



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4  
“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี  
The Needs of Promoting of Happy Workplace Organization of Schools  
under Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani

ภัทรพล สายแวว<sup>1</sup> และต้องลักษณะ บัญชรธรรม<sup>2</sup>

Phattrapon Saiwaeo<sup>1</sup> and Tongluck Boontham<sup>2</sup>

<sup>1,2\*</sup> คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปทุมธานี 12110

<sup>1,2\*</sup> Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi,  
Pathum Thani, 12110

\*Corresponding author. Email: tongluck@rmutt.ac.th

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่พึงประสงค์การส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี และ 2) ความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 345 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบตอบตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นด้วยสูตร (PNI<sub>Modified</sub>) ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) การจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ตามการจัดอันดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ 1) ด้านครอบครัว 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านการเงิน 4) ด้านศาสนา 5) ด้านการหาความรู้ 6) ด้านการผ่อนคลาย 7) ด้านร่างกาย) และ 8) ด้านสังคมตามลำดับ

**คำสำคัญ:** การส่งเสริม, องค์กรแห่งความสุข, สถานศึกษา

### Abstract

This research aimed to :1) study the current state and the desired state of promoting of happy workplace organization of schools under Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani, and 2) the needs of promoting of happy workplace organization of schools. The sample group of this research consisted of 345 administrators and teachers under Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani by using random stratified random sampling. The research instrument was a dual response questionnaire. The data were analyzed by the statistical analysis of mean, standard deviation, and Priority Needs Index (PNI<sub>Modified</sub>).



The research result revealed that: 1) the overall current state of promoting of happy workplace organization of schools was at the high level, 2) the overall the desired state of promoting of happy workplace organization of schools was at the highest level. And 3) the needs of promoting of happy workplace organization of schools were respectively sorted descending order of the needs as follows: 1) family, 2) mental, 3) financial, 4) region, 5) knowledge acquisition, 6) relaxation 7) physical and 8) social respectively.

**Keywords:** promoting, happy workplace organization, school

## บทนำ

แนวความคิดองค์กรแห่งความสุข เป็นกรอบแนวคิดในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร มีความสำคัญทั้งองค์การอนามัยโลก (WHO) (Burton, J., 2010) ได้ให้ความสำคัญและองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เช่นเดียวกัน ทั้งสององค์กรต่างให้ความสำคัญระดับบุคคล ดูแลพนักงานในองค์กร เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” เป็นแนวทางการสร้างสุขให้เกิดขึ้นภายในองค์กร นำไปสู่แนวทางการปฏิบัติที่สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ตามแนวความคิดสุขภาวะ หรือ Happy Workplace ความสุข 8 ประการ ทิศทางและสภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี, 2564) พบว่าครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่การสอนมีภาระที่หนักเพิ่มมากขึ้น เวลาในการพักผ่อนน้อยลง ทำให้ครูเกิดภาวะความเครียดได้ง่าย เวลาในการพักผ่อนของครูในช่วงของวันหยุดลดน้อยลงเนื่องมาจากงานด้านเอกสารที่มีภาระงานเพิ่มมากขึ้นทำให้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ถือว่าเป็นแหล่งสะสมความเครียดของครู (อุทัยวรรณ ศรีรัตน์, 2562, น. 31) นโยบายบางประการที่รีบเร่งพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี สังคม เศรษฐกิจ รวมไปถึงด้านการศึกษาที่พัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง แต่มีสิ่งที่สำคัญของการพัฒนาการศึกษา คือการพัฒนาครูให้มีความพร้อมทั้งสภาพร่างกายและจิตใจเพราะสิ่งที่กำลังจะหายไปจากชีวิตครูคือ ความสุข หากครูไม่มีความสุข ในการปฏิบัติงานทั้งงานสอนและงานที่ได้รับมอบหมายนั้นย่อมส่งผลไปยังครูก็ย่อมไม่มีความสุข ตลอดทั้งองค์กรจะไม่สามารถร่วมมือหรือได้รับความร่วมมืออาจปฏิบัติได้อย่างไม่มีความสุข (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี, 2564) จากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยเกิดความสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อมุ่งศึกษาแนวทางการส่งเสริมสถานศึกษาแห่งความสุข

