



การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

ปริญญา แหวนนิล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มกราคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิทยานิพนธ์
ของ
ปริญญา แหวนนิล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มกราคม 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

NEED ASSESSMENT OF HAPPINESS ORGANIZATION DEVELOPMENT OF SCHOOLS
UNDER NAKHON PHANOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

BY
PARINYA WAENNIN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration and Development
at Sakon Nakhon Rajabhat University

January 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ปริญญา แหวนนิล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิภา นลากบวง) (ดร.ทรัพย์ศิริ ญันทรักษ์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรณทอง) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ
(ดร.นิภาพร แสนเมือง) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 21 เดือน มกราคม พ.ศ. 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร.ทรัพย์ศิริ วัฒนทรัพย์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ในหลักการวิจัย เอื้อเพื่อ ส่งเสริม สนับสนุน และเมตตาให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านในการพิจารณาตรวจสอบ ความเหมาะสมขององค์ประกอบ ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย เสนอแนวทางในการ พัฒนา ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ และขอเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียนและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือและกรุณาตอบแบบสอบถาม ในการวิจัยครั้งนี้ ส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนบ้านโพนก่อ(ราษฎร์อนุสรณ์)ทุก ท่านที่ให้การสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างมาก มีส่วนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จ ลุล่วงตามความมุ่งหมาย

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้ความเมตตาในการสอบ วิทยานิพนธ์จนลุล่วงด้วยดี ตลอดจนให้คำแนะนำเพิ่มเติม ข้อควรพิจารณาต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ความสำเร็จ คุณค่า และประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตน และบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

ปริญญา แหวนนิล

ชื่อเรื่อง	การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ผู้วิจัย	ปริญญา แหวนนิล
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 320 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยสภาพที่เป็นจริงมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.38–0.80 ค่าความเชื่อมั่น 0.98 ส่วนด้านสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.30–0.86 ค่าความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน การติดต่อสัมพันธ์ การเป็นที่ยอมรับ ที่ทำงานน่าอยู่ และความสมานฉันท์ในองค์กร โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. สภาพที่เป็นจริงขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่ควรจะเป็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.1308 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ที่ทำงาน

น้อย ความพึงพอใจในการทำงาน การติดต่อสัมพันธ์ การเป็นที่ยอมรับ และความ
สมานฉันท์ในองค์กร ตามลำดับ

4. แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ตามแนวคิด OKRs
มี 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านที่ทำงานน้อย มี 6 แนวทางพัฒนา โดยภาพรวมมีความเหมาะสม
และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความพึงพอใจในการทำงาน มี 6
แนวทางพัฒนา โดยภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: องค์กรแห่งความสุข, การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา,
ความสมานฉันท์ในองค์กร, การประเมินความต้องการจำเป็น

TITLE	Needs Assessment of Happiness Organization Development of Schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2
AUTHOR	Parinya Weannin
ADVISORS	Dr. Suphirun Jantarak Dr. Pornthep Steannoppakao
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2026

ABSTRACT

The objective of this study was to assess the needs for happiness organization development of schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2. The participants of the study comprised 320 administrators and teachers in school under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2, who were selected using multi-stage sampling in academic year 2025. The instruments used in data collection included a set of 5-rating scale questionnaires, which the part of current state indicated validity index ranged between 0.60–1.00, discriminative power index ranged between 0.38–0.80 and reliability value index at .98, and the desirable state indicated validity index ranged between 0.60–1.00, discriminative power index ranged between 0.30–0.86 and reliability value index at .98, The statistical used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and modified priority need index.

The findings were as follows.

1. Happiness organization of schools comprised five components, namely job satisfaction, Interpersonal relations, acceptance, livable workplace, and solidarity in the organization. All components were at the highest level of propriety.
2. The current state of happiness organization of schools was overall at a high level, and the desirable condition in overall was at the highest level.

3. The results of the need assessment of happiness organization of schools in overall indicated the priority need index (PNImodified) at 0.1308.

When considering each components in order from highest to lowest, the livable workplace showed the highest level, followed by job satisfaction, Interpersonal relations, acceptance, and solidarity in the organization, respectively.

4. The guidelines for developing happiness organization of schools, consisted of two aspects, namely livable workplace, which had six development guidelines and showed the overall propriety and feasibility at the highest level, and job satisfaction, which had six development guidelines and showed the overall propriety and feasibility at the high level.

Keywords: Happiness Organization of Schools, Happiness Organization Development of Schools, Needs Assessment

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุข	12
ความหมายขององค์กรแห่งความสุข	12
ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข	13
องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข	15
นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์กรแห่งความสุข	21
แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา	37
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	44
ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	44
จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	46
ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น	48
ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น	49
การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น	51
แนวทางพัฒนาตามแนวคิด OKRs	54
ความหมายของแนวคิด OKRs	54
การวัดความสำเร็จของแผนตามแนวคิด OKRs	56
โครงสร้างของ OKRs	57

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ขั้นตอนการออกแบบระบบ OKRs	58
การนำ OKRs มาใช้ในองค์กรให้เกิดคุณภาพ	59
เทคนิคในการนำ OKRs ไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จ	60
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	62
งานวิจัยในประเทศ	62
งานวิจัยต่างประเทศ	65
3 วิธีดำเนินการวิจัย	69
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษา	69
ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่ง ความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2	73
ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2	83
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	93
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	93
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	94
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษา	94
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นองค์กร แห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2	97

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่ง ความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2	107
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2	116
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	131
สรุปผล	131
อภิปรายผล	132
ข้อเสนอแนะ	144
บรรณานุกรม	147
ภาคผนวก	159
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	161
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ	181
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	187
ภาคผนวก ง คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	221
ประวัติย่อของผู้วิจัย	227

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา	17
2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้คุณลักษณะ ขององค์กรแห่งความสุข	35
3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	75
4 แผนการดำเนินการวิจัย	89
5 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษา โดยภาพรวม	94
6 การประเมินความเหมาะสมของพฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบองค์กรแห่ง ความสุขของสถานศึกษา	95
7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	97
8 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่ง ความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 โดยภาพรวม	98
9 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่ง ความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	99
10 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่ง ความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ด้านการติดต่อสัมพันธ์	101
11 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่ง ความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ด้านการเป็นที่ยอมรับ	102
12 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่ง ความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ด้านที่ทำงานน่าอยู่	104

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่ง ความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร	105
14 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม	107
15 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	108
16 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการติดต่อสัมพันธ์	110
17 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการเป็นที่ยอมรับ	111
18 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ทำงานอยู่	113
19 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร	114
20 ผลการวิเคราะห์เพื่อหาองค์ประกอบที่ต้องหาแนวทางในการพัฒนาองค์กร แห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	116

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
21 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนา องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านที่ทำงานอยู่	118
22 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนา องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	123
23 แบบสรุปผลการพิจารณาคุณภาพของแบบสอบถาม เรื่องการประเมิน ความต้องการจำเป็นในพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2	223

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	8
2 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา	20
3 ระยะเวลาการวิจัย	88

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและมีความผันแปรสูง ซึ่งอาจเป็นทั้งโอกาสหรือความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต โดยเฉพาะเมื่อเผชิญกับวิกฤติที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รัฐบาลจึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาให้มีเป้าหมายหลักที่ชัดเจนและเชื่อมโยงสู่เป้าหมายย่อยในมิติต่าง ๆ เพื่อเร่งดำเนินการ ลดข้อจำกัดเดิม และพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับพลวัตโลก โดยมุ่งให้ประเทศไทยเติบโตต่อเนื่องและยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติ และทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ พร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญาและสุขภาวะที่ดี (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ซึ่งเน้นการพัฒนาคนไทยให้มีทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งด้านความรู้ ทักษะพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานสังคม ควบคู่กับหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคม เพื่อความมั่นคงในชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

องค์กรแห่งความสุขเป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน โดยดำเนินการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อเสริมสร้างความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว, 2561) โดยให้ความสำคัญการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร สนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ตลอดจนมีระบบพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างชัดเจน (กาญจนา ชั่วชู, ไกรเดช ไกรสกุล, และสุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์, 2561) ซึ่งก่อให้เกิดผลดีทั้งต่อบุคคลและองค์กร กล่าวคือ บุคลากรมีแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้น มีขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กรและมีความมั่นคงในอาชีพ ลดความเครียดในการทำงาน สามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเลื่อมล้ำ

ในองค์กร มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งผลให้องค์กรพัฒนาได้อย่างยั่งยืน (สุพรรณศรี พันธุ์แดง, 2565)

องค์กรแห่งความสุข มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในภาคของหน่วยงาน และภาคธุรกิจ ขยายไปสู่สถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา ซึ่งปัญหา คือ ในแต่ละบริบทของสถาบันการศึกษามีแนวคิดการวัดองค์กรแห่งความสุขแตกต่างกัน การได้ทราบถึงองค์ประกอบที่เป็นองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจนนั้น จะทำให้ได้เกิดประโยชน์ในเชิงบริบททางการศึกษาจะสามารถพัฒนาและต่อยอดศาสตร์การบริหารการศึกษา โดยผู้บริหารทางการศึกษาของสถาบันการศึกษาทุกระดับสามารถนำแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งความสุขไปใช้ออกแบบนโยบายการพัฒนาคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ทิกุล พุ่มช้าง และปริญา มีสุข, 2560) ซึ่งการได้ทำงานในองค์กรแห่งความสุขที่มั่นคง เข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง รู้สึกได้ว่าตนเองมีโอกาสเจริญก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา มีธรรมาภิบาล มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นกัลยาณมิตร ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ และมีสวัสดิภาพจากการทำงาน หากบุคลากรได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อย่างต่อเนื่อง ก็จะทำให้ทำงานอย่างมีความสุข งานมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขได้ (กอบปรลภ อภัยภักดี, 2563)

สถานศึกษาเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมุ่งหวังให้บุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างมีความสุขและเกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข แต่ในปัจจุบันกลับพบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาทั้งสายการสอนและสายบริหารมีภาระหน้าที่มากขึ้น มีเวลาพักผ่อนอยู่กับครอบครัวน้อยลง และปฏิบัติงานห่างไกลภูมิลำเนา แม้ในช่วงปิดภาคเรียน บุคลากรก็ต้องปฏิบัติหน้าที่เวรยามรักษาการณ์ที่สถานศึกษา ทำให้ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสายการสอนถูกบั่นทอนลง ครุเผชิญกับปัญหาความเครียดสะสมอย่างต่อเนื่อง แล้วนำความรู้สึกที่เกิดขึ้นไประบายกับนักเรียน เช่น การดุด่าด้วยถ้อยคำที่ไม่เหมาะสม การทำร้ายร่างกายทั้งที่เล็กน้อยจนไปถึงขั้นที่รุนแรง (สิทธิเดช เสมอภักดี และศิริพงษ์ เศาภายน, 2566) ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารองค์กรในมิติการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งส่งผลดีในระดับบุคคลโดยเพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงาน และส่งผลดีต่อองค์กรโดยสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือนี้อารมณ์ระหว่างผู้บริหาร

ครูผู้สอน และนักเรียน ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และที่สำคัญที่สุดคือส่งผลดีต่อผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิต
หลักของสถานศึกษา โดยได้รับการเรียนการสอนจากครูที่ทำงานอย่างมีความสุข
(รัฐวิภาณต์ ประดับเสริฐ, ปองภพ ภูจอมจิตร และกฤษณก ดวงชาทม, 2567)

ความสุขของครูถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษา
ระบบการศึกษาที่ขาดครูที่มีความสุข และเต็มไปด้วยแรงกดดันใจจะทำให้การเรียนการสอน
มีประสิทธิภาพต่ำ และนักเรียนไม่สามารถพัฒนาได้ตามศักยภาพเต็มที่ (ธัญลักษณ์
สือยศ, 2564) อันเนื่องมาจากการะงานที่มากเกินไป การขาดการสนับสนุนจากองค์กร
หรือการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ขาดความสุขและความพึงพอใจ ส่งผลให้ครูรู้สึกว่า
ตนเองไม่สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานที่ต้องการ และอาจตัดสินใจลาออกจากระบบ
การศึกษา ทำให้สูญเสียบุคลากรที่มีคุณค่าไป ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนครูที่มี
ประสบการณ์และทักษะสูงในการพัฒนานักเรียน (การุณ อุปโภค และสนิย์ เสริมสุข,
2568) ท้ายที่สุดแล้วผลกระทบเหล่านี้จะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและความสามารถ
ของประเทศในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาว การสร้างองค์กรแห่งความสุข
สำหรับครูจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่เพียงแต่ช่วยให้ครูทำงานได้ดีขึ้น แต่ยังช่วยยกระดับคุณภาพ
การศึกษาให้กับนักเรียนและสังคมในที่สุด (พิชชาพร เจริญยิ่ง พัชราภา ดันติชูเวท
และอรอุษา ปุณยบุรณะ, 2568)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการพิจารณาแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสะท้อน
ให้เห็นบริบทเชิงโครงสร้างและการบริหารที่มีความท้าทายหลายประการ โดยพบว่า
มีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก ซึ่งส่งผลต่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการและการใช้
ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติยังต้องอาศัย
การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการนำผลการกำกับ ติดตาม และประเมินผลมาใช้ใน
การวางแผนให้ครอบคลุมทั้งระบบ ตลอดจนการพัฒนาระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีให้
ทันสมัยและเพียงพอต่อการสนับสนุนการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ในระดับสถานศึกษา
ผู้บริหารและครูยังเผชิญข้อจำกัดด้านอัตรากำลังและภาระงาน ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้
และการพัฒนานวัตกรรมการสอน เช่น การนำแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปประยุกต์

