

The Guidelines for Happy Workplace Development in School under the Office of Vocational Education Buriram Province

Apinan Wichai ^{1*}, Amnaj Chanawong ² and Jiraporn Wicharapote ³

^{1, 2, 3} College of Asian Scholars

* Corresponding author. E-mail: toffeeapinanwichai@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study the current situation desirable condition and the needs of happy workplace development in school, and 2) to study the guidelines for happy workplace development in school under the Office of Vocational Education Buriram Province. It was a mixed method research. The sample group "consisted of 276 school administrators, teachers, and academic staff". The sampling was determined by the open table method of Krejcie and Morgan, using stratified random sampling. The research tools included a questionnaire about current conditions and desirable conditions for including 5 levels of rating scale with Dual-Response Format questionnaire with reliability values of 0.90 and 0.93. The key informants guidelines for happy workplace development this involved interviews with 7 experts and a guideline assessment form by 9 experts by purposive sampling. The statistics used in data analysis were mean, standard deviations, and a Priority Needs Index (PNI_{modified}) content analysis was used to analyze the data.

The findings revealed that:

1. The current status of guidelines for happy workplace development in school under the Buriram Provincial Vocational Education Office was at a high level ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.25). The desirable conditions of guidelines for happy workplace development in school under the Office of Vocational Education Buriram Province was at a highest level ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.31). The needs of guidelines for happy workplace development in school under the Office of Vocational Education Buriram Province obtain the necessary index value PNI_{modified} = 0.211.

2. The guidelines for happy workplace development in school under the Office of Vocational Education Buriram Province consist of 6 main guidelines consisting of 18 sub-guidelines. The appropriateness was at the highest level and the feasibility was at the highest level.

Keywords: Development Guidelines, Happy Workplace, the Office of Vocational Education Buriram Province.

แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

อภินันท์ วิชัย^{1*}, อำนาจ ชนะวงศ์² และ จิราพร วิชะโรจน์³

^{1, 2, 3} วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย

* Corresponding author. E-mail: toffeeapinanwichai@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 276 คน โดยตาราง Krejcie and Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ลักษณะตอบสนองคู่ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 และ 0.93 ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุข สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยคัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง และประเมินความเหมาะสม เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน โดยคัดเลือกแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โดยใช้วิธี Priority Needs Index (PNI_{modified}) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบัน การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.25) สภาพที่พึงประสงค์ การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.31) ความต้องการจำเป็นการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ได้ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI_{Modified} = 0.211
2. แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ มีทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย 18 แนวทางย่อย ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, องค์กรแห่งความสุข, สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

© 2026 JISSD: Journal of Integration Social Sciences and Development

บทนำ

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยที่มีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากส่งผลต่อการดำเนินชีวิต ค่านิยมทางด้านวัตถุหรือวัตถุนิยม มลพิษสภาวะแวดล้อม และสุขภาพ ล้วนแต่ส่งผลต่อสภาพจิตใจและความเครียดความวิตกกังวล จนส่งผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตในการดำเนินชีวิต ซึ่งความสุขเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตทำให้รัฐบาลต้องปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พุทธศักราช 2561 -2580 ที่เกี่ยวกับนโยบายด้านการศึกษา ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยเร่งส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยอย่างเต็มกำลังและความสามารถอย่างเท่าเทียม ให้การขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาไปสู่การปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน นโยบายกระทรวงศึกษาธิการจะดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์

ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ภายใต้วิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งได้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญฯ โดยยึดยุทธศาสตร์ชาติเป็นจุดเน้นด้านการศึกษาที่จะดำเนินการ 6 ด้าน คือ 1) ความมั่นคง 2) การสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน 4) การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม 5) การสร้างการเติบโตคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 6) การปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายหลัก คือ การสร้างระบบการศึกษาที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น มุ่งสานต่อนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียนเป็นที่ประจักษ์ ภายใต้หลักการ “การศึกษาเพื่อความเป็นเลิศและการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชีวิต” มุ่งสร้าง “การศึกษาเท่าเทียม” มีศักยภาพและความพร้อมสนับสนุนการพัฒนาประเทศให้ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567)