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

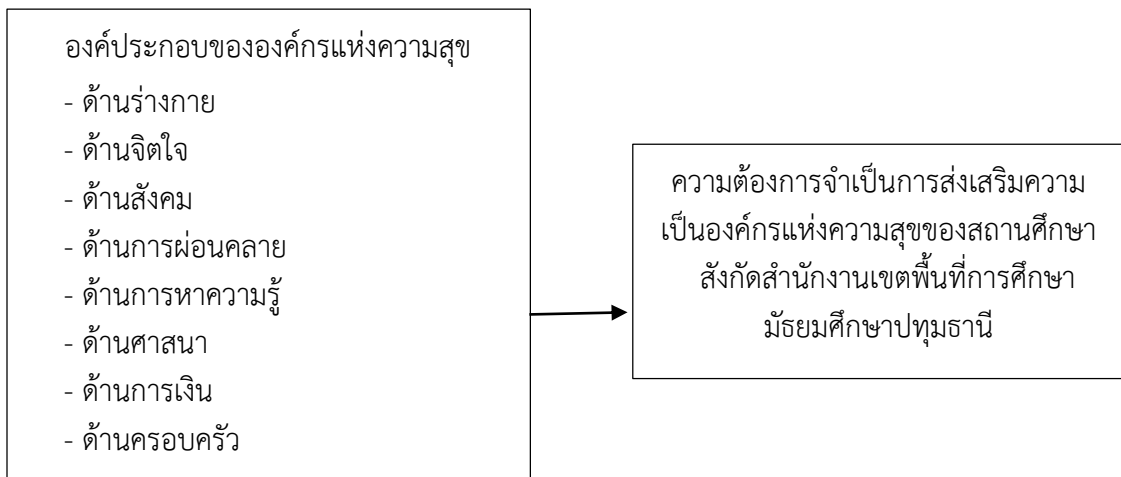
1. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
2. เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี



## ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ศึกษาได้สังเคราะห์จากงานวิจัยของ อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ (2562), พัชรพรรณ เวียงเก่า (2561), พิกุล พุ่มช้าง (2559), ลลธิริมา บุญพิมพ์ (2559), สุกัญญา แซ่เลียง (2559), เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558), บุรินทร์ เทพสาร (2557), สมคิด ปิ่นทอง (2556), กัญญาภักษณ์ พระระนะพันธ์ (2556), ไพรัช จันทร์สุวรรณโณ (2555), สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552), Sarah, Chiumento (2007), Freyermuth and Schonewille (2009), Hosie (2009) สามารถสรุปองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ (1) ด้านร่างกาย (2) ด้านจิตใจ (3) ด้านสังคม (4) ด้านการผ่อนคลาย (5) ด้านการหาความรู้ (6) ด้านศาสนา (7) ด้านการเงิน (8) ด้านครอบครัว โดยนำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 2,394 คน และกลุ่มตัวอย่าง ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95% และขนาดความคลาดเคลื่อนร้อยละ  $\pm 5$  ของ ศิริชัยกาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปตยานนทและดิเรก ศรีสุโข โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดตนเองคู่ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ



### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูล โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและไปรษณีย์ใดแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจคัดเลือกความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จำนวน 345 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์หขอมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่พึงประสงค์ในสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ .)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา มาจัดเรียงลำดับโดยใช้โดยใช้ดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น  $PNI_{Modified}$  โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามลำดับจากมากไปหาน้อย

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์หขอมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์หขอมูล ดังนี้

- 1) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
- 2) ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น คำนวณโดยใช้สูตรดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I - D) / D$$

เมื่อ  $PNI_{Modified}$  หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่จริง

### สรุปผลการวิจัย

ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1) ผลการวิจัยสภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่าสภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91, SD = 0.78$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.94, SD = 0.78$ ) รองลงมาคือ ด้านการผ่อนคลาย ( $\bar{X} = 3.92, SD = 0.73$ ) และด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.57, SD = 0.84$ )

2) ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 4.52, SD = 0.68$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านครอบครัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.65, SD = 0.57$ ) รองลงมาคือ ด้านการผ่อนคลาย ( $\bar{X} = 4.63, SD = 0.62$ ) และด้านการหาความรู้ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.52, SD = 0.69$ ) ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์หขอมูลแสดงให้เห็นว่า สภาพที่เป็นอยู่จริงมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่พึงประสงค์



ทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ทุกด้านเป็นความต้องการจำเป็นทุกขอและผลการวิเคราะห์ประเมินความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาโดยการเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูล Modified Priority Need Index (PNI<sub>Modified</sub>) ซึ่งเป็นดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่าง การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า ความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านครอบครัว 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านการเงิน 4) ด้านศาสนา 5) ด้านการหาความรู้ 6) ด้านการผ่อนคลาย 7) ด้านร่างกาย และ 8) ด้านสังคม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และการจัดเรียงของความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