ใช้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้ ประเด็นดังกล่าวสะท้อนถึงโอกาสในการพัฒนาระบบบริหารจัดการ การสร้างแรงจูงใจ และการเสริมสร้างความต่อเนื่องเชิงนโยบาย เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่อย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2566)

การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สามารถทำได้โดยใช้การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ซึ่งเป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจ หรือกำหนดจุดประสงค์ในการทำงาน เพื่อการพัฒนาขององค์กรหรือบุคคลให้ถูกทาง โดยการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงขององค์กร แล้วทำการวิเคราะห์ความแตกต่างเพื่อกำหนดช่องว่าง (Gap) ระหว่างสภาพที่จริง(What is) ในปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็น(What should be) ช่องว่างดังกล่าวจะแสดงให้เห็นถึงความต้องการจำเป็นซึ่งเป็นสถานะที่ไม่น่าพึงพอใจขององค์กรหรือบุคคลที่มุ่งประเมินที่ควรได้รับการแก้ไข และเมื่อนำความต้องการจำเป็นที่ได้มาทั้งหมดมาทำการเรียงลำดับความสำคัญ(Priority Setting) ก็จะทำให้ได้ข้อมูลความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญของความแตกต่างนั้น สำหรับเป็นแนวทางในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาหรือกำหนดจุดประสงค์ในการดำเนินงานให้มีความชัดเจน และมั่นใจว่าจุดประสงค์ดังกล่าวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรหรือบุคคลนั้นอย่างแท้จริง (สุวิมล ว่องวานิช, 2562)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลดีในระดับบุคคล โดยเพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงาน ตลอดจนสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน สำคัญที่สุดคือส่งผลดีต่อผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตหลักของสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. องค์กรประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา มีอะไรบ้าง

2. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เป็นอย่างไร
3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 อยู่ในระดับใด
4. แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
3. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
4. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีความสำคัญ ดังนี้

1. ความสำคัญเชิงวิชาการ
 - 1.1 ได้องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ซึ่งผู้สนใจสามารถนำไปทำวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
 - 1.2 ทราบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ซึ่งสามารถนำไปจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการหาแนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

1.3 ทราบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เพื่อนำไปหาแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

1.4 ได้แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูสามารถนำไปใช้ในการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ความสำคัญด้านการนำไปประยุกต์ใช้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดตามลำดับความต้องการจำเป็น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

1.1 ตัวแปรที่ศึกษา

ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร จากแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการ เพื่อทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยใช้แบบสังเคราะห์องค์ประกอบ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) การติดต่อสัมพันธ์ 3) การเป็นที่ยอมรับ 4) ที่ทำงานน่าอยู่ และ 5) ความสมานฉันท์ในองค์กร

1.2 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 1 คน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน และ 3) ครู จำนวน 2 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด

ระยะที่ 2 ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2.1 ตัวแปรที่ศึกษา

2.1.1 สภาพที่เป็นจริงขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2.1.2 สภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.1.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขององค์กรแห่งความสุขของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568 ทั้งหมด 181 โรงเรียน
จำนวนประชากร 1,899 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 191 คน และครู
จำนวน 1,708 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2568)

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568
กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970, อ้างถึงใน
วาโร พึ่งสวัสดิ์, 2567) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา
จำนวน 91 คน และครู จำนวน 229 คน วิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้การสุ่ม
แบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

**ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาความองค์กรแห่งความสุขของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2**

3.1 ตัวแปรที่ศึกษา

ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาองค์กร
แห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 2

3.2 กลุ่มเป้าหมาย

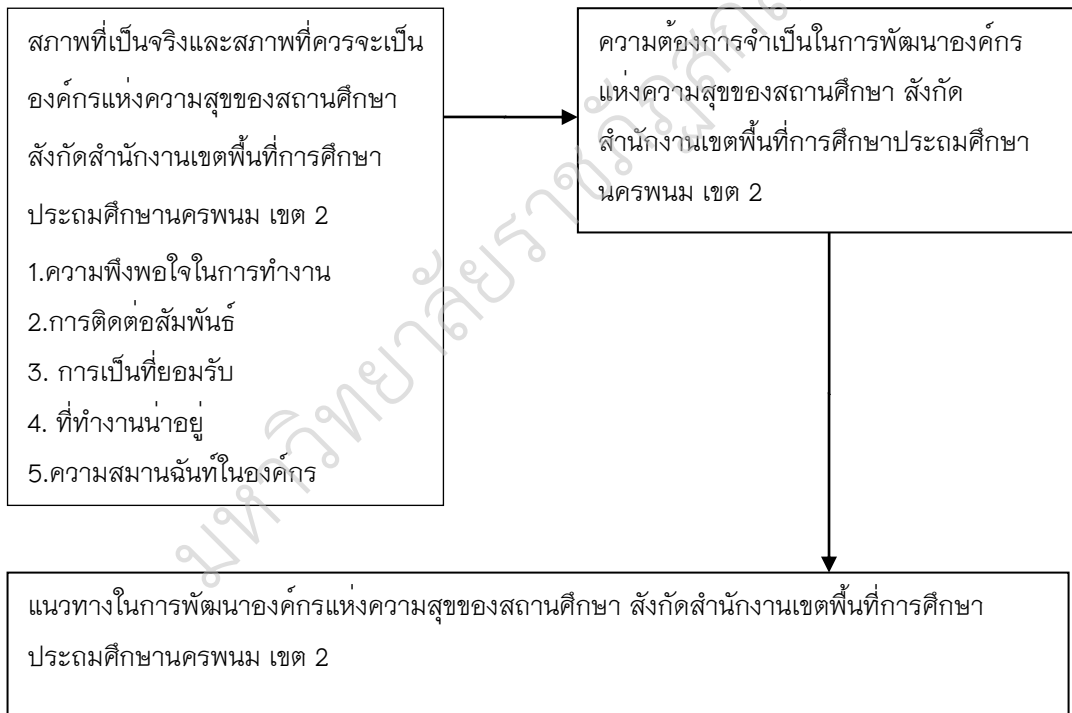
กลุ่มเป้าหมายประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาองค์กร
แห่งความสุขของสถานศึกษา ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 1 คน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน
และ 3) ครู จำนวน 2 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ใช้แนวคิดของ วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561); กษมา ช่วยยิ้ม (2563); ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565); หยาดฝน เดชโอภาส (2565); ไพรัช วรรณบวร (2566); ภคพร ใจมาก และคณะ (2566); ชาลี เปี่ยมพลอย (2566); รัฐวิภาณต์ ประดับเสรีฐ และคณะ (2567) Manion (2003); Claypool (2017); ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) การติดต่อสัมพันธ์ 3) การเป็นที่ยอมรับ 4) ที่ทำงานน่าอยู่ และ 5) ความสมานฉันท์ในองค์กร ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขและสุขภาวะที่ดีของบุคลากรทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยมุ่งพัฒนาสถานศึกษาตามเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดี ตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและงานที่ทำ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานของความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของบุคลากรในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ มีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งตระหนักถึงคุณค่าของงานต่อตนเองและสังคม

1.2 การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของบุคลากรในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสื่อสารกันอย่างเป็นมิตรด้วยความสุภาพ รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้อื่นอย่างตั้งใจ ร่วมมือช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน รับรู้ถึงความปรารถนาดีต่อกัน และสามารถร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จ

1.3 การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของบุคลากรในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการรับรู้ว่าคุณค่าตนได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอกองค์กร และการยกย่องทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ คุณงามความดี และผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญ การสนับสนุนในการพัฒนาและก้าวหน้าในวิชาชีพ ตลอดจนรับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง

1.4 ที่ทำงานน่าอยู่ หมายถึง สถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงาน มีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่างเพียงพอ ปลอดภัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน รวมถึงมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การบริหารจัดการที่เป็นระบบ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดความภูมิใจในสถานศึกษา

1.5 ความสมานฉันท์ในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน การให้คำปรึกษาแนะนำ ชื่นชมในความสำเร็จและให้กำลังใจแก่กัน ก่อให้เกิดความร่วมมือทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อกัน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการค้นหาความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นแล้วหรือเป็นอยู่แล้วกับสิ่งที่ควรจะเป็นหรืออยากให้เป็น แล้วนำผลของความแตกต่างไปวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลหรือหน่วยงาน ประกอบด้วย

2.1 สภาพที่เป็นจริง หมายถึง สภาพปรากฏการณ์ ระดับความรู้ พฤติกรรม และเจตคติ ที่เกิดขึ้นและเป็นอยู่จริงในปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ตามองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ขององค์กรแห่งความสุข

2.2 สภาพที่ควรจะเป็น หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารและบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 คาดหวังผลว่าควรจะมี ควรจะเป็นหรือควรเกิดขึ้นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ตามองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน

3. แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาหมายถึง วิธีการหรือแนวปฏิบัติ โดยการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในองค์ประกอบที่มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นสูงกว่าค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นภาพรวม ในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการพัฒนาแบบ OKRs หลังจากนั้นจึงเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นสูงกว่าค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นภาพรวม 3 อันดับแรกของแต่ละองค์ประกอบ มากำหนดวัตถุประสงค์หลัก ผลลัพธ์หลัก และแนวทางในการพัฒนา แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ความเห็นชอบและข้อเสนอแนะ

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุข

- 2.1.1 ความหมายขององค์กรแห่งความสุข
- 2.1.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข
- 2.1.3 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข
- 2.1.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์กรแห่งความสุข
- 2.1.5 แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

- 2.2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.2.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.2.3 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.2.4 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.2.5 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

2.3 แนวทางพัฒนาตามแนวคิด OKRs

- 2.3.1 ความหมายของแนวคิด OKRs
- 2.3.2 การวัดความสำเร็จของแผนตามแนวคิด OKRs
- 2.3.3 โครงสร้างของ OKRs
- 2.3.4 ขั้นตอนการออกแบบระบบ OKRs
- 2.3.5 การนำ OKRs มาใช้ในองค์กรให้เกิดคุณภาพ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

จากนักวิชาการ ดังนี้

วัลลภา องค์ไทร (2561) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้ทุกคนในองค์กร พร้อมปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย

พิมพ์ลักษณ์ นครภักดี (2564) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่ดำเนินการให้บุคลากรมีความพึงพอใจ ทำงานด้วยความเต็มใจ โดยมีกระบวนการพัฒนาอย่างมีเป้าหมายและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เพื่อให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและเติบโตอย่างยั่งยืน

ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีเป้าหมาย ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา อีกทั้งยังมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

ปัญญาพรรณ สุวรรณชัยทัศน์ (2565) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรและครูสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ส่งเสริมบุคลากรและครูให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สนับสนุนให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากร และร่วมมือร่วมใจพัฒนาให้สถานศึกษามีคุณภาพอย่างยั่งยืน

รุจิกร ตูลาธาร (2565) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา หมายถึง สถานที่ทำงานที่บุคลากรในองค์กรรู้สึกพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า งานที่ทำมีคุณค่า สนุกกับการทำงานสนุกกับหน้าที่รับผิดชอบ พยายามที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กับสังคมภายในและนอกองค์กร มีทั้งความสุขของตนเอง ความสุขของครอบครัว

ความสุขขององค์กรและสังคม เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

สุพิชชา มหิพันธ์ (2566) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา หมายถึง การส่งเสริมและพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งในชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน คนในองค์กรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน โดยสถานที่ทำงานมีบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดี ซึ่งส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และก้าวสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุข มีความสมานฉันท์ สามัคคีธรรมในองค์กร

