

แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
Guidelines for Developing Happiness Organizations in Schools
under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2

สุริษา บุญวัฒน์^{1*} ปทุมพร เปียถนอม² และกมลทิพย์ ทองกำแหง³
Surisa Boonyawat^{1*} Patumphorn Piatanom² and Kamoltip Thongkamhaeng³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา และ 2) แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู จำนวน 357 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น และทำการสุ่มอย่างง่าย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงบรรยาย และดัชนีความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 หาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ด้วยการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างโดยอิงประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ระดับมาก ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านสถานะทางการเงิน รองลงมา ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านการผ่อนคลาย ด้านครอบครัว ด้านสังคม ด้านการหาความรู้ ด้านการมีน้ำใจงาม และด้านการมีคุณธรรม ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ประกอบด้วย การพัฒนาความสุขด้านสุขภาพ การพัฒนาความสุขด้านสถานะทางการเงิน การพัฒนาความสุขด้านครอบครัว การพัฒนาความสุขด้านสังคม การพัฒนาความสุขด้านการผ่อนคลาย การพัฒนาความสุขด้านการมีน้ำใจงาม การพัฒนาความสุขด้านการมีคุณธรรม และการพัฒนาความสุขด้านการหาความรู้

คำสำคัญ: องค์กรแห่งความสุข แนวทางการพัฒนา สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

¹⁻³สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹⁻³Educational Administration Program, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

*Corresponding Author, e-mail: 6614470052@rumail.ru.ac.th

Abstract

This study aims to 1) examine the needs of happiness organizations and 2) propose guidelines for developing happiness organizations in schools under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2. The research employed a mixed-methods approach and was divided into two phases. Phase 1: Analyzing the needs of school happiness organizations using quantitative research methods. The sample included 357 teachers, selected through stratified and simple random sampling. The data were analyzed using descriptive statistics and the PNI_{modified} index. Phase 2: Proposing guidelines for developing happiness organizations in schools through semi-structured interviews with seven school administrators based on their experiences. The content analysis method was used for data analysis. The research findings indicated that: 1) The overall needs of a happiness organization in schools are at a high level. The area with the highest need is financial status, followed by health, relaxation, family, social relationships, knowledge acquisition, kindness, and morality in order of priority. 2) The guidelines for developing a happiness organization in schools include enhancing happiness in health, financial status, family, social relationships, relaxation, kindness, morality, and knowledge acquisition.

Keywords: Happiness Organization, Guidelines for Development, Secondary Schools

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันเป็นยุคที่มีการผันผวนเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งสภาพเศรษฐกิจ สังคมมีการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันไปมากทั้งทางด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ ด้านนโยบายทางการศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษาและครูผู้สอนในองค์กรต้องปรับตัวตามนโยบายตามยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยสถานศึกษาและครูถูกคาดหวังให้เป็นกลไกสำคัญในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของสังคม ให้ผู้เรียนมีความเก่ง ดี และมีความสุข แต่ท่ามกลางสภาพปัญหาในปัจจุบัน ทำให้ครูเกิดความเครียดจากการทำงานส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย สุขภาพ สุขใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของครู ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู หากครูได้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ครูมีความสุขในการทำงานสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้มีความสุข ก็จะทำให้มีกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งคนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งจากที่บ้านและที่ทำงาน จะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ มีความสุข รักในงาน จึงทำให้มีความสุขในการทำงานในองค์กร ให้เป็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นองค์กร

แห่งความสุข ดังนั้นองค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาด้วยการส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้น จูงใจบุคลากรในองค์กร อย่างมีเป้าหมายสอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร มีระบบการจัดการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี ก่อให้เกิดสุขภาพกายควบคู่สุขภาพใจ เน้นสุขภาวะของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีการพัฒนา อย่างยั่งยืนด้วยความรู้ความสามารถของบุคลากรทุกฝ่าย (Saisombat, 2023)