องค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>Modified</sub>	ลำดับ
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล		
1. ด้านร่างกาย	3.90	0.76	มาก	4.55	0.63	มากที่สุด	0.167	7
2. ด้านจิตใจ	3.57	0.84	มาก	4.59	0.62	มากที่สุด	0.304	2
3. ด้านสังคม	3.94	0.78	มาก	4.53	0.68	มากที่สุด	0.158	8
4. ด้านการผ่อนคลาย	3.92	0.73	มาก	4.63	0.62	มากที่สุด	0.184	6
5. ด้านการหาความรู้	3.73	0.85	มาก	4.52	0.69	มากที่สุด	0.217	5
6. ด้านศาสนา	3.70	0.85	มาก	4.55	0.64	มากที่สุด	0.234	4
7. ด้านการเงิน	3.62	0.87	มาก	4.62	0.57	มากที่สุด	0.286	3
8. ด้านครอบครัว	3.60	0.82	มาก	4.65	0.57	มากที่สุด	0.312	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.91	0.78	มาก	4.52	0.68	มากที่สุด		

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการประเมินความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย โดยเรียงตามลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ดังนี้

อันดับแรก ด้านครอบครัว พบว่าความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ ครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องมา ควรเสริมสร้างบุคลากรในองค์กรที่มีครอบครัวที่อบอุ่น และมีความมั่นคง การให้ความสำคัญกับครอบครัว เป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เปรียบเสมือนภูมิคุ้มกันที่ดีในการทำงานที่อยู่ในสภาวะเผชิญกับปัญหาที่เข้ามาหรือมีอุปสรรคในชีวิต ก็จะผ่านไปได้ สอดคล้องกับ เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558) กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรควรมีครอบครัวที่อบอุ่น มีการทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว ครอบครัวมีความสำคัญในการให้กำลังใจในการทำงาน ครอบครัวมีความเข้มแข็งส่งผลให้สังคมย่อม



## มีความมั่นคง

ลำดับที่สอง ด้านจิตใจ พบว่า ความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ การได้รับความเอื้ออาทรต่อกันจากบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจากการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในโอกาสต่าง ๆ ร่วมแสดงความคิดเห็น ยกย่อง เชิดชูเกียรติ การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีของบุคลากรภายในองค์กร สอดคล้องกับ สมคิด ปิ่นทอง (2556) กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรมีความรักต่อกันมีความสามัคคี การร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

ลำดับที่สาม ด้านการเงิน พบว่า ความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ การใช้เหตุผลและคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้จ่าย ทั้งนี้เนื่องมาจากควรส่งเสริมการใช้เหตุผลและคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้จ่ายของตนเองและครอบครัวได้อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) กล่าวว่า บุคคลควรเป็นผู้มีความสามารถบริหารจัดการการใช้จ่ายอย่างเป็นระบบ สามารถบริหารจัดการการเงินของตนเองได้ มีการอดออม มีเงินเก็บ รู้จักใช้จ่ายอย่างมีเหตุผลโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าเป็นการวางแผนทางการเงินอย่างเป็นระบบ

ลำดับที่สี่ ด้านศาสนา พบว่า ความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ หลักธรรมคำสอนทางศาสนานำมาปฏิบัติในการดำเนินชีวิตประจำวัน ทั้งนี้เนื่องมาจากควรส่งเสริมหลักการทางศาสนาประยุกต์ใช้ในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน การเข้าร่วมศาสนพิธีทางศาสนาในวันหยุดหรือวันสำคัญทางศาสนาต่าง ๆ สอดคล้องกับ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2558) กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรควรปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม รู้จักให้อภัย เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน กระตุ้นให้เกิดความรู้รักสามัคคี เกิดการเรียนรู้และการปรับตัวเข้าหากัน

ลำดับที่ห้า ด้านการหาความรู้ พบว่า ความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ การทำผลงานหรือพัฒนางานในสายงานเพื่อสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้า ทั้งนี้เนื่องมาจากควรส่งเสริมการพัฒนางานในสายงานเพื่อสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้า การส่งเสริมการจัดอบรมพัฒนาบุคลากร การจัดระบบการทำผลงานและการพัฒนาครูโดยมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ให้คำปรึกษาแนะนำ สอดคล้องกับ เคนชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558) กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรควรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ รวมไปถึงการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