อรรวรรณ เทียนทัน (2566) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่มีวิถีปฏิบัติเพื่อพัฒนาองค์กรเพื่อให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา อีกทั้งยังมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีพร้อมปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง สถานศึกษาที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขและสุขภาวะที่ดีของบุคลากรทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยมุ่งพัฒนาสถานศึกษาตามเป้าหมายที่ชัดเจน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดี ตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและงานที่ทำ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานของความสมานฉันท์ของบุคลากรในสถานศึกษา

2.1.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสำคัญขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาจากนักวิชาการ ดังนี้

พิกุล พุ่มช้าง และปริญญา มีสุข (2560) กล่าวว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจนนั้นจะทำให้เกิดประโยชน์ในเชิงบริบททางการศึกษาจะสามารถพัฒนาและต่อยอดศาสตร์การบริหารการศึกษา โดยผู้บริหารทางการศึกษาของสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา ทุกระดับสามารถนำแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งความสุขไปใช้

ออกนโยบายการพัฒนาคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) กล่าวว่า การบริหารองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นกระบวนการจัดการองค์กรเพื่อให้บุคลากรในองค์กร มีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีความสมดุลในชีวิต มีคุณธรรมจริยธรรม มีการแสวงหาความรู้ การเรียนรู้และ ยึดหลักธรรมาภิบาล ทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์โดยมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมเอื้ออำนวย บรรยากาศการทำงานมีความเป็นกันเองเพื่อกระตุ้นจิตใจให้ทำงานได้อย่างบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาองค์กรในการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างยั่งยืน ด้วยกระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กรให้เป็นผู้มีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

สุพรรณศรี พันธุ์แดง (2565) กล่าวว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุขมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการสร้างความสุขในการทำงานนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งบุคลากรและองค์กรได้รับประโยชน์ของการสร้างองค์กรแห่งความสุข คือ บุคลากรมีแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้น มีขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความรู้ผูกพันต่อองค์กร มีการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีความมั่นคงในอาชีพ รู้จักเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเครียดในการทำงานลง การลาออก การขาดงาน การลาป่วย ก็ลดลงเช่นเดียวกัน ส่วนองค์กรได้รับประโยชน์ คือ สามารถบริหารอัตรากำลัง และทรัพยากรมนุษย์ได้ง่ายขึ้น ลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ สามารถจัดเลือก สรรหาบุคลากรได้ง่ายขึ้น ลดความเลื่อมล้ำในองค์กร มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีส่งผลให้องค์กรสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน ชุมชนและสังคมที่เกี่ยวข้องเกิดความสุขด้วยกัน

หยาดฝน เดชโอภาส (2565) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เป็นแนวคิดที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ คนทำงานในองค์กร ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนา นโยบาย การสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ด้วยเป็นความสำคัญว่าเมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข

ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้นความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น

รัฐวิภาณต์ ประดับเสริฐ และคณะ (2567) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมากต่อการบริหารองค์กรในเชิงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะมีผลต่อในระดับบุคคลที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีผลต่อองค์กรที่จะทำให้อาณาเขตศึกษามีบรรยากาศแห่งความสุข ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักเรียนร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลดำเนินการที่ดียิ่งขึ้นมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และที่สำคัญที่สุดก็คือผลผลิตของสถานศึกษา คือ ผู้เรียนที่จะได้รับการเรียนการสอนกับครูที่ทำงานอย่างมีความสุข

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุขเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลดความเครียด และมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพขององค์กรดีขึ้น ลดต้นทุนในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ ในบริบทของสถานศึกษา การสร้างองค์กรแห่งความสุขไม่เพียงส่งผลต่อบุคลากรภายในองค์กรเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อคุณภาพของการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความก้าวหน้าและความยั่งยืนของสังคมโดยรวม

2.1.3 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขจากนักวิชาการ ดังนี้

วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน และ 4) การเป็นที่ยอมรับ

กษมา ช่วยยิ้ม (2563) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน 4) การเป็นที่ยอมรับ และ 5) ความพึงพอใจในงาน

ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565) กล่าวว่า องค์การแห่งความสุข ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสมานฉันท์ในองค์กร 2) ทักษะคิดเชิงบวกต่องานที่ทำ 3) ที่ทำงานน่าอยู่ และ 4) คนทำงานมีความสุข

หยาดฝน เดชโอภาส (2565) กล่าวว่า องค์การแห่งความสุข ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) ความกระตือรือร้นในการทำงาน 3) บุคลากรมีความร่วมมือในการทำงาน 4) การมีคุณธรรมจริยธรรม และ 5) การมีสุขภาพที่ดี

ไพรัช วรรณบวร (2566) กล่าวว่า องค์การแห่งความสุข ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสมานฉันท์ในองค์กร 2) ทักษะคิดเชิงบวกต่องานที่ทำ 3) ที่ทำงานน่าอยู่ และ 4) คนทำงานมีความสุข

ภคพร ใจมาก สิทธิชัย มูลเขียน และธีระภัทร ประสมสุข (2566) กล่าวว่า องค์การแห่งความสุข ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การติดต่อสัมพันธ์ที่ดี 2) การมีสังคมดี 3) การมีความเข้าใจผู้อื่น 4) การมีความรับผิดชอบ และ 5) การมีสุขภาพดี

ชาลี เปี่ยมพลอย (2567) กล่าวว่า องค์การแห่งความสุข ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสมานฉันท์ในองค์กร 2) ทักษะคิดเชิงบวกต่องานที่ทำ 3) ที่ทำงานน่าอยู่ และ 4) คนทำงานมีความสุข

รัฐวิภาณต์ ประดับเสริฐ และคณะ (2567) กล่าวว่า องค์การแห่งความสุข ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คนมีความสุข 2) สถานที่ทำงานน่าอยู่ 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) ความพึงพอใจในงาน และ 5) ชุมชนสมานฉันท์

Manion (2003) กล่าวว่า องค์การแห่งความสุข มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน และ 4) การเป็นที่ยอมรับ

Claypool (2017) กล่าวว่า องค์การแห่งความสุข ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างสัมพันธภาพในองค์กร 2) การสร้างการยอมรับ 3) การบริหารจัดการองค์กร 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข และ 5) การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานร่มรื่น สบาย ไม่มีมลพิษ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขที่
ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุข

นักวิชาการ	วิชา	วิชา	วิชา	วิชา	วิชา	วิชา	วิชา	วิชา	วิชา	วิชา	วิชา	วิชา	วิชา	วิชา
องค์ประกอบ องค์กรแห่งความสุข	วิชา (2561)	วิชา (2563)	วิชา (2565)	วิชา (2565)	วิชา (2566)	วิชา (2566)	วิชา (2567)	วิชา (2567)	วิชา (2567)	วิชา (2567)	วิชา (2567)	วิชา (2567)	วิชา (2567)	วิชา (2567)
1.การติดต่อสัมพันธ์											5	50	✓	
- การติดต่อสัมพันธ์		✓							✓					
- การสร้างสัมพันธ์ภาพ										✓				
ในองค์กร														
- ด้านความสัมพันธ์														
ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	✓													
-การติดต่อสัมพันธ์ที่ดี					✓									
2.ความรักในงาน											3	30		
- ความรักในงาน		✓							✓					
- ด้านความรักในงาน	✓													
3.ความสำเร็จในงาน	✓	✓							✓		3	30		
4. การเป็นที่ยอมรับ											5	50	✓	
- การเป็นที่ยอมรับ	✓	✓							✓					
- การสร้างการยอมรับ										✓				
- ด้านการมีความเข้าใจ														
ผู้อื่น					✓									
5.การบริหารจัดการองค์กร										✓	1	10		
6. วัฒนธรรมองค์กร											2	20		
- การสร้างวัฒนธรรม														
องค์กรแห่งความสุข										✓				
- วัฒนธรรมองค์กร							✓							

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	วิรัช ธรรมสุพรรณ (2561)	เกษม ชวยภูมิ (2563)	ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565)	ทยาคุณ เดชโอภาส (2565)	ไพรัช วรรณบวร (2566)	ภคพร ใจมาก และคณะ (2566)	ชาลี เปี่ยมพลอย (2567)	รัฐวิภาณต์ ประดับเสริฐ และคณะ (2567)	Marion (2003)	Claypool(2017)	ความถี่	ร้อยละ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	วิรัช ธรรมสุพรรณ (2561)	เกษม ชวยภูมิ (2563)	ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565)	ทยาคุณ เดชโอภาส (2565)	ไพรัช วรรณบวร (2566)	ภคพร ใจมาก และคณะ (2566)	ชาลี เปี่ยมพลอย (2567)	รัฐวิภาณต์ ประดับเสริฐ และคณะ (2567)	Marion (2003)	Claypool(2017)	ความถี่	ร้อยละ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
7. ที่ทำงานน่าอยู่											5	50	✓
- การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานร่มรื่นสบาย ไม่มีมลพิษ - ที่ทำงานน่าอยู่ - ด้านที่ทำงานน่าอยู่ - สถานที่ทำงานน่าอยู่			✓		✓		✓	✓		✓			
8. ความสมานฉันท์ในองค์กร			✓				✓				5	50	✓
- ความสมานฉันท์ในองค์กร - ด้านบุคลากรมีความร่วมมือในการทำงาน - ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร - ชุมชนสมานฉันท์			✓	✓	✓		✓	✓					
9. คนทำงานมีความสุข			✓		✓		✓	✓			4	40	
- คนทำงานมีความสุข - ด้านคนทำงานมีความสุข - คนมีความสุข			✓		✓		✓	✓					
10. ความพึงพอใจในการทำงาน											6	60	✓
- ความพึงพอใจในงาน - ด้านทัศนคติต่องานที่ทำ - ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ - ทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ		✓	✓		✓		✓	✓					

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ องค์กรแห่งความสุข	นักวิชาการ										
	วิรัช วรรณบวร (2561)	เกษมา ขวณีย์ (2563)	ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565)	ทยาตพน เดชโอสถ (2565)	ไพรัช วรรณบวร (2566)	ภาคพร ใจมาก และคณะ (2566)	ชาลี เปี่ยมพลอย (2567)	รัฐวิภาณต์ ประดับเสริฐ และคณะ (2567)	Manion (2003)	Claypool (2017)	ความถี่ ร้อยละ
- ด้านความพึงพอใจในการทำงาน				✓							
11. การมีสังคมดี						✓				1	10
12. การมีความรับผิดชอบ						✓				1	10
13. การมีสุขภาพดี				✓		✓				2	20
14. ความกระตือรือร้นในการทำงาน				✓						1	10
15. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม				✓						1	10
รวม	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	

จากตาราง 1 องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขมี 15 องค์ประกอบ ผู้วิจัยรวมองค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน จากนั้นคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 หรือคิดเป็นร้อยละ 50 ขึ้นไป โดยเรียงลำดับตามค่าความถี่จากมากไปน้อยได้ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากการรวมองค์ประกอบ

1) ความพึงพอใจในงาน 2) ด้านทัศนคติต่องานที่ทำ 3) ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ 4) ทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ และ 5) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “ความพึงพอใจในการทำงาน” มีความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 60

2. การติดต่อสัมพันธ์ เกิดจากการรวมองค์ประกอบ

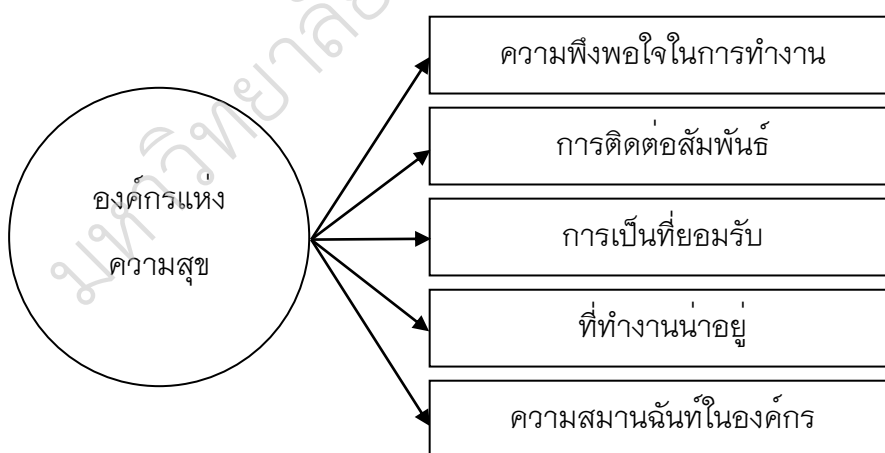
1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) การสร้างสัมพันธ์ภาพในองค์กร 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ 4) การติดต่อสัมพันธ์ที่ดี โดยใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “การติดต่อสัมพันธ์” มีความถี่เท่ากับ 5 หรือคิดเป็นร้อยละ 50