Happy Workplace หรือองค์กรแห่งความสุข จึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อสร้างคนในองค์กรให้เป็นคนที่มีความสุขเพราะเชื่อว่า “คน” คือปัจจัยสำคัญที่สุดขององค์กร หาก “คน” กลายเป็น “คนทำงานอย่างมีความสุข” ผลของการทำงานก็จะมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน ถ้าที่ใดมีความสามัคคี คนก็มีความสุข แล้วที่ทำงานก็จะน่าอยู่ ถ้าที่ทำงานน่าอยู่ คนที่ทำงานก็มีความสุข สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่น่าอยู่ หมายถึง สถานที่ที่อยู่แล้วสบายใจ หากสถานที่ทำงานเป็นสถานที่แห่งความสุข พนักงานก็จะมีแต่ความสุข มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เกิดคุณค่าต่อตนเอง เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรมากขึ้น มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้น ต้องมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร นำไปส่งต่อบุคคลในครอบครัวและชุมชน สอดคล้องกับองค์กรแห่งความสุขเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งมีความเชื่อว่าการสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้มีความสุขทำให้มีความผูกพันเกิดจากการรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กรและคนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขทั้งจากครอบครัว ที่ทำงาน และสังคม ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความศรัทธาต่อองค์กร จึงทำให้มีความสุขในการทำและพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงานให้กับองค์กร (จิระภา สมักรพงษ์, 2564)

สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นองค์กรที่ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างมีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของประเทศและภาคเอกชน โดยมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการและกำกับดูแลสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ กำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายหลักในการจัดการอาชีวศึกษาของประเทศ “ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาให้เป็นผู้มีสมรรถนะได้มาตรฐานสากล ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและประเทศชาติ ซึ่งมีสถานศึกษาภาครัฐบาลสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และนโยบายหลักในการจัดการอาชีวศึกษาของประเทศ” ซึ่งหากครูได้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ครูมีความสุขในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้มีความสุข อีกทั้งคนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดี ที่ย่อมส่งผลสู่นักเรียนและคุณภาพของการศึกษา ซึ่งทำให้การทำงานในองค์กรเป็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นองค์กรแห่งความสุข ภัทรพล สายแวว (2564) สอดคล้องกับสุพิชชา มหิพันธ์และบรรจบ บุญจันทร์ (2567) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนด้านความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การเน้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน กำหนดและวางแผนร่วมกันจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ได้แก่ สถานศึกษาต้องกำหนดมาตรการความปลอดภัย ซ่อมแซมอาคาร ติดตั้งกล้องวงจรปิดด้านสุขภาพแข็งแรง ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมการออกกำลังกาย สร้างขวัญและกำลังใจ การนิเทศภายในโรงเรียน และให้มีพัฒนาการในการปฏิบัติงานด้านความสุขของครอบครัว

จากเหตุผลและความสำคัญข้างต้นผู้วิจัยปฏิบัติหน้าที่เป็นครูผู้สอนและเป็นส่วนหนึ่งในสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ มีความสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษา นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร และนำไปพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดองค์กรแห่งความสุขให้กับบุคลากรในองค์กรทุกฝ่ายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ระยะที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2568 ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน ครูผู้สอน จำนวน 615 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 307 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 956 คน (สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์, 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ (Krejcie & Morgan 1970อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 276 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน และครูผู้สอน จำนวน 158 และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 84 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 หาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach: 1990) โดยแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าความเชื่อมั่น 0.90 และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าความเชื่อมั่น 0.93

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย ถึงผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ นำแบบสอบถามแจกให้กับวิทยาลัย 276 ชุด ได้รับคืน 276 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ของแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้ความถี่ และค่าร้อยละ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นในระดับมากกว่าข้อที่มีค่า PNI modified น้อย ความต้องการจำเป็นที่มีค่า PNI modified มาก ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพิจารณาค่า PNI modified ที่มีค่าสูงสุด 3 ลำดับแรก การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

ขั้นตอนที่ 1 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structure Interview)

1.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ผลการศึกษาจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา จัดลำดับความต้องการจำเป็น ที่มีค่า PNI Modified ค่าเฉลี่ย 3 ลำดับสุดท้าย มาร่างแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งพบว่าทุกข้อมีค่าตั้งแต่ 0.80 – 1.00

ขั้นตอนที่ 2 ร่างแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ

2.1 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา จากผู้ทรงคุณวุฒิด้วยการสัมภาษณ์ จำนวน 7 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