ลำดับที่หก ด้านการผ่อนคลายพบว่า ความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ การใช้ชีวิตในการทำงานและการดำเนินชีวิตอย่างสมดุล ทั้งนี้เนื่องมาจากควรส่งเสริมการใช้ชีวิตการทำงานและการดำเนินชีวิตอย่างสมดุล เวลาทำงานและเวลาส่วนตัวให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2558) กล่าวว่า บุคลากรในองค์กร ควรมีวิธีการผ่อนคลายเมื่อเจอกับสภาวะที่เครียดหรือมีอุปสรรคปัญหาเข้ามาในระหว่างการใช้ชีวิตหรือการทำงาน มีความยืดหยุ่นในการดำเนินชีวิตและการทำงาน

ลำดับที่เจ็ด ด้านร่างกายพบว่า ความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ การออกกำลังกายเป็นประจำและสม่ำเสมอ ทั้งนี้เนื่องมาจาก ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการดูแลสุขภาพ หลีกเลี่ยงการรับประทานอาหารที่ส่งผลเสียต่อร่างกาย การนอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ การออกกำลังกายอย่างเพียงพอ สอดคล้องกับ สมคิด ปิ่นทอง (2556) กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรควรมีสภาพร่างกายที่แข็งแรง ร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร

และลำดับสุดท้าย ด้านสังคม พบว่า ความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ สถานศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อประสบกับปัญหาในสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจากการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก



ความสามัคคีในการทำงานในสถานศึกษา ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบกับปัญหาหรือพึ่งพาอาศัยกันได้ สอดคล้องกับ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2558) กล่าวว่า บุคลากรในองค์กร มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา ทำให้เกิดความสุขในสถานศึกษา งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นไปเป็นแนวทางส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

1.2 ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นไปเป็นแนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

#### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

2.2 รูปแบบภาวะผู้นำกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในประเด็นด้านต่าง ๆ

### เอกสารอ้างอิง

กัญญาลักษณ์ พระระนะพันธ์. (2556). การเป็นองค์กรแห่งความสุขกับการจัดการความรู้และการมีส่วนร่วมที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2559). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559. กรุงเทพฯ: บริษัท แอคโพรพรินท์ จำกัด.

เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย. (2558). องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุรินทร์ เทพสาร. (2557). ยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชรพรรณ เวียงเก่า. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพร์. พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พิกุล พุ่มช่าง. (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา : การวิเคราะห์โมเดลเปรียบเทียบการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ไพรัช จันทร์สุวรรณโณ. (2555). รูปแบบองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน). ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลลธรธิดา บุญพิมพ์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 5 ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด ปิ่นทอง. (2556). รูปแบบการจัดการการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข. ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุกัญญา แซ่เลียง. (2559). การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขโดยศึกษาแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรม ลักษณะเฉพาะ 4 ประการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กรณีศึกษาบริษัทกลุ่มประชากร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ. (2552). คู่มือการสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพฯ: แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน. สืบค้นเมื่อ กันยายน 6, 2564, จาก <https://dol.thaihealth.or.th/Media/Index/19c683d3-acee-e711-80e3-00155d65ec2e>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. (2560). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5 ปี (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2564). สืบค้นเมื่อ กันยายน 5, 2564, จาก <https://drive.google.com/file/d/1qUBSltBPXU4Hs2CgH-KqsY4-9HBSNFek/view?usp=sharing>.
- อุทัยวรรณ ศรีรัตน์. (2562). การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Burton, J. (2010). WHO Healthy Workplace framework and model: Background and supporting literature and practice. from [http://www.who.int/occupational\\_health/healthy\\_workplace\\_framework.pdf](http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf).
- Freyermuth and Schonewille. (2009). “Happy Workplaces Happy? Are You Nuts?”. The Journal of the Conference for Global Transformation. from <https://forms.gle/XQD3aYmVkkwBAz2f8>.
- Hosie. (2009). Does the “happy-productive worker” thesis apply to managers. Emerald Group.
- Sarah, Chiumento. (2007). Happiness at Work index. Research on Human Resource Issue. From [http://person.dld.go.th/2556/organization/startegy/sta\\_file-1.ppt](http://person.dld.go.th/2556/organization/startegy/sta_file-1.ppt)