ตามแนวทางของ Wasanthanarat, Duangkota and Tikaewsri (2013) กล่าวว่าองค์กรแห่งความสุขก็คือกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (Happy Workplace) จึงเป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและให้ยุทธศาสตร์สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ขององค์กร ที่ระบุว่าการจัดการองค์กรโดยเน้นการจัดการ “คน” เป็นหลัก โดยใช้ความสุขพื้นฐาน แปดประการ (Happy 8) เป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวก ต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กร และสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐาน ความสุขแปดประการที่สมดุลกับชีวิต ประกอบด้วย 1) สุขภาพดี (Happy Body) สุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ 2) น้ำใจงาม (Happy Heart) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน 3) สังคมดี (Happy Society) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย 4) ผ่อนคลาย (Happy Relax) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต 5) หาความรู้ (Happy Brain) มีการศึกษา หาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้า ในการทำงาน 6) สงบ (Happy Soul) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต 7) ปลอดภัย (Happy Money) มีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ และ 8) ครอบครัวดี (Happy Family) มีครอบครัวที่อบอุ่น และมั่นคง

จากแนวคิดความสุขแปดประการ (Happy 8) เป็นแนวทางในแก้ไขปัญหาความสุขในองค์กร โดยการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุข และการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขด้วยการส่งเสริมให้บุคลากร มีความสุขในทั้งแปดด้านนี้ เช่น จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ จัดกิจกรรมจิตอาสา จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จะทำให้มีความสุขที่แท้จริง และ ตามแนวคิดของ Seligman (2012) ซึ่งเป็นแนวคิดที่อาศัยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการอธิบายปัจจัย ทางบวกที่ส่งผลให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่า และเป็นคนที่มีสมบรูณ์อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพ ของการทำงานก็ต่อเมื่อบุคคลดังกล่าวสามารถค้นหาจุดแข็ง จุดเด่น และศักยภาพเฉพาะตน สามารถนำมาเป็น แนวทางแก้ไขปัญหา และช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งเป็นผลดีต่อบุคคลและองค์กร

ดังนั้นองค์กรแห่งความสุขคือองค์กรที่มีเป้าหมายสอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร มีระบบการจัดการ สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี ก่อให้เกิดสุขภาพกายควบคู่สุขภาพใจ เน้นสุขภาวะของบุคคล ในการทำงาน การสร้างความสุขในที่ทำงานนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากร

ทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากการศึกษาข้อมูลแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2565 - 2567 (แผนระยะ 3 ปี) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2, 2021) เกี่ยวกับการกำหนดทิศทางการบริหารจัดการและขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ให้ครอบคลุมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) พบว่า ตามการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ชาติ และของกระทรวงศึกษาธิการที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการศึกษา เกณฑ์การประเมิน ตัวชี้วัดอยู่ตลอดเวลา เพื่อเร่งให้ครูพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม แต่ครูผู้สอนที่มีการปฏิบัติหน้าที่สอน นอกจากการสอนยังพบว่า ต้องดำเนินงานสายสนับสนุนการสอนต่าง ๆ ทำงานเอกสาร การประเมิน แต่เนื่องจากผลกระทบของการทำงานนอกเหนือจากการสอน การประเมินต่าง ๆ ส่งผลกระทบกับครูผู้สอนทำให้มีภาระงานภาระหน้าที่อื่น ๆ ที่หนักเพิ่มขึ้น ครอบคลุมเวลาพักผ่อน เวลาส่วนตัว ทำให้ครูเกิดภาวะความเครียดขึ้นได้ง่าย รู้สึกไม่มีความสุข ไม่ต้องการจะไปทำงาน ส่งผลกระทบให้มีปัญหาทางด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจตามมา ผลกระทบต่อองค์กร ทำให้ประสิทธิภาพความใส่ใจในการทำงานลดลงตามไปด้วยเช่นกัน ทำให้ปัญหาดังกล่าวเป็นผลให้ครูไม่มีเวลาพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ ทำให้ประสิทธิภาพและคุณภาพของครูในการจัดการเรียนการสอนลดน้อยลง แต่สิ่งที่สำคัญในการพัฒนาการศึกษา พัฒนาองค์กร คือการพัฒนาครูให้มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพราะประสิทธิภาพในการทำงานของครูเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน หากครูได้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ครูมีความสุขในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้มีความสุข อีกทั้งคนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดี ที่ย่อมส่งผลสู่นักเรียน และคุณภาพของการศึกษา ซึ่งทำให้การทำงานในองค์กรเป็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นองค์กรแห่งความสุข (Saiwaw, 2021)