2.2 ดำเนินการสัมภาษณ์ในประเด็นที่กำหนดจากแบบสัมภาษณ์ ตามวันที่กำหนด วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากเนื้อหาสัมภาษณ์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และรวมประเด็นข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลตามประเด็นขององค์ประกอบเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

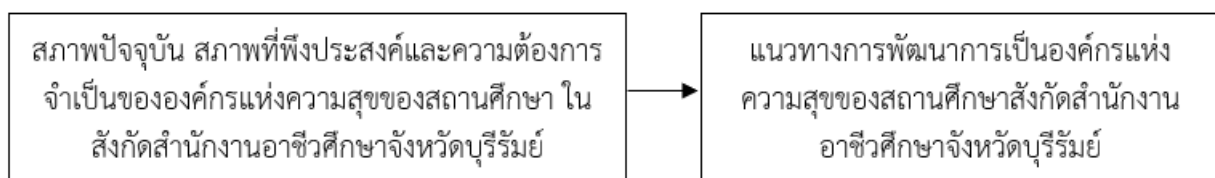
ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของร่างแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

3.1 ศึกษาขั้นตอนการสร้างแบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา แบบประเมินแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ (Likert' Rating Scale) โดยแบบประเมินที่นำไปใช้ได้แต่ละข้อตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และพบทุกข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

3.2 ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของแบบประเมินตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญพร้อมทั้งจัดพิมพ์แบบประเมินต้นฉบับที่ผ่านการตรวจคุณภาพแล้ว ไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเฉพาะเจาะจง ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา และสรุปแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรักในงาน รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์

สภาพที่พึงประสงค์ การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจในงาน รองลงมา คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านสถานที่ทำงานน่าอยู่ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน

การประเมินความต้องการจำเป็นการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ได้ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.211$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($PNI_{modified}=0.263$) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($PNI_{modified} = 0.222$) ด้านสถานที่ทำงานน่าอยู่ ($PNI_{modified} = 0.218$) ด้านความพึงพอใจในงาน ($PNI_{modified} = 0.211$) ด้านความสำเร็จในงาน($PNI_{modified} = 0.206$) และด้านความรักในงาน ($PNI_{modified}=0.154$) ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ มีทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย 18 แนวทางย่อย ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรักในงาน รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาในฝ่ายต่างๆ รับรู้ถึงความสุขในการทำงานในองค์กร ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ มีความชอบและศรัทธาในสิ่งที่ทำได้รับการยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไปและเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยมีความนิยมที่ดียิ่ง มีความเชื่อที่มีร่วมกันในองค์กร ใช้เป็นแบบแผนสำหรับปฏิบัติงาน ทำให้มีความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งเสริมการทำงานในด้านต่างๆในสถานศึกษา และมนุษย์สัมพันธ์ในที่ทำงานส่งผลให้เป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงาน มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี สามารถจัดสรรเวลาทำงานและเวลาพักผ่อนได้อย่างสมดุล มีโอกาสเข้าร่วมอบรม ศึกษาต่อ ทุนงาน พัฒนาตนเองอยู่เสมอ นำหลักธรรมคำสอนในศาสนามาปฏิบัติจริงในการดำเนินชีวิต สามารถวางแผนการใช้จ่ายเงินและจัดการหนี้สินได้เป็นอย่างดี มีครอบครัวที่อบอุ่นเป็นกำลังใจในการทำงาน และประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม สอดคล้องกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552) ได้อธิบายถึงแนวทางในการพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุขมีหัวใจสำคัญ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ 1.1) คนทำงานมีความสุข 1.2) ที่ทำงานน่าอยู่ และ 1.3) ชุมชนสมานฉันท์ 2) แผนการพัฒนาคนและแผนการสร้างองค์กรแห่งความสุขต้องสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และวิสัยขององค์กร การที่บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานที่แท้จริงได้ก็ต่อเมื่อจัดสมดุลความสุขในชีวิตได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับงานวิจัยของศราวภูมิ อินตาและวันทนา อมตาริยกุล (2565) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคายสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับปานกลางและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และงานวิจัยของ สนิทนาถ มุขพันธ์ (2568) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของ

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า สภาพการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สภาพที่พึงประสงค์ การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจในงาน รองลงมา คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านสถานที่ทำงานน้อย ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาในฝ่ายต่างๆมีความต้องการที่พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขในทุกองค์ประกอบ มีทัศนคติเชิงบวกต่องาน ตระหนักถึงบทบาทและความสำคัญของตนเองในองค์กร ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาว่ามีความหมายต่อองค์กรจะช่วยเหลือเสริมสร้างแรงจูงใจภายในและทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานสะท้อนว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับความเป็นมืออาชีพ คุณภาพชีวิต ความมั่นคงทางอาชีพ ครอบครัวที่อบอุ่น และศีลธรรมอันดีงาม ตลอดจนมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงานและสังคมรอบข้าง เป้าหมายสูงสุดของการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุข คือ การทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้หรือมีอารมณ์เชิงบวกต่อการทำงาน รู้สึกพึงพอใจ ชื่นชอบ และมีความสุขกับภารกิจหลักที่รับผิดชอบ เพราะได้ทำในสิ่งที่ตนรัก ศรัทธา และเกิดความหมายต่อชีวิต นอกจากนี้ บุคลากรยังต้องการได้รับการยกย่อง ยอมรับจากสังคม ทำงานในองค์กรที่มั่นคง มีเส้นทางความก้าวหน้า เข้าถึงโอกาสในการพัฒนา และมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ เชื่อมโยงกับแนวคิด “ความสุขจากการทำงาน” ของ Diener, E., & Seligman, (2004) ที่ระบุว่าความสุขเกิดจากทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าที่พบว่าบุคลากรจะมีความสุขเมื่อได้รับการสนับสนุนทั้งด้านอารมณ์ สังคม และโอกาสในการพัฒนาการทำงานในสิ่งที่ตนรักและพึงพอใจ ต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม มีความก้าวหน้าในสายงาน มีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ รวมถึงได้รับสวัสดิการและความปลอดภัยที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรพล สายแวว (2564) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ความต้องการจำเป็น การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์โดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ รองลงมา คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านสถานที่ทำงานน้อย ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ส่วนด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านความรักในงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาในฝ่ายต่างๆมีการรับรู้หรืออารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลักได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจชอบและศรัทธาในสิ่งที่ทำพึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากผู้ปกครองและนักเรียน ในการปฏิบัติสถานศึกษาที่มั่นคงมีความก้าวหน้าเข้าถึงโอกาสในการพัฒนา ให้เพื่อนร่วมงานที่จิตใจที่จริงใจตลอดจนได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน และได้รับความปลอดภัยจากการทำงานจึง จำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้เกิดความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพจึงจะส่งเสริมการทำงานของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับ Smet Loch and Schaninger (2007) กล่าวว่า องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้ผู้บริหารต้องนำนโยบายมีการพัฒนาฝึกอบรมและให้แรงจูงใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนการสั่งงานในรูปของการจัดโครงสร้างองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย พิมพิโลย์ ชินคล้าย (2566) ได้วิจัยความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษา เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านกระบวนการ ด้านสถานที่และด้านบุคคล

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางพัฒนาโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ พบว่า การติดต่อสัมพันธ์ภายในองค์กรมีผลโดยตรงต่อความเข้าใจร่วมกัน ความไว้วางใจ และความร่วมมือของบุคลากรในทุกระดับ การบริหารงานในสถานศึกษาอาชีวศึกษาต้องอาศัยการประสานงานหลาย

ฝ่าย หากระบบสื่อสารไม่ชัดเจนหรือขาดความเปิดเผย จะก่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน ความไม่มั่นใจ และความล่าช้าในการแก้ไขปัญหา ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมพัฒนาแนวทางการสื่อสารที่ จริ่งใจ โปร่งใส และเปิดเผย เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นระหว่างบุคลากร การเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาด้านการติดต่อสัมพันธ์ไม่เพียงส่งผลต่อคุณภาพของงานเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) การติดต่อสัมพันธ์ เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากร ในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรรวมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกิดมิตรภาพระหว่างการทำงานกับบุคลากรต่างๆ