3. การเป็นที่ยอมรับ 1) การเป็นที่ยอมรับ 2) การสร้างการยอมรับ และ 3) ด้านการมีความเข้าใจผู้อื่น โดยใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “การเป็นที่ยอมรับ” มีความถี่เท่ากับ 5 หรือคิดเป็น ร้อยละ 50

4. ที่ทำงานน่าอยู่ 1) การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานร่มรื่นสบาย ไม่มีมลพิษ 2) ที่ทำงานน่าอยู่ 3) ด้านที่ทำงานน่าอยู่ และ 4) สถานที่ทำงานน่าอยู่ โดยใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “ที่ทำงานน่าอยู่” มีความถี่เท่ากับ 5 หรือคิดเป็นร้อยละ 50

5. ความสมานฉันท์ในองค์กร 1) ความสมานฉันท์ในองค์กร 2) ด้านบุคลากรมีความร่วมมือในการทำงาน 3) ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร และ 4) ชุมชนสมานฉันท์ โดยใช้ชื่อองค์ประกอบว่า “ความสมานฉันท์ในองค์กร” มีความถี่เท่ากับ 5 หรือคิดเป็นร้อยละ 50

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุข ผลการสังเคราะห์ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) การติดต่อสัมพันธ์ 3) การเป็นที่ยอมรับ 4) ที่ทำงานน่าอยู่ และ 5) ความสมานฉันท์ในองค์กร ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข

2.1.4 นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบองค์กรแห่ง

ความสุข

1. ความพึงพอใจในการทำงาน

1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ชจรศักดิ์ ตันวัน (2562) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกชื่นชมในการทำงานรักและเป็นสุขเมื่อได้ทำงานที่ชอบ สนุกกับงานและพึงพอใจในงานที่ทำตลอดจนมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

กษมา ช่วยยิ้ม (2563) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวกจากการที่มีความพอใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความรักและผูกพันกับงานที่ทำ รู้สึกว่าการทำงานเป็นสิ่งจำเป็น พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกดีเมื่องานที่ทำสำเร็จ ภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ และในผลการทำงานปัจจุบัน

ธนวุฒิ แก้วนุช, อุทัย บุญประเสริฐ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2563) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา อันสะท้อนออกมาเป็นการแสดงออกถึงความยินดีและความพอใจต่อสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา โดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกเป็นสุขในคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนมีความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการดำเนินงานของสถานศึกษา

แพรวพรรณ ทาสมบูรณ์ (2565) ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก หักศนคติ และเจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งความพอใจที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับสิ่งที่ต้องการหรือบรรลุจุดหมาย เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่เป็นไปในทางบวก ซึ่งความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ โดยจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

หยาดฝน เดชโสภาส (2565) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของบุคลากรในสถานศึกษา อันเป็นผลมาจากการที่ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้สึกในทิศทางที่ดีและมีทัศนคติเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน โดยที่บุคลากรได้รับการตอบสนองและการเสริมพลังทางบวกจากสถานศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติหน้าที่ของตน ตลอดจนเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สุพิชชา มหิพันธ์ (2566) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของบุคลากรในสถานศึกษา อันเป็นผลมาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดเจตคติทางบวกต่อการปฏิบัติงาน โดยที่บุคลากรมีความรู้สึกรัก ผูกพัน และเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานในสิ่งที่ตนรักและชอบ มีอารมณ์เชิงบวกและบรรยากาศในการทำงานที่สดใส ตลอดจนมีความยินดีและเต็มใจในการปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น อันส่งผลให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

รัฐวิภาณต์ ประดับเสริฐ และคณะ (2567) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกที่บุคลากรมีต่อการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความรู้สึกมีความสุขเมื่องานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง ความเชื่อวางานที่ทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม รวมถึงการได้ทำงานในองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมเปิดกว้างและยอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคล อันนำไปสู่ทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของบุคลากรในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ มีความภาคภูมิใจในผลงานปฏิบัติงานของตนเอง สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งตระหนักถึงคุณค่าของงานต่อตนเองและสังคม

1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน

ณัฐพล สิทธิแพทย์ (2560) กล่าวว่า ความพึงพอใจมีความสำคัญในการทำงานโดยช่วยลดปัญหาในองค์กรด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยลดการย้ายออกของพนักงาน แก้ไขข้อขัดแย้งในการทำงาน ทำให้คนทำงานกระตือรือร้นในการทำงาน มีความร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน ขยันขันแข็งในการทำงาน และเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย พร้อมทั้งทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ และศรัทธาต่อองค์กรที่ทำงาน

ฉัตรประภา อินทโชติ (2562) กล่าวว่า ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่จะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความสนใจในงานมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น และการเพิ่มผลงานในการผลิตสูงขึ้น

กษมา ช่วยยิ้ม (2563) กล่าวว่า ผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ ต้องให้ความสนใจและให้ความสำคัญในเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรในทุก ๆ ด้าน เมื่อบุคลากรภายในองค์กรได้รับการตอบสนองตามความพึงพอใจแล้วก็จะส่งผลให้องค์กรนั้นได้รับผลผลิตและบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ดารารัตน์ คูนิม (2567) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ตลอดจนความพึงพอใจในองค์กรนั้นช่วยให้บุคลากรอย่างร่วมงานกับองค์กรในระยะยาว ลดอัตราการออกจากงานได้ ทำให้องค์กรทำงานได้ราบรื่น สม่่าเสมอ ต่อเนื่อง และทำให้การทำงานสัมฤทธิ์ผลได้สูง เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ครูสามารถทำงานร่วมกับองค์กรได้อย่างมีความสุข

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญต่อองค์กรโดยช่วยลดการลาออกและข้อขัดแย้ง เพิ่มความกระตือรือร้น การร่วมแรงร่วมใจ และความขยันของบุคลากร นำไปสู่การเพิ่มผลผลิตที่สูงขึ้น ปัจจัยสำคัญที่สร้างความพึงพอใจ ได้แก่ ความมั่นคง โอกาสก้าวหน้า การจัดการที่ดี ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ลักษณะงานที่ท้าทาย และบรรยากาศการทำงานที่ดี ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสำรวจและส่งเสริมความพึงพอใจอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกับองค์กรได้อย่างมีความสุข และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2 การติดต่อสัมพันธ์

2.1 ความหมายของการติดต่อสัมพันธ์

เมธาพร พงษ์ลักษณ์ (2559) กล่าวว่า การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของครูโดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงานให้ ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

กษมา ช่วยยิ้ม (2563) กล่าวว่า การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวกจากการที่มีการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ ระมัดระวัง ไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด ยินดีที่ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา มีความรับผิดชอบและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีการวางแผนการเรียนการสอนสนุกสนานตลอดเวลาในการทำงาน ไม่ลาหยุดงานโดยไม่มีเหตุจำเป็น รักและผูกพันกับการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้

ณัฏฐิธร ศรีรักษา (2565) กล่าวว่า การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การติดต่อ สื่อสารที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์กร มีการให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันเป็นมิตรและปรารถนาดีต่อกันทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันของบุคลากร จนทำให้งานสามารถบรรลุผลสำเร็จ

นัญจรี เจริญสุข (2566) กล่าวว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของบุคลากรในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการให้ความร่วมมือและการสื่อสารอย่างเป็นมิตร โดยที่บุคลากรมีความรัก ความปรารถนาดี และความยินดีที่จะทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน รู้จักสิทธิและหน้าที่ของตนเอง ตลอดจนมีความรู้สึกปลอดภัยและเท่าเทียมกันในการอยู่ร่วมกัน มีบรรยากาศที่ดีทั้งทางกายภาพและทางจิตวิทยา รวมทั้งมีการสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

Manion (2003) กล่าวว่า การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน การมีสัมพันธภาพที่ดีจากความร่วมมือช่วยเหลือกัน การสนทนาอย่างเป็นมิตรความรู้สึกเป็นสุข และการได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของบุคลากรในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสื่อสารกันอย่างเป็นมิตรด้วยความสุภาพ รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้อื่นอย่างตั้งใจ ร่วมมือช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน รับรู้ถึงความปรารถนาดีต่อกัน และสามารถร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จ

2.2 ความสำคัญของการติดต่อสัมพันธ์

แพมาลา วัฒนเสถียรสินธุ์ (2559) กล่าวว่า การติดต่อสัมพันธ์ มีความสำคัญในการบริหารงานและจัดการองค์กร เป็นปัจจัยกระบวนการที่ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นต่าง ๆ ระหว่างกัน สร้างความเข้าใจในกฎระเบียบต่าง ๆ นโยบายและเป้าหมายร่วมกันในองค์กร ช่วยก่อให้เกิดการแบ่งปันทางความคิด ความต้องการ ส่งผลต่อความร่วมมือร่วมใจ สร้างความเป็นเอกภาพ เกิดความสามัคคี การติดต่อสัมพันธ์ในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้ หากองค์กรมีการติดต่อสัมพันธ์ที่ดีมีประสิทธิภาพย่อมสร้างผลก่อให้เกิดความสำเร็จนำมาซึ่งองค์กรที่มีผลการดำเนินงานที่ดีและได้งานที่มีประสิทธิภาพ นำพาองค์กรสู่เป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งยังลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น ความไม่เข้าใจ ความอคติ เป็นต้น

กษมา ช่วยยิ้ม (2563) กล่าวว่า การติดต่อสัมพันธ์ในองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน ช่วยให้ผู้บริหารสามารถประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ก่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติภารกิจร่วมกันและการประสานงานระหว่างหน่วยงาน สร้างความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร อันนำไปสู่การพัฒนาและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

นฤวรรณ ม่วงประเสริฐ (2564) การติดต่อสัมพันธ์มีความสำคัญต่อองค์กรในหลายด้าน ในการบริหารงานให้สำเร็จลุล่วง ด้วยการประสานความร่วมมือจากหลายฝ่ายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพขององค์กร อีกทั้งยังช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดี

ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ก่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและความไว้วางใจ โดยเฉพาะเมื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการบริหาร นอกจากนี้ การติดต่อสัมพันธ์ยังส่งเสริมการปฏิบัติภารกิจร่วมกันและการประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ แม้จะต่างหน่วยงานกัน ทำให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร และท้ายที่สุด การผสมผสานปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้เกิดการพัฒนาและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเมื่อมีผู้บริหารที่เข้าใจและใช้การติดต่อสัมพันธ์ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การติดต่อสัมพันธ์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารองค์กร ช่วยประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ให้งานบรรลุผลสำเร็จ สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ก่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ข้อคิดเห็น และความเข้าใจในนโยบายและเป้าหมายร่วมกัน นำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจ ความเป็นเอกภาพ และความสามัคคีในองค์กร องค์กรที่มีการติดต่อสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพจะลดความขัดแย้ง เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และบรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ ขณะที่การขาดการติดต่อสัมพันธ์ที่ดีจะส่งผลเสียต่อองค์กร ทำให้เกิดความขัดแย้ง ไม่สามารถพัฒนาต่อไปได้ และสูญเสียทั้งเวลาและทรัพยากรต่าง ๆ

3. การเป็นที่ยอมรับ

3.1 ความหมายของการเป็นที่ยอมรับ

วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561) กล่าวว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับ หมายถึง สภาพการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานว่าตนได้รับความเชื่อถือ ความไว้วางใจ ทั้งในด้านชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวกล่าวคือ การรับรู้ที่ตนได้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในที่ทำงาน ซึ่งทำให้ตนเกิดความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน

กษมา ช่วยยิ้ม (2563) กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวกจากการที่ได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดี เมื่อทำงานสำเร็จ มีความสุขเมื่อได้ใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงของโรงเรียน เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้

และความสามารถในการทำงาน มีความพยายามในการทำงานทำให้ได้รับความศรัทธาจากเพื่อนร่วมงาน

กอกนิษฐ์ คำมะลา (2563) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวกของครูที่ได้รับความเชื่อถือหรือยอมรับ ยกย่อง และไว้วางใจจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอก ในความสามารถและคุณงามความดีหรือความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน

ณัฏฐิธร ศรีรักษา (2565) กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวกของบุคคลที่ได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ ความไว้วางใจ ความปรารถนาดีจากคนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชาผู้บริหาร ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ มีปฏิสัมพันธ์ในองค์กร และทำให้เห็นคุณค่าของตนเองในการทำงาน

Manion (2003) ได้กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของบุคลากรในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการรับรู้ว่าตนได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอกองค์กร และการยกย่องทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ คุณงามความดี และผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญ การสนับสนุนในการพัฒนาและก้าวหน้าในวิชาชีพ ตลอดจนรับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง

3.2 ความสำคัญของการเป็นที่ยอมรับ

เมธาพร พังลักษณ์ (2559) กล่าวว่า การเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมุ่งมั่นของครู โดยผู้บริหารควรมอบหมายงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงและความก้าวหน้าของโรงเรียน เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพและใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานอย่างเต็มที่ เมื่อครูได้รับความไว้วางใจและมีโอกาสรับผิดชอบงานสำคัญ ย่อมเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ และได้รับความเชื่อมั่นศรัทธาจากเพื่อนร่วมงาน

ฤติมา บุญบำรุง (2560) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นเมื่อมีคนมองเห็นคุณค่าในตัวบุคคล ให้การยอมรับนับถือทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกรักและอยากที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

กษมา ช่วยยิ้ม (2563) กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขและภาคภูมิใจของบุคลากรเมื่อได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และผู้บริหาร รวมถึงเมื่อได้รับโอกาสในการทำงานที่สำคัญต่อองค์กร บุคลากรแสดงออกถึงความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบ และการใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งได้รับการยอมรับในด้านความสามารถ และมีบทบาทในการเป็นที่ปรึกษาแก่ทีมงาน เปิดรับฟังความคิดเห็น มีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ทำงานด้วยความร่วมมือ สามัคคี และมีพลังในการแก้ไขปัญหา พร้อมขับเคลื่อนงานด้วยความสุขและความมั่นใจ ทั้งนี้ ผู้บริหารก็ให้ความสำคัญ สนับสนุน และเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนางานจนประสบความสำเร็จ ส่งผลให้บุคลากรได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน ทั้งผู้บริหาร เพื่อนครู นักเรียน และชุมชน

ณัฏฐิร ศรีรักษา (2565) กล่าวว่า บุคลากรในสถานศึกษาให้เกียรติซึ่งกันและกันในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร และปฏิบัติงาน อย่างเต็มความรู้ความสามารถด้วยความจริงใจ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานสามารถให้ความไว้วางใจในการทำงาน ให้เกียรติในการตัดสินใจ และพร้อมที่จะยอมรับ ปฏิบัติตามสิ่งที่ครูได้ตัดสินใจในงานของตนเอง จนทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีความสุขได้ในที่สุด

หยาดนภา ทำพระเวช (2567) กล่าวว่า การยกย่องชมเชยจะนำมาซึ่งความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งการที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมายตามแผนงานโครงการ กิจกรรมที่ได้วางเอาไว้ และได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน นำมาซึ่งความรู้สึกพึงพอใจ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากขึ้น ทั้งนี้เพราะการเป็นผู้ถูกยอมรับหรือได้รับความศรัทธาเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นการลดทอนความไม่มั่นใจในจุดอ่อนของตนเองลง ที่สะท้อนว่าคนอื่นจะเห็นเราที่คำพูดแต่จะพิสูจน์ยกย่องที่การกระทำ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การเป็นที่ยอมรับ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสุขและประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเมื่อบุคลากร ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และผู้บริหาร จะเกิดความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่ ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การได้รับความไว้วางใจ ในการรับผิดชอบงานสำคัญและได้รับการยกย่องชมเชยจากการทำงานสำเร็จ ช่วยลดความไม่มั่นใจในจุดอ่อนของตนเอง เสริมสร้างความเชื่อมั่น และกระตุ้นให้เกิด ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรม แห่งการยอมรับ โดยการให้เกียรติ รับฟังความคิดเห็น สนับสนุนการตัดสินใจ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนางานจนประสบความสำเร็จ ส่งผลให้เกิดการทำงานที่มี ประสิทธิภาพด้วยความสุขและความภาคภูมิใจ

4. ที่ทำงานน่าอยู่

4.1 ความหมายของที่ทำงานน่าอยู่

ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565) กล่าวว่า ที่ทำงานน่าอยู่ หมายถึง สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่เป็นที่น่าอยู่น่าทำงาน มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ มีการพัฒนาร่วมกัน และมีความสุขในการทำงานร่วมกัน มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อาคารสถานที่มีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่างเพียงพอ และมีความปลอดภัย

ไพรัช วรรณบวร (2566) กล่าวว่า ที่ทำงานน่าอยู่ หมายถึง สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่เป็นที่น่าอยู่น่าทำงาน มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ มีการพัฒนาร่วมกัน และมีความสุขในการทำงานร่วมกัน มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อาคารสถานที่มีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่างเพียงพอ และมีความปลอดภัย

อรวรรณ เทียนตัน (2566) กล่าวว่า ที่ทำงานน่าอยู่ หมายถึง สถานศึกษามีบรรยากาศที่บุคลากรมีความสนิทสนมคุ้นเคยกัน มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และมีความสุขในการทำงานร่วมกัน มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานร่วมกัน มีความสามัคคี มีความปลอดภัยทั้งต่อร่างกาย จิตใจ และความเป็นอยู่ อาคารสถานที่ มีความสะอาด ปลอดภัย อากาศถ่ายเทสะดวกและมีความร่มรื่น

ชาลี เปี่ยมพลอย (2567) กล่าวว่า ที่ทำงานน่าอยู่ หมายถึง สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่เป็นน่าอยู่ น่าทำงาน มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ มีการพัฒนาร่วมกัน และมีความสุขในการทำงานร่วมกันมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อาคาร สถานที่ที่มีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่างเพียงพอ และมีความปลอดภัย

บานชื่น คำพิว (2567) กล่าวว่า ที่ทำงานน่าอยู่ หมายถึง บรรยากาศสถานศึกษามีห้องทำงานที่สะอาด อากาศถ่ายเทสะดวกแสงสว่างเพียงพอ มีห้องทำงานที่มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกครบถ้วน บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์พัฒนา บุคลากรมีความสุขในการทำงานมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน เหมาะสม มีการทำงานเป็นระบบ มีการประสานงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และรับผิดชอบงานร่วมกันมีการซ่อมแซมบำรุงรักษาอาคารสถานที่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันอันตรายจากอัคคีภัย วาตภัยอุบัติเหตุต่าง ๆ มีบริเวณที่ปลอดภัย อยู่ใกล้แหล่งชุมชนและมีเวรยามรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาสวยงาม ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย ชุมชนมีความเข้มแข็ง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ที่ทำงานน่าอยู่ หมายถึง สถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงาน มีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่างเพียงพอ ปลอดภัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน รวมถึงมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การบริหารจัดการที่เป็นระบบ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดความภูมิใจในสถานศึกษา

4.2 ความสำคัญของที่ทำงานน่าอยู่

กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) กล่าวว่า ที่ทำงานน่าอยู่ ยังเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการสร้างความสุขให้กับคนทำงาน ซึ่งที่ทำงานน่าอยู่ที่ดี ควรเอื้อให้คนในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างสะดวก สบาย และปลอดภัย ไม่จำเป็นต้องหวงเหว แต่ต้องส่งเสริมไม่ให้เกิดบรรยากาศของความเครียดมากเกินไปซึ่งจะนำไปสู่ความเครียดในการทำงาน แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศต้องอยู่ในระดับที่เหมาะสมหากที่ทำงานน่าอยู่มีความใกล้ชิดธรรมชาติจะช่วยให้คนในองค์กรทำงานด้วยความผ่อนคลายและรับรู้ถึงความสุขในการทำงาน

กอบปรภท อภัยศักดิ์ (2563) ได้กล่าวว่า ที่ทำงานน่าอยู่ มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นอย่างมากหากบรรยากาศขององค์กรดี เป็นองค์กรแห่งความสุข ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานก็จะดีตามไปด้วย และคนทำงานก็จะให้ความสำคัญในการทำงานมากขึ้น บรรยากาศในการทำงานในที่นี้ ไม่ได้หมายถึงแค่สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานเท่านั้น แต่ยังหมายถึง ความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารหรือผู้นำเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีกลยุทธ์ มีธรรมาภิบาลในการบริหารงาน รวมถึงมีเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยที่จะช่วยให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดี และผลตอบแทนหรือสวัสดิการในองค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสม

ดาร์รัตน์ คูณิม (2567) กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่ทำงาน น่าอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ เพราะจะทำให้ผลงาน ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารในสถานศึกษาควรเตรียมทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการ จัดการเรียนสอนให้มีความพร้อมต่อการใช้งาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ให้กับครูเพียงพอ ที่ทำงานน่าอยู่เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่รอบ ๆ ผู้ปฏิบัติงาน ที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งที่สำคัญ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ โดยเฉพาะอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี และวัสดุที่เกี่ยวข้อง กับการสอนในห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่ ผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทน สวัสดิการและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ การสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เป็นสิ่งที่ช่วยให้การดำเนินงานของครูเป็นไปด้วย ความเรียบร้อยและประสบผลสำเร็จ สร้างความสะดวกสบายและความรวดเร็วให้ กับการทำงานของครู

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ที่ทำงานน่าอยู่มีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสุขของบุคลากร โดยเป็นปัจจัยที่ผู้บริหาร ต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่อยู่เสมอ ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น สถานที่ทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ อุณหภูมิที่เหมาะสม และความใกล้ชิด ธรรมชาติที่ช่วยให้ทำงานอย่างผ่อนคลาย รวมถึงการจัดเตรียมทรัพยากรและเทคโนโลยี ที่ทันสมัยอย่างเพียงพอ เช่น วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานและอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี นอกจากนี้ยังรวมถึงสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจ เช่น ความสัมพันธ์

แบบกัลยาณมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน การมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และธรรมาภิบาล รวมถึงค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยลดความเครียด ป้องกันความผิดพลาดและอุบัติเหตุในการทำงาน ลดการขาดงานและการลาออก ส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ และช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

5 ความสมานฉันท์ในองค์กร

5.1 ความหมายของความสมานฉันท์ในองค์กร

วัลลภา องค์ไทร (2565) กล่าวว่า ความสมานฉันท์ในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลากรในสถานศึกษาซึ่งมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความเอื้อเฟื้อและเมตตาใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน เชื่อมมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน รับผิดชอบที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงทันเวลา และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565) กล่าวว่า ความสมานฉันท์ในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลากรในสถานศึกษามีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน มีความรักความสามัคคีในหมู่คณะ ให้ความเคารพ ความเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน กล่าวคำชื่นชม ยินดี เมื่อประสบความสำเร็จ ให้กำลังใจกันเมื่อเกิดความผิดหวัง และมีการทำงานเป็นทีมเพื่อช่วยกันพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ

สิทธิเดช เสมอภาคดี และศิริพงษ์ เสาภายน (2566) กล่าวว่า ความสมานฉันท์ในองค์กร หมายถึง สภาวะแห่งความสามัคคีและความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรทุกระดับในองค์กร ซึ่งตั้งอยู่บนรากฐานของความซื่อสัตย์ การเคารพซึ่งกันและกัน ความเสมอภาคเท่าเทียม การยอมรับความผิดพลาด การให้อภัย การให้กำลังใจ และการชื่นชมความสำเร็จร่วมกัน ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ผ่านการช่วยเหลือเกื้อกูล การปรึกษาหารือ และการให้คำแนะนำที่ดีต่อกัน นำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีและบรรยากาศการทำงานที่เปี่ยมด้วยความรักและความผูกพันของทุกคนในองค์กร

ไพรัช วรรณบวร (2566) กล่าวว่า ความสมานฉันท์ในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลากรในสถานศึกษามีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน มีความรักความสามัคคีในหมู่คณะ ให้ความเคารพ ความเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหา กล่าวคำชื่นชม ยินดีเมื่อประสบความสำเร็จ

ให้กำลังใจกันเมื่อเกิดความผิดหวัง และมีการทำงานเป็นทีมเพื่อช่วยกันพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ

ชาลี เปี่ยมพลอย (2567) กล่าวว่า ความสมานฉันท์ในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษามีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน มีความรักความสามัคคีในหมู่คณะ ให้ความเคารพความเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน กล่าวชื่นชม ยินดี เมื่อประสบความสำเร็จ ให้กำลังใจกันเมื่อเกิดความผิดหวัง และมีการทำงานเป็นทีมเพื่อช่วยกันพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ

บานชื่น คำผิว (2567) กล่าวว่า ความสมานฉันท์ในองค์กร หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีความรักสามัคคีกันเป็นอย่างดี มีการทำงานเป็นทีม พร้อมช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อเกิดปัญหา ให้ความเคารพซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี บุคลากรให้ความเคารพให้เกียรติและให้คำแนะนำ ชื่นชมยินดีให้กำลังใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ความสมานฉันท์ในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของ บุคลากรในสถานศึกษาที่เคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้คำปรึกษาแนะนำ ชื่นชมใน ความสำเร็จและให้กำลังใจแก่กัน ก่อให้เกิดความร่วมมือทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อกัน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