นอกจากนี้ จากการศึกษาของ Sattasut and Chalermvongsavej (2023) พบว่าความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี คือ ด้านสุขภาพดี รองลงมาคือ ด้านครอบครัว ด้านความสุขขององค์กรและสังคม ด้านการหาความรู้ ด้านการผ่อนคลาย ด้านการใช้เงินเป็น ด้านน้ำใจงาม และด้านคุณธรรม ตามลำดับ อีกทั้งจากการศึกษาของ Phatthalung and Tongsawat (2022) พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ

ด้านน้ำใจงาม รองลงมา คือ ด้านคุณธรรม ด้านการหาความรู้ ด้านสังคมดี ด้านครอบครัวที่ดี ด้านผ่อนคลาย ด้านสุขภาพดี และด้านการใช้เงินเป็น ตามลำดับ

จากเหตุผลและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าองค์กรควรมีการบริหารจัดการ หรือหาแนวทางในการพัฒนา การส่งเสริมการสร้างความสุขในการทำงานที่มีความสำคัญต่อครูและบุคลากรในองค์กรอย่างมาก ที่จะส่งต่อการพัฒนาผู้เรียน และการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งความสุขเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจที่เกิดขึ้น และตอบสนองต่อการทำงานในองค์กร ความสำคัญของความสุขจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งจะทำให้การทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน จนทำให้เกิดความสุขขึ้นมาในการทำงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

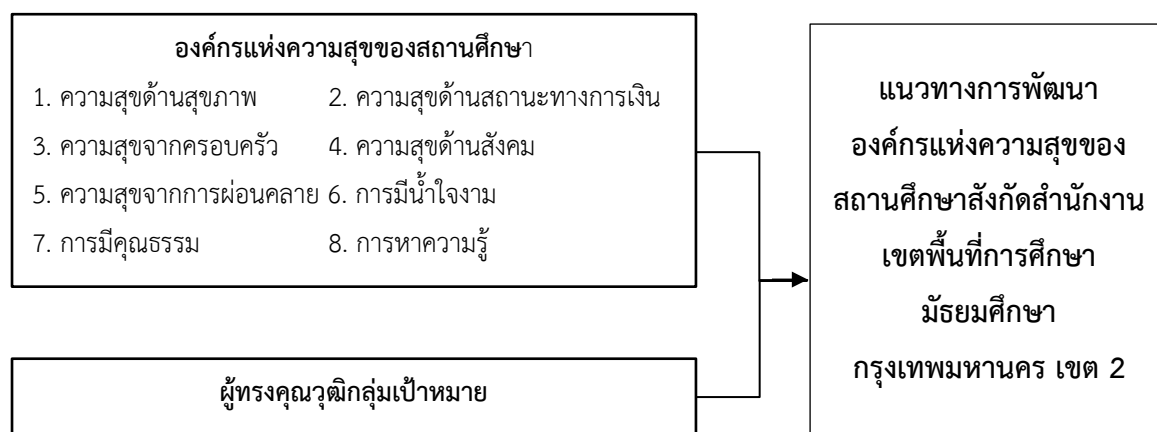
1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

คำถามวิจัย (Research Questions)

1. ความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นอย่างไร
2. การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีแนวทางในการพัฒนาอย่างไร

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยการศึกษาระดับความสุขของครูในการทำงานในสถานศึกษา จากแนวคิดของ Wasanthanarat, Duangkota and Tikaewsri (2013) และ Seligman (2012) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย รายละเอียดดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Methodology)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ประชากรและตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย ในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 5,570 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิ.ย.67) (Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2, 2024) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 357 คน ได้มาจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen (Cohen et al., 2011) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามกลุ่มสหวิทยาเขต โดยการจำแนกกลุ่มสหวิทยาเขต ทั้งหมด 6 กลุ่มสหวิทยาเขต

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากการสุ่มกลุ่มสหวิทยาเขต ทั้งหมด 6 กลุ่มสหวิทยาเขต โดยการจับสลากจากกลุ่มสหวิทยาเขตละ 1 โรงเรียน รวมจำนวน 6 โรงเรียน

ขั้นตอนที่ 3 สุ่มครูจากโรงเรียนทั้ง 6 โรงเรียน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น จำนวน 357 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบสำรวจรายการ (Check - List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสุขภาพ 2) ด้านสถานะทางการเงิน 3) ด้านครอบครัว 4) ด้านสังคม 5) ด้านการผ่อนคลาย 6) ด้านการมีน้ำใจงาม 7) ด้านการมีคุณธรรม และ 8) ด้านการหาความรู้