2.2 ด้านความรักในงาน พบว่า เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลโดยตรงต่อความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ความกระตือรือร้น และความมุ่งมั่นของบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา การทำงานในบริบทของอาชีวศึกษามีความซับซ้อน ต้องรับผิดชอบทั้งงานสอน งานพัฒนาผู้เรียน งานบริหาร และงานบริการสังคม หากบุคลากรไม่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรหรือขาดความผูกพัน ย่อมส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า การทำงานแบบจำยอม และประสิทธิภาพโดยรวมลดลง แนวทางการพัฒนาควรสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นไว้วางใจ การส่งเสริมระบบสวัสดิการและแรงจูงใจ และการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาและตัดสินใจในการทำงาน จึงมีนัยสำคัญต่อการสร้างความภาคภูมิใจและคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ซึ่งช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพและมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับกษมา ช่วยยิ้ม (2563) กล่าวว่าด้านความรักในงาน เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทาง บวกจากการรับรู้ว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีมีความรู้ และความสามารถเหมาะสมในการเข้ารับตำแหน่งหน้าที่ มีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำหน้าที่งานสอนเป็นอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ได้บุญกุศล ก่อให้เกิดรายได้แก่ประเทศชาติ

2.3 ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า ความสำเร็จในงาน เป็นการสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา จำเป็นต้องสร้างผลงานที่มีคุณภาพทั้งด้านการสอน การประเมินผลผู้เรียน และงานวิชาการที่เกี่ยวข้อง ความสำเร็จในงานไม่เพียงสะท้อนทักษะและความสามารถ แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่เสริมสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในวิชาชีพ หากบุคลากรขาดระบบประเมินผลที่ชัดเจน หรือไม่มีพื้นที่ที่แสดงความสำเร็จย่อมทำให้ความพยายามและผลงานถูกมองข้าม และการเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอผลงานและได้รับการยอมรับ จึงเป็นมาตรการสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรเห็นความก้าวหน้าในวิชาชีพและได้รับแรงเสริมเชิงบวกอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานร่วมกันพัฒนาตนเองและส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรแห่ง ความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันสอดคล้องกับ กับพชร สุลักษณ์อนวัช (2559) กล่าวว่า ความสำเร็จในอาชีพ เป็นระดับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของตนเองในปัจจุบันโดยประเมินจากประสบการณ์ที่ผ่านมาถึงความสำเร็จ ความพึงพอใจ ความก้าวหน้าในอาชีพของตัวบุคคล

2.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า การเป็นที่ยอมรับเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดพลังในการขับเคลื่อนบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และความไว้วางใจภายในองค์กร ทำสะท้อนถึงความต้องการด้านคุณค่าทางสังคมของบุคลากรในองค์กร การได้รับการยอมรับทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความหมายและเป็นส่วนสำคัญของทีมงาน หากองค์กรไม่มีระบบยกย่องเชิดชูเกียรติที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถ และการสร้างแรงบันดาลใจผ่านกิจกรรม PLC ล้วนช่วยให้บุคลากรได้รับการเห็นคุณค่าและเกิดความภาคภูมิใจในบทบาทของตนเองตระหนักรู้และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกๆ คน จนเป็นแบบที่มีพลังเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกัน สอดคล้องกับกษมา ช่วยยิ้ม (2563) กล่าวว่า การได้รับความยอมรับนับถือ การรับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวกจากการที่ได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานเพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นกับท่านเมื่อทำงานสำเร็จ มีความสุขเมื่อได้ใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงของโรงเรียน เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงาน มีความพยายามในการทำงานทำให้ได้รับความศรัทธาจากเพื่อนร่วมงาน

2.5 ด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า การแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี และการสะท้อนผลการทำงานร่วมกัน ควรส่งเสริมความสุขโดยรวมของบุคลากร การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีบทบาทหน้าที่สอดคล้องกับความสามารถ

