลังจากได้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มข้น และควรมีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่ช่วยให้ครูได้ดูแลสุขภาพร่างกาย เช่น สถานที่หรืออุปกรณ์ในการออกกำลังกาย จัดสรรเวลาให้ครูได้ออกกำลังกาย จัดกิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี และกิจกรรมส่งเสริมการมีสุขภาพจิตที่ดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากการศึกษาพบว่าครูมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขมากที่สุด คือ ด้านน้ำใจงาม และมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขต่ำที่สุด คือ ด้านใช้เงินเป็น ด้านสุขภาพดี และด้านผ่อนคลาย ตามลำดับ ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลายให้กับครูหลังจากได้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มข้นแล้ว ส่วนด้านสุขภาพดีนั้นอาจส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่ช่วยให้ครูได้ดูแลสุขภาพร่างกาย เช่น สถานที่หรืออุปกรณ์ในการออกกำลังกาย จัดสรรเวลาให้ครูได้ออกกำลังกาย จัดกิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี และกิจกรรมส่งเสริมการมีสุขภาพจิตที่ดี เป็นต้น

2. จากการศึกษาพบว่าครูที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขต่างกัน และเมื่อพิจารณาด้านการผ่อนคลาย และด้านการใช้เงินเป็นนั้นอาจมีความเกี่ยวเนื่องกัน ดังนั้นควรมีการสนับสนุนให้ครูที่มีรายได้หรือเงินเดือนน้อยได้มีรายได้พิเศษเมื่อว่างเว้นจากการปฏิบัติหน้าที่ อาจจะมีการจัดอบรมการประกอบอาชีพเสริมให้แก่ครูหรือจัดสวัสดิการที่มีรายได้น้อย เช่น สวัสดิการบ้านพักครูที่ถูกสุขลักษณะ หรือสวัสดิการด้านอื่นๆตามความเหมาะสมและถูกต้องของหน่วยงาน เป็นต้น นอกจากนี้ได้พบว่าคุณภาพชีวิตของครูด้านการเงินนั้นอยู่ในระดับต่ำสุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่นๆ โดยมีความสุขด้านปัญหาหนี้สินปานกลางเท่านั้น ดังนั้นควรมีการจัดอบรมหรือให้ความรู้ด้านการจัดการเรื่องภาระหนี้สินของครูเป็นอันดับแรก และควรมีการสนับสนุนด้านให้ความช่วยเหลือสวัสดิการทางการเงิน เช่น จัดโครงการช่วยเหลือปัญหาหนี้สินของครูโดยลดดอกเบี้ยเงินกู้ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีของสถานที่ทำงาน ด้านนโยบายสนับสนุน ด้านแนวปฏิบัติในการทำงาน ด้านการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นต้น เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้อาจมีผลต่อความคิดเห็นของครูต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน
2. ควรมีการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขในลักษณะของตัวแปรอิสระและศึกษาตัวแปรตามอื่นๆเพิ่มเติม เช่น ผลการดำเนินงาน หรือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นต้น
3. ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เพิ่มเติมเพื่อให้ได้รายละเอียดของข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เกษม ต้นติผลาชีวะ. (2546). *อยู่อย่างมีความสุข*. กรุงเทพฯ: บั๊คแบงก์.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). *องค์กรแห่งความสุขด้วยความสุข 8 ประการ*. นนทบุรี: สองขาครีเอชั่น.
- ณัฐพันธุ์ มีมุข. (2560). อิทธิพลขององค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง. *วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการบัณฑิตวิทยาลัย)*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทิพย์วัลย์ ศรีจันทร์ และคณะ. (2547). *การศึกษาผลสัมฤทธิ์และความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบวิดีโอคอนเฟอเรนซ์ของการเรียนการสอนรายวิชาวิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิตของนักศึกษาศาสนาบ้านราชภูมิสวนดุสิต*. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ธนากรณ์ ลาพิงค์ และ โชคชัย สุเวชวัฒนกุล. (2563). อิทธิพลของความสุข ในการทำงานต่อความทุ่มเทมีใจในงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินรุ่น THAI Quality and Value (TQV). *วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทร์วิโรฒ*, 11(2), 20-38.
- ธัมมภูริธิตา อยู่เจริญ และเจษฎา อังกาบสี. (2561). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจขององค์กรแห่งความสุข : กรณีศึกษา บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. *วารสารการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์การ*, 10(1), 34-68.
- พิกุล พุ่มช้าง. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาของไทย. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(2), 647-663.
- พระมหาจรัญ คัมภีโร (อับแสง). (2547). *การศึกษาเปรียบเทียบเรื่องความสุขตามทัศนะปรัชญาสุขนิยมกับพระพุทธศาสนาเถรวาท*. วิทยานิพนธ์ ศน.ม. (พุทธศาสนาและปรัชญา). นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.



- ภัทรดนัย ไต้ไธสง. (2561). ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทูริสติกบิวิชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัดพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 8(1), 15-35.
- เมธาวร พังลักษณ์. (2559). ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริธร สายสุนทร. (2558). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แก๊สโกโสมิโคลัน (ประเทศไทย) จำกัด. วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม, 14(3), 431-437.
- สุวรรณี จันทร์ดำเนินพงศ์. (2551). องค์การแห่งความสุข Happy Workplace (โครงการส่งเสริมการให้เพื่อสังคม). กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). รายงานประจำปี 2552 กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- อภิสร เปาอินทร์. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระ ร.ม. (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุมาวรรณ วาทกิจ. (2560). ปัจจัยสำคัญเป็นองค์การแห่งความสุข กรณีศึกษา ธุรกิจโรงแรมระดับ 4-5 ดาว ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์, 17(3), 121-131.
- Layard, D. (2005). Happiness: Lessons from a New Science. New York: The Penguin Press.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.