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีวุฒิปริญญาเอก หรือผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 5 คน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในด้านความตรงเชิงเนื้อหา ความครอบคลุมเนื้อหา และความถูกต้องชัดเจนของภาษา โดยใช้ค่าดัชนี IOC (Item Objective Congruence) ที่มีเกณฑ์การพิจารณาข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป รวมทั้งสิ้นจำนวน 40 ข้อ

2. การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับข้าราชการครู ที่ไม่ใช่ตัวอย่างวิจัย จำนวน 30 คน นำมาตรวจสอบความเที่ยง โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.963

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Indexmodified: $PNI_{modified}$) (Wongwanich, 2019) จากสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ โดยใช้สูตรการคำนวณ $PNI_{modified}$ ดังนี้

$$PNI_{modified} = \frac{I - D}{D}$$

เมื่อ I หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (Importance)

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (Degree of Success)

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยอิงประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่สร้างมาจากค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ที่ได้จากผลการศึกษาในระยะที่ 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก โดยผู้วิจัยติดต่อนัดหมาย และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลล่วงหน้า เพื่อความสะดวกในการให้ข้อมูล ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30-40 นาที/ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อจัดหมวดหมู่ และตรวจสอบข้อมูลที่ได้รับเพื่อจับประเด็นและสรุปข้อมูลตามแบบที่ผู้วิจัยออกแบบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการออกแบบแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ผลการวิจัย (Research Results)

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในภาพรวม เท่ากับ 0.149 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) สูงสุด คือ ด้านสถานะทางการเงิน รองลงมาคือ ด้านสุขภาพ ด้านการผ่อนคลาย ด้านครอบครัว ด้านสังคม ด้านการหาความรู้ ด้านการมีน้ำใจงาม และด้านการมีคุณธรรม ตามลำดับ รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

ด้านที่	องค์กรแห่งความสุข	สภาพปัจจุบัน(D)			สภาพที่พึงประสงค์(I)			$PNI_{modified}$	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
		($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ		
1	ด้านสุขภาพ	3.55	0.69	มาก	4.38	0.62	มาก	0.234	2
2	ด้านสถานะทางการเงิน	3.10	0.81	ปานกลาง	4.30	0.73	มาก	0.387	1
3	ด้านครอบครัว	3.87	0.73	มาก	4.39	0.67	มาก	0.134	4
4	ด้านสังคม	3.95	0.58	มาก	4.42	0.55	มาก	0.119	5
5	ด้านการผ่อนคลาย	3.81	0.72	มาก	4.40	0.60	มาก	0.155	3
6	ด้านการมีน้ำใจงาม	4.19	0.63	มาก	4.49	0.57	มาก	0.072	7
7	ด้านการมีคุณธรรม	4.36	0.52	มาก	4.60	0.48	มากที่สุด	0.055	8
8	ด้านการหาความรู้	4.13	0.67	มาก	4.58	0.51	มากที่สุด	0.109	6
รวม		3.87	0.67	มาก	4.45	0.59	มาก	0.149	

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ ผู้วิจัยเลือกประเด็นคำถามจากแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา จากแต่ละด้านมาเป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 7 คน ซึ่งได้เสนอแนวทางการพัฒนาการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 รายละเอียดดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาความสุขด้านสุขภาพ (Happy Body) ผู้บริหารต้องเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจของครู เช่น การจัดการเวลางานที่ไม่กระทบต่อสุขภาพ มีนโยบายส่งเสริมการตรวจสุขภาพประจำปีและการรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ส่งเสริมคุณครูให้มีการพักผ่อนที่เพียงพอ ลดภาระงานเพื่อให้ครูมีเวลาพักผ่อนและฟื้นฟูสุขภาพ จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย การให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ

2. แนวทางการพัฒนาความสุขด้านสถานะทางการเงิน (Happy Money) ผู้บริหารต้องมึนโยบายให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการการเงินและเข้าร่วมโครงการแก้ไขหนี้ เพื่อช่วยให้ครูมีความรู้ในการจัดการหนี้สินและค่าใช้จ่าย สร้างความเข้าใจในการบริหารรายรับ-รายจ่าย ส่งเสริมการออมเงินและลดหนี้สิน และส่งเสริมการเน้นการใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง

3. แนวทางการพัฒนาความสุขด้านครอบครัว (Happy Family) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีเวลาในการทำงานที่บ้านและกิจกรรมร่วมกับครอบครัว มีนโยบายดูแลครอบครัวของครู เช่น เยี่ยมบ้านหรือสนับสนุนเมื่อมีปัญหาสุขภาพหรืออุบัติเหตุ เพื่อให้ครูรู้สึกว่ามี การสนับสนุนจากองค์กร สนับสนุนให้ครูมีเวลาสำหรับครอบครัว โดยไม่ทำงานในวันเสาร์-อาทิตย์ ไม่ต้องการให้ครูมีงานในวันหยุดสุดสัปดาห์ ยกเว้นกรณีที่มีการรับสมัครจากกระทรวง ให้คำปรึกษาและสนับสนุนเมื่อครูมีปัญหาครอบครัว พร้อมทั้งมีสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การเยี่ยมครอบครัวในโอกาสต่าง ๆ

4. แนวทางการพัฒนาความสุขด้านสังคม (Happy Society) ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู โดยการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรและการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะช่วยเพิ่มความสุขในสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานในสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วยลดความเครียดและส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการแสดงออกและความคิดสร้างสรรค์ โดยไม่ปิดกั้นการแสดงความคิดเห็น สร้างความเข้าใจและช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมการเคารพกฎระเบียบและวัฒนธรรมองค์กร

5. แนวทางการพัฒนาความสุขด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่ช่วยให้ครูได้ผ่อนคลาย เช่น นั่งสมาธิ กิจกรรมกีฬา การพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน มีพื้นที่สำหรับการพักผ่อน เพื่อช่วยลดความเครียดจากการทำงาน สนับสนุนการพักเบรกระหว่างการทำงานเพื่อเพิ่มความสุข และลดความเครียด

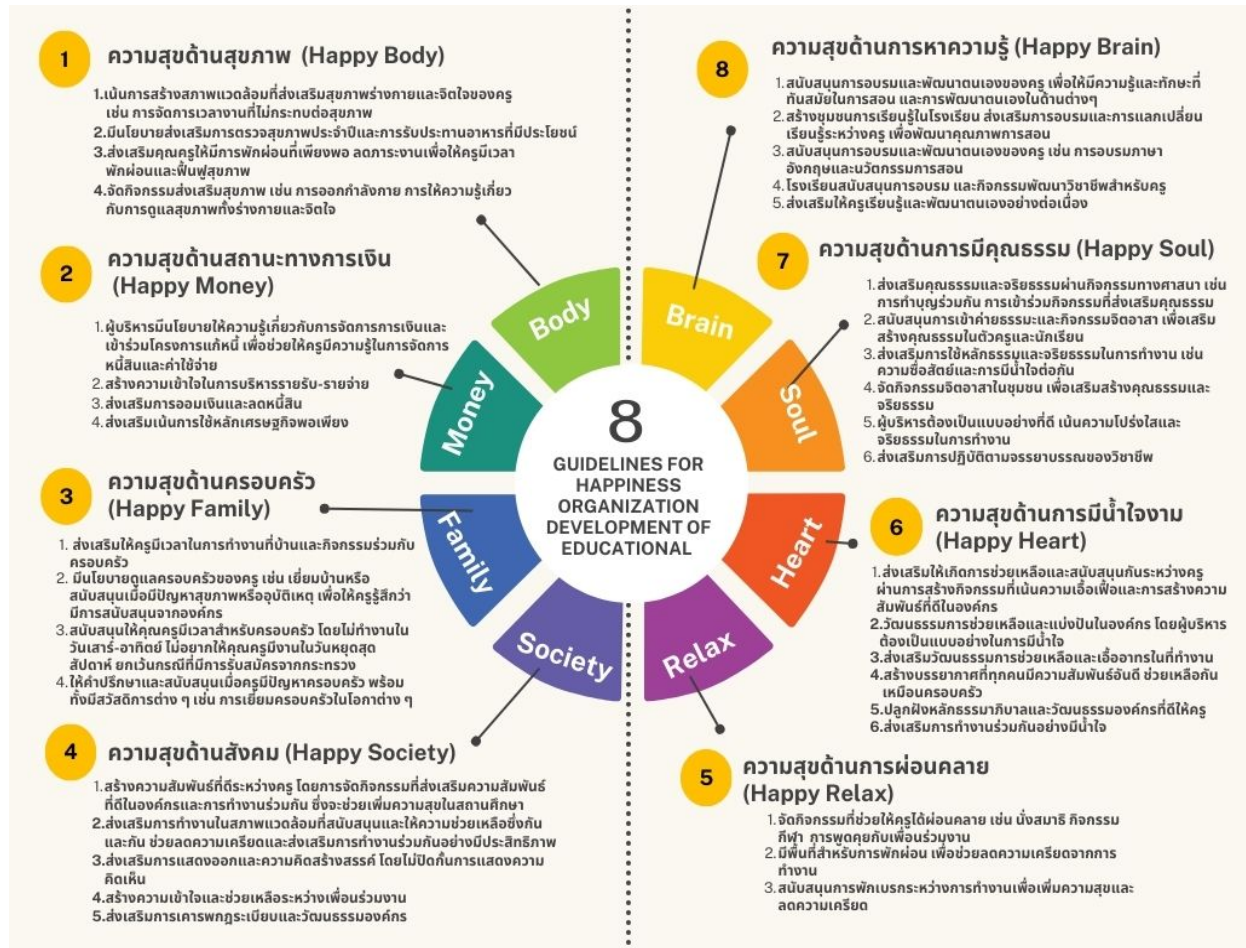
6. แนวทางการพัฒนาความสุขด้านการมีน้ำใจงาม (Happy Heart) ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือและสนับสนุนกันระหว่างครู ผ่านการสร้างกิจกรรมที่เน้นความเอื้อเฟื้อและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร สร้างวัฒนธรรมการช่วยเหลือและแบ่งปันในองค์กร โดยผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการมีน้ำใจ ส่งเสริมวัฒนธรรมการช่วยเหลือและเอื้ออาทรในที่ทำงานสร้างบรรยากาศที่ทุกคนมีความสัมพันธ์อันดี ช่วยเหลือกันเหมือนครอบครัว ปลูกฝังหลักธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้ครู และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีน้ำใจ