และได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ล้วนส่งผลต่อระดับความสุข ความพึงพอใจ และความยั่งยืนในการอยู่กับองค์กร หากบุคลากรรู้สึกว่าเขาไม่ได้รับการดูแลหรือไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ พัฒนาระบบสวัสดิการ การจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และการแบ่งงานตามความถนัด ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้และการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับ จีรภัทร วงศ์ธนสมบัติ (2566) ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกและอารมณ์เชิงบวกของพนักงานในสังกัดที่มีต่องานที่ทำ เป็นระดับความพึงพอใจและสิ่งที่พนักงานรู้สึกกับงานของตน รู้สึกกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า รวมถึงองค์กร และผลกระทบของงานที่มีต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ทำหน้าที่เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร องค์กรที่มีพนักงานมีความพึงพอใจมากกว่ามักจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.6 ด้านสถานที่ทำงานน่าอยู่ พบว่า สถานที่ทำงานน่าอยู่เป็นพื้นฐานที่ส่งผลต่อความสุข ความผ่อนคลาย และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร หากพื้นที่ทำงานเป็นระเบียบ สะอาด ปลอดภัย และมีอุปกรณ์พร้อมใช้ จะช่วยลดความตึงเครียด เพิ่มความคล่องตัวในการทำงาน และทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ในขณะที่สถานที่ทำงานที่ไม่เหมาะสมอาจสร้างภาระทางอารมณ์และลดคุณภาพงานได้แนวทางการพัฒนาควร ส่งเสริมและเอื้อต่อการทำงานให้แก่บุคลากรตามความต้องการ และความเหมาะสม ตรวจสอบและซ่อมแซม วัสดุ อุปกรณ์ ระบบไฟฟ้าให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่นเหมือนกับครอบครัว อยู่ด้วยกันแบบพี่น้อง ให้เกียรติซึ่งกันและกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบการมีส่วนร่วม และเอื้อให้เกิดการร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้อง กับกอบปรุลาภ อภัยภักดิ์ (2563) ที่ได้กล่าวว่าการจัดสถานที่ทำงานให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี จะช่วยให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย และรู้สึกภูมิใจในสถานที่ทำงานของตนเองมากขึ้น

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ได้ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified} = 0.211$ และ 2. แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ มีทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย 18 แนวทางย่อย ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการวิจัยที่ พบว่า ความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก โดยเรียงจากลำดับ ด้านด้านการติดต่อสัมพันธ์ รองลงมา ด้านการเป็นที่ยอมรับและด้านสถานที่ทำงานน่าอยู่ ควรมีแผนการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ควบคู่กับการสร้างคู่มือการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขเพื่อการดำเนินการที่ชัดเจน เช่น ปรับปรุงภูมิทัศน์ สภาพแวดล้อม รวมไปถึงสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานรวมถึงสื่อการเรียนการสอน เพื่อให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นเรื่องสำคัญทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ควรนำแนวทางไปพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจน เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันต่อไป

2.2 ควรศึกษากระบวนการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพในแต่ละด้านให้เหมาะสม และสามารถนำองค์ความรู้ไปสู่การเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- เกษมา ช่วยยิ้ม .(2563). การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- กอบปรลาภ อภัยภักดี. (2563). สุขภาพของพนักงานคือพื้นฐานขององค์กรแห่งความสุข. แอทโพร์พรีนซ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2567. เข้าถึงได้จาก <https://ops.moe.go.th/policy-and-focus-moe-fiscal-year-2024>, 22 มิถุนายน 2568
- จิระภา สมัครพงษ์. (2564). องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1. (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- จิรภัทร วงศ์ชนสมบัติ. (2566). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 : บทบาทของจรรยาบรรณในฐานะตัวแปรกำกับ. (หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- พชร สุลักษณ์อนวัช. (2559). ความสำเร็จในอาชีพ ชาวนาอารมณ์ และความพึงพอใจในชีวิต โดยมีความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรสื่อ ของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา : บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- พิมพ์ไพลย์ ชินคล้าย. (2556). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4. (ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- ภัทรพล สายแวว. (2564). แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ศราวุฒิ อินดาและวันทนา อมตารียกุล. (2565). แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. วารสารปัญญาปนิธาน.มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตหนองคาย, 7(1), 83–96.
- สินีนาด มุขพันธ์. (2568). แนวทางการส่งเสริมสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต, 25(2), 81 – 94.
- สุพิชชา มหิพันธ์ และบรรจบ บุญจันทร์. (2567). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.), 6(4), 146–160.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.). (2552). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ.
- สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. (2568). แผนปฏิบัติการงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ 2568. บุรีรัมย์: สำนักงาน.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing (5th ed.)*. New York: Harper Collins.
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5(1), 1–31.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659.
- Smet, A. D., Loch, M., & Schaninger, B. (2007). *Anatomy of a healthy corporation*. McKinsey Quarterly.