5.2 ความสำคัญของความสมานฉันท์ในองค์กร

หยาดฝน เดชโอกาส (2565) กล่าวว่า ผู้บริหารสนับสนุน ให้บุคลากรในสถานศึกษามีการทำงานร่วมกันอยู่เสมอ มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เครือข่ายทางการศึกษา มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน ทำให้บุคลากรในสถานศึกษา มีความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายเดียวกัน ร่วมแรงร่วมใจให้ บรรลุผลสำเร็จ อีกทั้งมีระบบการทำงานที่ชัดเจน ทุกคนรู้หน้าที่ปฏิบัติงานให้ดีที่สุด มีการชื่นชมความสำเร็จร่วมกันร่วมภาคภูมิใจด้วยกัน

ไพรัช วรรณบวร (2566) กล่าวว่า ความสมานฉันท์ในองค์กรมี ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและความมั่นคงขององค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่ช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น มีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และเอื้อเฟื้อต่อกัน โดยเฉพาะในสถานศึกษา ซึ่งความร่วมมือ ความเคารพ และกำลังใจ ที่มีให้กันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันและบรรยากาศขององค์กรโดยรวม

ความสมานฉันท์ยังช่วยสร้างความไว้วางใจระหว่างบุคลากร นำไปสู่การทำงานเป็นทีมอย่างเข้มแข็ง การให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสามารถลดปัญหาความขัดแย้ง และเสริมสร้างความเข้าใจร่วมกันในองค์กรได้อย่างยั่งยืน โดยมีทั้งการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการให้เกียรติและกำลังใจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ ความสมานฉันท์ยังสามารถสืบทอดจากรุ่นสู่รุ่นจนกลายเป็นอัตลักษณ์ขององค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรมีความมั่นคงทางวัฒนธรรม มีแนวทางปฏิบัติที่ดีร่วมกัน และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่

กอบปรภณ อภัยศักดิ์ (2563) กล่าวว่า การสร้างมิตรภาพที่ดีแบบกัลยาณมิตรในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญมากที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องเป็นแกนนำและสร้างให้เกิดขึ้น ต้องส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อกันเป็นหนึ่งเดียวกันเหมือนคนในครอบครัว เขาก็จะรู้สึกอบอุ่นไม่โดดเดี่ยวและรับรู้ได้ว่าจะมีคนที่พร้อมเดินไปด้วยกันและพร้อมคอยช่วยเหลืออยู่เสมอเพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความสมานฉันท์ในองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและความมั่นคงขององค์กร โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกัน สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี และวางแผนงานร่วมกัน ซึ่งก่อให้เกิดความสามัคคี การช่วยเหลือเกื้อกูล และการทำงานที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกองค์กร นอกจากนี้ ยังช่วยสร้างความไว้วางใจ ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมการให้คำปรึกษาอย่างสร้างสรรค์ ความสมานฉันท์ยังสามารถพัฒนาเป็นวัฒนธรรมองค์กร สร้างอัตลักษณ์ที่เข้มแข็ง และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การสร้างมิตรภาพแบบกัลยาณมิตรและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว เกิดความอบอุ่น ไม่โดดเดี่ยว และมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือกันเพื่อบรรลุพันธกิจขององค์กรร่วมกัน

จากเนื้อหาที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำมาสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์กรแห่งความสุข ดังตาราง 2

ตาราง 2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้คุณลักษณะขององค์กร
แห่งความสุข

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. ความพึงพอใจในการทำงาน	ความรู้สึกเชิงบวกของบุคลากรในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีความภาคภูมิใจในผลงานปฏิบัติงานของตนเอง สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งตระหนักถึงคุณค่าของงานของตนเองและสังคม	1.1 กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
		1.2 ทุ่มเทเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ
		1.3 แสดงความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง
		1.4 สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม
		1.5 ตระหนักถึงคุณค่าของงานของตนเองและสังคม
2. การติดต่อสัมพันธ์	ความรู้สึกเชิงบวกของบุคลากรในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสื่อสารกันอย่างเป็นมิตรด้วยความสุภาพ รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้อื่นอย่างตั้งใจ ร่วมมือช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน รับรู้ถึงความปรารถนาดีต่อกัน และสามารถร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จ	2.1 สื่อสารกันอย่างเป็นมิตรด้วยความสุภาพ
		2.2 รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้อื่นอย่างตั้งใจ
		2.3 ร่วมมือช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน
		2.4 รับรู้ถึงความปรารถนาดีต่อกัน
		2.5 สามารถร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จ

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
3. การเป็นที่ ยอมรับ	ความรู้สึกเชิงบวกของบุคลากร ในสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การรับรู้ว่าคุณค่าได้รับความ เชื่อถือจากผู้บริหาร เพื่อน ร่วมงาน และบุคคลภายนอก องค์กร และการยกย่องทั้งใน ด้านความรู้ ความสามารถ คุณ งามความดี และผลสำเร็จใน การปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้ ได้รับความไว้วางใจให้ รับผิดชอบงานสำคัญ การ สนับสนุนในการพัฒนาและ ก้าวหน้าในวิชาชีพ ตลอดจน รับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง	3.1 รับรู้ว่าคุณค่าได้รับความเชื่อถือจาก ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และ บุคคลภายนอกองค์กร
		3.2 รับรู้ว่าคุณค่าได้รับการยกย่องในด้าน ความรู้ ความสามารถ คุณงาม ความดีและผลสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน
		3.3 รับรู้ถึงความไว้วางใจให้ รับผิดชอบงานสำคัญ
		3.4 รับรู้ถึงการสนับสนุนในการ พัฒนาและก้าวหน้าในวิชาชีพ
		3.5 รับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง
4. ที่ทำงานน่า อยู่	สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อม ทางกายภาพ ที่เอื้อต่อการทำงาน มีความ สะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก แสง สว่างเพียงพอ ปลอดภัย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ เหมาะสมกับลักษณะงาน รวมถึงมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การบริหารจัดการที่เป็นระบบ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดความ ภูมิใจในสถานศึกษา	4.1 รับรู้ถึงสภาพแวดล้อมทาง กายภาพของสถานศึกษา มีความ สะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก แสง สว่างเพียงพอ และปลอดภัย
		4.2 มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ เหมาะสมกับลักษณะงาน
		4.3 รับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
		4.4 รับรู้ถึงการบริหารจัดการที่เป็น ระบบ
		4.5 มีความภูมิใจในสถานศึกษา

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
5. ความ สมานฉันท์ใน องค์กร	พฤติกรรมของบุคลากรใน สถานศึกษาที่เคารพให้เกียรติ ซึ่งกันและกัน ให้คำปรึกษา แนะนำ ชื่นชมในความสำเร็จ และให้กำลังใจแก่กัน ก่อให้เกิดความร่วมมือทำงาน เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากรมีความ ผูกพันต่อกัน และรู้สึกเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร	5.1 เคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน
		5.2 ให้คำปรึกษาแนะนำ
		5.3 ชื่นชมในความสำเร็จและให้ กำลังใจแก่กัน
		5.4 ร่วมมือทำงานเป็นทีม
		5.5 รู้สึกผูกพันต่อกัน
		5.6 รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2.1.5 แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขไว้ด้วยกัน
หลายประการ ดังนี้

จิตติกรณ์ อาจะสมิต (2563) ได้เสนอแนวทางพัฒนาสถานศึกษาให้เป็น
องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี
เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านระบบการจัดการ ผู้บริหารจึงควรจัดให้มีนโยบายที่ยึดถือความ
ยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยการสร้างนโยบายใน
การประเมินผลงานที่ชัดเจน โปร่งใส ยึดตามภาระงานของผู้ถูกประเมินสอดคล้อง
กับสภาพการปฏิบัติงานจริงของครู มีการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินที่เป็นมาตรฐาน
ร่วมกัน ครูทุกคนสามารถเข้าใจและปฏิบัติตามเกณฑ์ได้ โดยเป็นเกณฑ์การประเมินที่เป็น
ธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งผลให้ครูรับรู้และยอมรับผลการประเมิน โดยมีการเปิด
โอกาสให้ครูสามารถขอทราบรายละเอียดของผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง
มีนโยบายที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู ทั้งการขอมีวิทยฐานะและการสนับสนุน
ให้ครูอัตราจ้างสามารถบรรจุเป็นข้าราชการครู สนับสนุนสวัสดิการให้กับครูทุกคนอย่าง

เท่าเทียม ใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ส่งเสริมให้เกิดการรับรู้และการยอมรับ ภายใต้ข้อมูลตรงตามสภาพจริง อย่างให้เกียรติซึ่งกันและกัน

2) ด้านสุขภาพกายและใจ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีนโยบายในการสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมการออกกำลังกาย โดยการจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา กำหนดปฏิทินในการจัดกิจกรรมออกกำลังกายร่วมกันทั้งครูและนักเรียน โดยผู้บริหารมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม การจัดกิจกรรมสนทนา การกิจกรรมสร้างสรรค์ที่ช่วยในการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน รวมถึงเป็นการเปิดโอกาสให้ครูสร้างสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกัน มีกิจกรรมที่ส่งเสริมสมาธิ กิจกรรมทางศาสนาของตนเอง เพื่อช่วยให้ครูสามารถจัดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม อันจะยังผลไปสู่ความพร้อมของครูทุกคนทั้งทางด้านการร่างกายและจิตใจต่อยอดไปสู่การจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

3) ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ผู้บริหารควรยึดหลักการสร้างบรรยากาศองค์กรแบบครอบครัว โดยการเป็น แบบอย่างที่ดี ทั้งในการครองคน ครองตน ครองงาน สร้างเสริมบรรยากาศองค์กรที่ทำให้เกิดมิตรภาพที่ดีในองค์กรให้เกิดการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ควรบริหารจัดการใหม่พื้นที่สีเขียว พื้นที่พักผ่อนหย่อนใจ มุมกาแฟ มุมอ่านหนังสือ ที่เปิดเป็นพื้นที่ให้กับครูทุกคนสามารถใช้งานร่วมกันอย่างเท่าเทียม ส่งผลให้ครูสามารถผ่อนคลายความเครียดไปพร้อมกับ การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ การพูดคุยสื่อสาร และสร้างสรรค์ความสุข ส่งเสริมให้ครูรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กรและเป็นพื้นที่ที่ครูผู้ใหญ่น่าอยู่สามารถถ่ายทอดวัฒนธรรม องค์กรที่ดีงามให้กับครูรุ่นใหม่ในโรงเรียน เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการชุมชนวิชาชีพ (Professional learning community) นอกจากนี้ผู้บริหารยังควรมีการจัดสรรงบประมาณ ในการสนับสนุน ส่งเสริมให้มีทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ให้กับครูอย่างครบถ้วน เหมาะสม ทั้งการจัดให้มีการดูแลสุขภาพพลอดักซ์ ที่จอดรถ ที่เพียงพอ ความพร้อมของสุขาการดูแลสุขภาพความสะอาด พื้นที่ทำงานที่มี อากาศถ่ายเท สะดวกจุดบริการน้ำดื่ม อินเทอร์เน็ต รวมไปถึงวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียน การสอนให้เกิดคุณภาพ เพื่อช่วยให้ครูลดความวิตกกังวลและลดภาระของครูในการทำงาน

4) ด้านกระบวนการสร้างสุข ผู้บริหารควรยึดหลักการมีส่วนร่วม โดยกำหนดให้มีนโยบายในการจัดงบประมาณเพื่อใช้ในการสนับสนุนเงินช่วยเหลือครู ในโอกาสต่าง ๆ ทั้งงานศพ งานแต่งงาน และการแสดงความยินดีเนื่องในโอกาสต่าง ๆ ซึ่งนอกเหนือจะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานร่วมกันขององค์กรแล้วยังก่อให้เกิดความรู้สึกทางจิตวิทยาเชิงบวกต่อผู้บริหาร ในการเล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากร ทุกฝ่ายอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ยังควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างขวัญกำลังใจของครูอย่าง หลากหลาย เช่น กิจกรรมเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสต่าง ๆ ทั้งวันสำคัญเทศกาล หรือแม้แต่ การขอบคุณการทำงานของครูทุกคน กิจกรรมศึกษาดูงาน อบรมเพื่อพัฒนาความก้าวหน้า ทางวิชาชีพ กิจกรรมพักผ่อนร่วมกันของบุคลากรทุกคน โดยทุกกิจกรรมควรเปิดโอกาส ให้ครูทุกคนได้มีโอกาสร่วมกันแสดงความคิดเห็น ทั้งการวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผลการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจของครูทุกคน รู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและการเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันอันจะส่งผลให้เกิด ความสัมพันธ์อันดีในองค์กรที่จะพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขต่อไป