7. แนวทางการพัฒนาความสุขด้านการมีคุณธรรม (Happy Soul) ผู้บริหารส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมผ่านกิจกรรมทางศาสนา เช่น การทำบุญร่วมกัน การเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม สนับสนุนการเข้าค่ายธรรมะและกิจกรรมจิตอาสา เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมในตัวครูและนักเรียน ส่งเสริมการใช้หลักธรรมและจริยธรรมในการทำงาน เช่น ความซื่อสัตย์และการมีน้ำใจต่อกัน จัดกิจกรรมจิตอาสาในชุมชน เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เน้นความโปร่งใสและจริยธรรมในการทำงาน และส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

8. แนวทางการพัฒนาความสุขด้านการหาความรู้ (Happy Brain) ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์ในสังคม สนับสนุนการอบรมและพัฒนาตนเองของครู เพื่อให้มีความรู้และทักษะที่ทันสมัยในการสอน และการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ สร้างชุมชนการเรียนรู้ในโรงเรียน ส่งเสริมการอบรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ระหว่างครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอน สนับสนุนการอบรมและพัฒนาตนเองของครู เช่น การอบรมภาษาอังกฤษและนวัตกรรมการสอน โรงเรียนสนับสนุนการอบรมและกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพสำหรับครู และส่งเสริมให้ครูเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 รายละเอียดดังภาพ 2



ภาพ 2 แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 2

อภิปรายผลการวิจัย (Discussion)

1. จากการศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาฯ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ในภาพรวม เท่ากับ 0.149 เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านสถานะทางการเงิน (Happy Money) ทั้งนี้เนื่องจาก ความมั่นคงทางการเงินเป็นปัจจัยที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงภาระหนี้สินของครู ข้าราชการครูในสังกัดมีภาระหนี้สินทั้งในระบบและนอกระบบ อาจเกิดจากครุขาดความรู้เรื่องการใช้ การบริหารเงิน รายได้ต่อเดือนไม่เพียงพอต่อรายจ่ายในแต่ละเดือน ครูไม่มีเงินเก็บออม จนทำให้ครูไปกู้ยืมเงินทั้งในระบบและนอกระบบ เพื่อมาใช้จ่ายในชีวิตและความจำเป็นต่าง ๆ จนทำให้มีภาระหนี้สิน ไม่มีเงินเก็บออม และความจำเป็นในการสนับสนุนด้านการเงินจากภาครัฐ นโยบายด้านสวัสดิการครู ผู้บริหารควรต้องมึนโยบายให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการการเงิน และส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมโครงการแก้หนี้ เพื่อช่วยให้ครูมีความรู้ในการจัดการหนี้สินและค่าใช้จ่าย จึงจะทำให้สามารถบริหารเงินให้เพียงพอ ไม่มีภาระหนี้สินที่เป็นปัญหา เพื่อรู้จักการวางแผนการใช้เงินและใช้จ่ายที่เหมาะสมกับตนเอง และองค์กรควรส่งเสริมการออมเงิน และลดหนี้สิน ส่งเสริมให้ครูใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จะทำให้ชีวิตมีความสุข ส่งผลให้ทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rodbunpan (2018) ที่ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านสถานะทางการเงิน อยู่ในระดับน้อยที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ridmontri and Silanookitj (2024) ที่ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยความสุขของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านสถานะทางการเงิน อยู่ในลำดับที่ 2 จากความสุขของสถานศึกษาทั้งแปดด้าน

2. จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ประกอบด้วย การพัฒนาความสุขด้านสุขภาพ การพัฒนาความสุขด้านสถานะทางการเงิน การพัฒนาความสุขด้านครอบครัว การพัฒนาความสุขด้านสังคม การพัฒนาความสุขด้านการผ่อนคลาย การพัฒนาความสุขด้านการมีน้ำใจงาม การพัฒนาความสุขด้านการมีคุณธรรม และการพัฒนาความสุขด้านการหาความรู้ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารควรมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจของครู มีนโยบายให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการการเงิน ส่งเสริมให้ครูมีเวลาในการทำงานที่บ้านและกิจกรรมร่วมกับครอบครัว ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู จัดกิจกรรมที่ช่วยให้ครูได้ผ่อนคลาย สร้างวัฒนธรรมการช่วยเหลือและแบ่งปันในองค์กร ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมผ่านกิจกรรมทางศาสนา และส่งเสริมความสัมพันธ์ในสังคม สนับสนุนการอบรมและพัฒนาตนเองของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mahiphan and Boonchan (2024) ที่ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การเน้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน กำหนดและวางแผนร่วมกันจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสม สร้างขวัญและกำลังใจ

ด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ได้แก่ สถานศึกษาต้องกำหนดมาตรการความปลอดภัย ช่อมแซมอาคาร ติดตั้งกล้องวงจรปิด ด้านสุขภาพแข็งแรง ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมการออกกำลังกาย สร้างขวัญและกำลังใจ การนิเทศภายในโรงเรียน และให้มีพัฒนาการในการปฏิบัติงานด้านความสุขของครอบครัว ได้แก่ การจัดกิจกรรมสัมพันธ์และสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรและครอบครัว และด้านความสุขทางสังคม ได้แก่ ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลและหลักพรหมวิหาร 4 มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร และสร้างมาตรการการอยู่ร่วมกันในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Inda and Amatarikoon (2022) ที่ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ควรมีการกำหนดเป้าหมาย วางแผนการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ส่งเสริมการดูแลสุขภาพร่างกาย ให้แข็งแรง สนับสนุนสื่อวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับ ศักยภาพของแต่ละบุคคล เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากร สร้างบรรยากาศ ที่ทำงานให้น่าอยู่ ส่งเสริมการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน บริक्षा ให้คำแนะนำ เรื่องการใช้ชีวิต ให้ความสำคัญ กับสมาชิกในครอบครัวของบุคลากรให้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการวางแผนการใช้จ่ายและ แสวงหารายได้ด้วยการประกอบอาชีพเสริม ใช้ชีวิตตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย (Recommendations)

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1.1 จากผลการศึกษาความต้องการในการบริหารสถานศึกษา ด้านสถานะทางการเงิน (Happy Money) พบว่า มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.387 ลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม มีนโยบายให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการการเงิน และเข้าร่วมโครงการ แก่นนี้ เพื่อช่วยให้ครูมีความรู้ในการจัดการหนี้สินและค่าใช้จ่าย ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักวางแผนการใช้จ่าย สร้างความเข้าใจในการบริหารรายรับ-รายจ่าย ส่งเสริมการออมเงินและลดหนี้สิน และส่งเสริมเน้นการใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต

1.2 จากผลการศึกษาความต้องการในการบริหารสถานศึกษา ด้านการมีคุณธรรม (Happy Soul) พบว่า มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.055 ลำดับความต้องการจำเป็นน้อยสุด แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ได้ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมผ่านกิจกรรมทางศาสนา เช่น การทำบุญร่วมกัน การเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม สนับสนุนการเข้าค่ายธรรมะและกิจกรรมจิตอาสา เพื่อเสริมสร้าง คุณธรรมในตัวครูและนักเรียน ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เน้นความโปร่งใสและจริยธรรมในการทำงาน ส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพส่งเสริมการใช้หลักธรรมและจริยธรรมในการทำงาน เช่น ความซื่อสัตย์และการมีน้ำใจต่อกัน

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ควรนำแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 สร้างเป็นหลักสูตรการฝึกอบรม ในหลักสูตรการพัฒนา ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครู ทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรนำแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาไปใช้จริงเพื่อเป็นการทดสอบเครื่องมือ และนำผลการประเมินมาปรับเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ให้สมบูรณ์มากขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา กับผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดอื่น เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อพัฒนาความสุขขององค์กร และต่อยอดโดยการเปรียบเทียบโมเดลความสุขของครูในระดับนานาชาติ หรือศึกษาผลกระทบของเทคโนโลยีต่อความสุขของครูในโรงเรียน

References

- Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2. (2021). *Basic Education Development Plan B.E. 2565 - 2567*, 11-71. Bangkok: Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2. [In Thai].
- Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2. (2024). *BIG DATA System, Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2*. Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2. [In Thai].
- Cohen, L., Manion, L., and Morrison, K. (2011). *Research Methods in Education* (7th ed.). New York: Morrison.
- Inda, S. and Amatariyakul, W. (2022). The Guidelines of Happy Workplace Development in Schools under the Office of Nongkhai Primary Education Service Area. *PannaPanithan Journal*, 7(1), 83-96. [In Thai].
- Mahiphan, S. and Boonchan, B. (2024). Development Guidelines of Happy Organization in School under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5. *Journal of Association of Professional Development of Educational Administration of Thailand (JAPDEAT)*, 6(4), 146-160. [In Thai].

- Phatthalung, N. W. and Tongawat, S. (2022). Happy Workplace of the Large School in the Secondary Education Area Office Songkhla Satun. *The 13th Hatyai National and International Conference* (pp.1763-1779). Hatyai, Hatyai University. [In Thai].
- Ridmontri, P. and Silanookitj, C. (2024). Happy Workplace of Schools under the Bangkok Primary Education Service Area Office. *City State Journal*, 1(1), 35-46. [In Thai].
- Rodbunpan, A. (2018). *Happy Workplace of Anuban Kuiburi School (Wat Wang Yao)*. (Independent Study, Silpakorn University, Nakhon Pathom. [In Thai].
- Saisombat, K. (2023). Guidelines for Educational Administration to the Organization of Happiness with Threefold Principles. *Journal of Innovation Research on Education and Technology (JIRET)*, 1(2), 59-67. [In Thai].
- Saiwaw, P. (2021). *Guidelines for Promoting Happy Workplace Organization of Schools under Secondary Education Service Area Office Pathum Thani*. (Master of Thesis, Rajamangala University of Technology Thanyaburi). [In Thai].
- Sattasut, W. and Chalermvongsavej, W. (2023). Development Guidelines for Becoming a Happiness-oriented Organization in Large Secondary Schools under the Nonthaburi Secondary Education Service Area Office. *Academic Journal of Dhammatharat*, 23(3), 83-96. [In Thai].
- Seligman, M. E. (2012). *Positive psychology in practice*. USA: John Wiley & Sons.
- Wattanathanarat, C., Duangkota, C. and Tikaewsri, N. (2013). *Let's Build a Happy Organization*. Bangkok: Health Promotion Foundation Office, Health Promotion Organization Center. [In Thai].
- Wongwanich, S. (2019). *Research on Assessing Needs* (4th ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press. [In Thai].