5) ด้านลักษณะงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจใน การปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของครู โดยสอดคล้องกับสภาพบริบทของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูรับรู้ถึงคุณค่าของงาน และเห็นถึงเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง งานที่ได้รับ มอบหมายเกิดประโยชน์อย่างแท้จริงต่อผู้เรียนและสถานศึกษา ภายใต้การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ที่เป็นระบบและต่อเนื่อง

ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565) ได้เสนอแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กร แห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) การพัฒนาความสามัคคีในองค์กร มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ปรีกษาหารือ ให้คำแนะนำที่ดีต่อกัน ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนรับประทานอาหารเช้า ร่วมกันในทุกวัน เพื่อสร้างโอกาสในการพูดคุยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนให้ความเคารพซึ่งกันและกันในฐานะเพื่อนร่วมงาน มีความเสมอภาคเท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติในการทำงานร่วมกัน และมีการให้รางวัล

แก่บุคลากรที่ทำงานได้อย่างยอดเยี่ยมและประสบความสำเร็จ ด้วยการมอบรางวัล
กล่าววยกย่อง เชิดชูเกียรติ หรือให้ความดีความชอบ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน

2) การพัฒนาทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ มีแนวทางการพัฒนา
คือ ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง
นำจรรยาบรรณวิชาชีพมาเป็นหลักในการทำงานและให้มีแนวทาง ความมุ่งมั่นหวัง
หรือเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง ให้ความเชื่อถือไว้วางใจ
ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยืดหยุ่น และมีอิสระในการทำงาน ประชุม วางแผน มอบหมาย
งานที่รับผิดชอบตรงตามวิชาเอก ความถนัด หรือประสบการณ์ของบุคลากรแต่ละคนให้
เหมาะสมส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทน
และสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานอย่างเต็ม
ประสิทธิภาพ อยากทำงานด้วยความเต็มใจ สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์หรือ
นวัตกรรมใหม่ ๆ

3) การพัฒนาที่ทำงานน่าอยู่ มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารต้อง
จัดการและบริหารสถานที่ให้เหมาะสมและเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากที่สุด
และปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนให้สวยงาม ร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย และน่าอยู่
จัดห้องเรียนและห้องทำงาน ให้เป็นระเบียบเรียบร้อยมีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก
และมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร จัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก
ความสะอาดต่าง ๆ ที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการทำงานให้แก่บุคลากรตามความต้องการ
และความเหมาะสม ตรวจสอบและซ่อมแซม วัสดุ อุปกรณ์ ระบบไฟฟ้าให้พร้อมใช้งานอยู่
เสมอสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่นเหมือนกับครอบครัว อยู่ด้วยกันแบบพี่น้อง
ให้เกียรติซึ่งกันและกัน สร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบการมีส่วนร่วม ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม
ในการรับผิดชอบต่อเป้าหมายในการทำงานและทุกคนสามารถที่จะแสดงความคิดเห็น
และความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเป็นอิสระ และมีระบบบริหารจัดการองค์กรที่ดี
ใช้หลักการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และยึดหลักธรรมาภิบาล

4) การพัฒนาคนทำงานมีความสุข มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหาร
ต้องส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และเข้ารับการตรวจสุขภาพ
ประจำปี จัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม เช่น มอบทุนการศึกษาแก่นักเรียนยากจน
การมอบสิ่งของช่วยเหลือผู้ประสบภัยต่าง ๆ และกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์อื่น ๆ
มีกิจกรรมทัศนศึกษาท่องเที่ยวนอกสถานที่ปีละ 1 ครั้ง เพื่อเป็นการพักผ่อน

และสร้างความผ่อนคลายจากความเหน็ดเหนื่อยในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง และนำความรู้มาพัฒนาองค์กรต่อไป จัดทำโครงการศึกษาดูงานในโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการทำงานของบุคลากร ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่พึงามให้แก่บุคลากร โดยการจัดค่ายธรรมะหรือกิจกรรมทางศาสนา ให้ความสำคัญกับการใช้หลักธรรมคำสอนทางศาสนา หรือจริยธรรมและคุณธรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิต ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้ใช้ชีวิตบนพื้นฐานของความพอเพียงมีภูมิคุ้มกันที่ดีรู้จักประมาณตน ใช้จ่ายให้เหมาะสมกับรายได้ และฐานะทางเศรษฐกิจของตน จัดทำโครงการอบรมทรัพยากรบุคคลโรงเรียน ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเก็บออมเงินไว้ใช้ยามจำเป็น และลดภาระหนี้สิน จัดตั้งกองทุนกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ เพื่อเป็นสวัสดิการช่วยเหลือบุคลากรในยามฉุกเฉิน จัดกิจกรรมที่ให้บุคลากรนำครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีต่อกัน เช่น กิจกรรมทัศนศึกษาประจำปี กิจกรรมสังสรรค์ปีใหม่ เป็นต้น และส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน เป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน และสังคมภายนอก

สุพิชชา มหิพันธ์ (2566) ได้เสนอแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรในองค์กร ร่วมกำหนดเป้าหมายและวางแผนการดำเนินงานร่วมกันเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงานตามความถนัดเพื่อจะเกิดความสุขสบายใจในการทำงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ จัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจในโอกาสสำคัญต่าง ๆ เช่น วันเกิด วันปีใหม่ วันสงกรานต์ หรือวันสำคัญของครอบครัว

2) ด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน มีแนวทางการพัฒนา คือ สถานศึกษาต้องมีการกำหนดมาตรการด้านความปลอดภัยในทุกมิติอย่างเคร่งครัด มีการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารและสถานที่อยู่เสมอ ดูแลรักษาความปลอดภัยของนักเรียน และติดตั้งกล้องวงจรปิดในมุมต่าง ๆ ของโรงเรียน

3) ด้านสุขภาพแข็งแรง มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรหมั่นออกกำลังกาย มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี เช่น การแข่งขันกีฬา การเต้นแอโรบิค มีการจัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจ ให้คำปรึกษาแนะนำ โดยใช้กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเอง ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

4) ด้านความสุขของครอบครัว มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับครอบครัวของบุคลากร สร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรและครอบครัวที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลกระทบในด้านมนุษยสัมพันธ์ บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานแบบ Work form Home ขาดการติดต่อสื่อสารแบบเผชิญหน้า ทำให้ไม่มีการสร้างสัมพันธ์ไมตรีระหว่างบุคลากรในองค์กร และองค์กรกับครอบครัว

5) ด้านความสุขทางด้านสังคม มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลและหลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารจัดการ มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรและสร้างมาตรการการอยู่ร่วมกันภายในองค์กร ชีระพงษ์ บุปผา และสิทธิชัย สอนสุภี (2567) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย สรุปพบว่าผู้บริหารควรดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

1) ผู้บริหารองค์กรต้องนำเสนอวิสัยทัศน์อย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจน พร้อมทั้งจัดสรรแบ่งหน้าที่ตามความสามารถของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี รับฟังปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาองค์กร ติดตามและควบคุมการทำงานของบุคลากรให้ไปในทิศทางเดียวกันอยู่เสมอ

2) ผู้บริหารองค์กรต้องเสริมแรงบันดาลใจให้บุคลากรที่มีความเสียสละ ใช้หลักธรรมาภิบาลในการปกครองบุคลากร และสามารถจัดการกับปัญหาความขัดแย้งในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ผู้บริหารองค์กรต้องเล็งเห็นความสำคัญของสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สร้างสรรค์สวยงาม มีอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกที่เพียงพอพร้อมครบครัน เหมาะสำหรับการทำงานให้องค์กรเดินหน้าต่อไป

4) ผู้บริหารองค์กรต้องสนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมทางสังคม ในการสร้างบรรยากาศของการทำงานในองค์กรให้พร้อมต่อการทำงาน และร่วมมือใน กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

5) ผู้บริหารองค์กรต้องให้อิสระทางความคิด การแก้ปัญหา ความคิด สร้างสรรค์และอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัว และรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

6) ผู้บริหารองค์กรควรสนับสนุนและส่งเสริมแนวทางการพัฒนาเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรการพัฒนาความชำนาญการของบุคลากร ให้มีระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้องค์กรประสบความสำเร็จได้

7) ผู้บริหารองค์กรต้องติดตาม สอบถามและให้คำปรึกษาเพื่อหาปัญหา และอุปสรรคระหว่างการทำงาน

8) ผู้บริหารองค์กรต้องมอบรางวัลชูเกียรติให้บุคลากรที่ได้รับรางวัล ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น นักวิจัยดีเด่น นักพัฒนาดีเด่น เป็นต้น เพื่อเป็นการชื่นชมและกระตุ้นการทำงานของบุคลากรในองค์กร

ดาร์เร็น ดูนัม (2567) ได้เสนอแนวทางการสร้างความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูเงินเนอเรนวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 ดังนี้

- 1) มอบหมายภาระงานให้กับครูในปริมาณที่เหมาะสม 2) กระจายงาน ให้ครูด้วยความไว้วางใจอย่างเท่าเทียมกัน 3) ให้เวลาและให้อิสระในการทำงานของครู
- 4) เสริมแรงทางบวกให้กับการทำงานของครู 5) วางแผนและจัดสรรอัตราค่าจ้างที่เพียงพอ ทั้งงานสอนและงานสนับสนุน 6) มอบหมายงานพิเศษที่ตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถของครู 7) ได้รับการดูแล สนับสนุนและช่วยเหลือจากวัด ชุมชน หน่วยงานอื่น ๆ 8) ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารการทำงานกับครูให้เกิดความเข้าใจ
- 9) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างมิตรภาพ มีความเป็นกันเองกับครู เปิดโอกาสให้ครูกล้า ชักถาม แสดงความคิดเห็น เสนอแนะวิธีการดำเนินงาน 10) ผู้บริหารวางแผนการทำงาน ตามนโยบาย โดยวิเคราะห์องค์การร่วมกับครูเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข
- 11) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 12) บริหารงานอย่างเสมอภาคและยุติธรรม
- 13) เลื่อนเงินเดือนตามระเบียบและกฎเกณฑ์ จากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 14) ส่งเสริมการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะของครู สนับสนุนให้ศึกษาต่อและพัฒนาตนเอง

มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และใช้ประโยชน์ได้ เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยเป็นตัวกำหนด หรือเป็นพลังผลักดันให้เกิดความกระตือรือร้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วยให้บุคลากรต้องการร่วมงานกับองค์กรในระยะยาว ลดอัตราการย้ายหรือออกจากสถานศึกษา

การสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้ครูเจเนอเรชั่นวายมุ่งมั่นตั้งใจ เสียสละทุ่มเทในการทำงาน เกิดความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความต้องการ และบรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา รวมถึงส่งผลให้ครูเกิดแรงบันดาลใจ มีความคิดสร้างสรรค์ พร้อมทั้งจะทุ่มเทเพื่อพัฒนาความเจริญของงานทางปัญญาให้กับผู้เรียน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเป็นกระบวนการบูรณาการที่ครอบคลุมหลายมิติ โดยมีรากฐานจากการเสริมสร้างความสัมพันธ์และความสมานฉันท์ในองค์กร เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ควบคู่ไปกับการพัฒนาทัศนคติเชิงบวกต่องาน ผ่านการสร้างวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทหน้าที่และการส่งเสริมความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน การปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่นาอยู่ทั้งทางกายภาพและจิตใจ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและส่งเสริมการมีส่วนร่วม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

ศิริเพ็ญ ทองดี (2560) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การประเมินอย่างเป็นระบบ เพื่อกำหนดความแตกต่างหรือผลลัพธ์ ระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน และนำมาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เพื่อหาความต้องการจำเป็นที่แท้จริงมาใช้เพื่อแก้ปัญหาต่อไป

เสาวนีย์ คงบุญ (2561) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบที่ใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็น จากนั้นจึงนำความแตกต่างที่ได้มาจัดเรียงลำดับความสำคัญ ความแตกต่างหรือช่องว่างใดที่สำคัญที่สุดจะถูกนำมาเป็นประเด็นในการพิจารณาเพื่อพัฒนา ปรับปรุงหรือแก้ไขต่อไป

สุภัทธร พงษ์อุทธา (2562) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพการรับรู้ที่เป็นจริง และสภาพการรับรู้ที่คาดหวัง แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง เพื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น

สุวิมล ว่องวาณิช (2562) ได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้น กับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมิน สิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูล ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้น ปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึง เป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

หทัยรัตน์ พานทอง (2564) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่กำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ ควรจะเป็น และจัดเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อระบุความต้องการจำเป็นด้วยวิธีการที่เป็น ระบบ

ฐิตาภรณ์ รุ่งรามา (2565) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง กับสภาพที่เป็นอยู่จริง แล้วนำผลความต้องการ หรือความแตกต่างดังกล่าวมาจัด เรียงลำดับความสำคัญ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจเลือกและวางแผนต่อไป

กมลวรรณ วงษาเนาว์ (2567) กล่าวว่า การประเมิน ความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการรวบรวมข้อมูล กำหนด ค้นหา หรือระบุความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริงที่สังเกตได้ โดยมีเครื่องมือในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลของสิ่งที่เกิดขึ้นและสิ่งที่ต้องการให้เกิด ว่ามีลักษณะเป็นเช่นใด แล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญ ความเร่งด่วน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ เป็นแนวทางในการวางแผนการทำงาน ปรับปรุงการ ออกแบบงาน การจัดหาเครื่องมือ หรือเทคโนโลยีที่จำเป็น รวมถึงการดำเนินการฝึกอบรม หรือการเรียนรู้โปรแกรมการ เรียนรู้ เพื่อแก้ไขหรือขจัดปัญหา นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

กฤติยา อินธเสน (2567) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน กับสภาพที่ควรจะเป็นอย่างเป็นระบบ จากนั้นจัดลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น เพื่อระบุความต้องการจำเป็น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญ หรือเร่งด่วนที่สุด นำมาแก้ไขปัญหา วางแผน และ กำหนดแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

กัญญพัชร บุญครอบ (2567) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง ขั้นตอนหรือกระบวนการที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาจากสภาพที่เป็นจริงไปยังสภาพ ที่ควรจะเป็นอย่างเป็นระบบ โดยมีการกำหนด ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็น จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อจัด เรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่าง เพื่อเลือกสิ่งที่จำเป็นที่สุดมาแก้ไข

ชูศักดิ์ อุสาทรพย์ (2567) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินการเป็นระบบในการระบุความแตกต่าง ของสมรรถนะ ที่เป็นอยู่จริงกับสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา แล้วนำมาจัดเรียงลำดับตามความสำคัญของความแตกต่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจว่าจะวางแผนและเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ ตรงตามสภาพความต้องการที่แท้จริง

สรุณา จรัสโสภาสี (2567) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมิน ความแตกต่างของสภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่และสภาพที่ควร จะเป็น จัดลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็น และนำข้อมูลที่ได้มากำหนดแนว ทางแก้ไขเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า กระบวนการค้นหาความแตกต่าง ระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นแล้วหรือเป็นอยู่แล้วกับสิ่งที่ควรจะเป็นหรืออยากให้เป็น แล้วนำผลของ ความแตกต่างไปวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลหรือ หน่วยงาน

2.2.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักการศึกษาได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

เสาวนีย์ คงบุญ (2561) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความ ต้องการจำเป็น คือ ความพยายามที่จะให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศ โดยข้อมูลดังกล่าว เกิดขึ้นจากการวิเคราะห์ แยกแยะถึงสภาพปัญหาหรือหาจุดอ่อนของเรื่องที่ต้องการศึกษา

ข้อมูลที่ได้จะถูกนำไปใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหา เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความจริงที่เกิดขึ้น

สุวิมล ว่องวาณิช (2562) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อระบุปัญหาหรือความจำเป็นที่ต้องได้รับการแก้ไขหรือพัฒนาให้เหมาะสม ช่วยวางแผนพัฒนาให้เหมาะสม ช่วยพัฒนาองค์กรหรือบุคคลให้บรรลุเป้าหมาย

สุภัทธร พงษ์อุตหา (2562) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินการในการพัฒนา กิจกรรมและเป็นทางเลือกในการแก้ปัญหาเพื่อการวางแผนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่ม

หทัยรัตน์ พานทอง (2564) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ฐิตาภรณ์ รุ่งราม่า (2565) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น คือ การประเมินให้รับรู้สภาพที่เป็นจริงเพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินการในการพัฒนา กิจกรรมและเป็นทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเพื่อการวางแผนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ที่ช่วยให้องค์กรหรือบุคคล ได้เสริมการวางแผนการดำเนินงานไปถึงเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้น

กมลวรรณ วงษาเนา (2567) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร การตัดสินใจเพื่อปรับปรุง การวางแผนการดำเนินการ การพัฒนาการดำเนินการขององค์กร พัฒนาโปรแกรมการบริการโครงสร้างขององค์กร พัฒนาบุคคลที่สนองความต้องการขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ เพื่อตรวจสอบปัญหาในการปฏิบัติงานที่มีอยู่ในปัจจุบันหรือตอบสนองความต้องการปฏิบัติงานในอนาคต(เชิงรุก) พัฒนาแผนการปรับปรุงการดำเนินงานในระยะยาว เพื่อแสวงหาแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาอย่างมุ่งมั่นถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีจุดมุ่งหมายเพื่อการได้มาซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการวางแผนปรับปรุง พัฒนา แก้ไขปัญหา

และตอบสนองความต้องการขององค์กรหรือบุคคลให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักการศึกษาได้กล่าวถึงประเภทการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2562) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีการจัดประเภท โดยใช้เกณฑ์ในการจัดประเภท ดังนี้

1) การจัดประเภทตามกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการกำหนดความต้องการจำเป็น จำแนกได้ 3 ประเภท ได้แก่ ความต้องการจำเป็นระดับบุคคล (personal needs), ความต้องการจำเป็นของกลุ่ม (group needs) และความต้องการจำเป็นขององค์กร (organization needs)

2) การจัดประเภทตามช่วงเวลาที่ต้องการกำหนดความต้องการจำเป็น จำแนกได้ 2 ประเภท ได้แก่ ความต้องการจำเป็นในปัจจุบัน (current needs) และความต้องการจำเป็นในอนาคต (future needs)

3) การจัดประเภทตามขอบเขตของการวิจัย คือการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ มี 3 ขั้นตอน คือ การระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สุด (needs identification) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (needs analysis) และการกำหนดทางเลือกของการแก้ไขปัญหา (needs solution)

Witkin (1984 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2562) ได้กล่าวว่า ความต้องการจำเป็นสามารถจำแนกตามองค์กรผู้รับและผู้ให้บริการแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ ความต้องการจำเป็นระดับปฐมภูมิ (primary needs) เป็นความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการหรือลูกค้า ความเป็นต้องการจำเป็นระดับทุติยภูมิ (secondary needs) เป็นความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการ และความต้องการจำเป็นระดับตติยภูมิ (tertiary needs) เป็นความต้องการจำเป็นด้านทรัพยากรและการแก้ไขปัญหา

Rossi & Freeman (1993 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2562) ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการจำเป็นสามารถจำแนกตามลักษณะข้อมูลแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ความต้องการจำเป็นเชิงปริมาณ (quantitative needs) และ ความต้องการจำเป็นเชิงคุณภาพ (qualitative needs)

Gilmore & Campbell (1996 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2562) ได้กล่าวว่า ความต้องการจำเป็นสามารถจำแนกตามแหล่งที่มาของข้อมูลแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ความต้องการจำเป็นจริง (true needs) กับความเป็นต้องการจำเป็นตามการรับรู้ (perceived needs)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น จะต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นเป็นตัวกำหนดในการเลือก เพื่อหาวิธีที่เหมาะสมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

2.2.4 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักการศึกษาได้กล่าวถึงขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

สุชาติ สวัสดิ์ (2561) ได้กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น มีขั้นตอนการดำเนินงาน กำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดองค์กร หรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น กำหนดเนื้อหาสาระ กำหนดผู้ให้ข้อมูล และเครื่องมือประเมิน กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดแนวทางเพื่อจัดความต้องการจำเป็นและแนวทางแก้ไขปัญหาต่อไป

สุวิมล ว่องวาณิช (2562) ได้จำแนกขั้นตอนกระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น โดยอิงหลักความแตกต่างและหลักความสำคัญ มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสิ่งที่มีหวัง
2. การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จากข้อ (1) และข้อ (2) และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้นเพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น
4. การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ (3) และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น
5. การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อ (4)

กฤติยา อธิธิแสน (2567) ได้กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นคือการวางแผนการทำงานที่เป็นระบบเช่นเดียวกับขั้นตอนการออกแบบการวิจัยทั่วไป โดยมีขั้นตอนที่สำคัญคือ การกำหนดจุดมุ่งหมายและคำถามที่ใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น และการกำหนดกรอบการวิจัย การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย การกำหนดเทคนิคหรือวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การกำหนดลักษณะข้อมูล เครื่องมือเก็บข้อมูล ลักษณะของผู้ให้ข้อมูล วิธีการเก็บข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงาน และการใช้ผลการประเมิน

Kaufman (1987, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2562) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นแบบองค์รวม โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนรวม 10 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดหลักการและเหตุผลในการประเมินความต้องการจำเป็น
2. การกำหนดระดับความเข้มในการประเมินความต้องการจำเป็น แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับกลาง ระดับรวบยอด และระดับกลยุทธ์
3. การระบุและคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่จะวางแผนและประเมินความต้องการจำเป็น กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องมี 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้ได้รับผลกระทบ 2) กลุ่มผู้ทำหน้าที่ประเมินความต้องการจำเป็น และ 3) กลุ่มลูกค้าหรือสมาชิกในสังคมผู้ได้รับผล
4. การสร้างบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม
5. การสร้างความตกลงร่วมกันในทุกขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล
7. การระบุความต้องการจำเป็น โดยการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมในขั้นตอนที่ 6 มาวิเคราะห์เพื่อกำหนด/ระบุความต้องการจำเป็น
8. การวิเคราะห์จัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
9. การสร้างข้อสรุปร่วมกันในการระบุความต้องการที่จำเป็นที่เกิดขึ้น โดยให้มีมติเห็นพ้องและสรุปผลการประเมินความต้องการจำเป็น มีการระดมความคิดและอภิปรายจนเกิดฉันทามติ
10. การระบุปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและจำเป็นต้องได้รับการแก้ไข

McKillip (1987, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2562) ได้แบ่งการดำเนินงานประเมินความต้องการจำเป็นออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการระบุกลุ่มผู้ใช้และลักษณะการใช้ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น

2. การระบุกลุ่มเป้าหมายและสภาพแวดล้อมของการให้บริการ
3. การระบุรายละเอียดของความต้องการจำเป็น
4. การประเมินความต้องการจำเป็นที่สำคัญ
5. การเผยแพร่ผลการประเมินความต้องการจำเป็น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนการดำเนินงาน ประกอบด้วย การกำหนดจุดมุ่งหมายและคำถามในการวิจัย การระบุกลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูล การศึกษาสภาพที่มุ่งหวังและสภาพที่เป็นอยู่จริง การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ความแตกต่างและสาเหตุ การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา และการเผยแพร่ผลการประเมิน

2.2.5 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

การศึกษาได้กล่าวถึงการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้ สุวิมล ว่องวาณิช (2562) ได้เสนอเทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนี้

1) เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดียว ข้อมูลแบบการตอบสนองเดียว ได้แก่ ข้อมูลที่ผู้ตอบเลือกตอบข้อคำถาม ในแบบสอบถามเพียงส่วนเดียวโดยอาจถามว่าข้อความนี้มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับใด หรือท่านมีความต้องการจำเป็นในด้านนี้มากน้อยเพียงใด เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นตามนิยามการแก้ปัญหา ในกลุ่มเทคนิควิธีนี้ขอเสนอวิธีการจัดลำดับความสำคัญ จำนวน 3 วิธี ดังนี้

1.1) วิธีการจัดเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานสำหรับมาตรแบบกลุ่ม (Category Scales) วิธีนี้นักวิจัยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุน้ำหนักความสำคัญต้องการจำเป็นตามการรับรู้เป็นรายประเด็นตามมาตรประมาณค่า ผู้ให้ข้อมูลจะให้น้ำหนักความสำคัญกับความต้องการจำเป็นประเด็นต่าง ๆ เท่ากันได้ หากเห็นว่าความต้องการจำเป็นเหล่านั้นมีระดับความสำคัญเท่ากัน จากนั้นทำการเจนนับความถี่ที่กระจายตามมาตรประมาณค่าของแต่ละรายการแล้วหาค่ามัธยฐานหรือฐานนิยม หรือค่าเฉลี่ยแต่ละค่ามัธยฐานจะเป็นค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่อยู่มาตรจัดอันดับ ในการจัดลำดับความสำคัญต้องการจำเป็นสามารถเรียงค่าจากมากไปหาน้อยหรือจากน้อยไปหามากตามค่าสถิติที่ได้ในแต่ละข้อย่อยรายการ อย่างไรก็ตามผลที่ได้จากการใช้วิธีในการจัดลำดับความสำคัญมีความเป็นไปได้สูงที่ความต้องการจำเป็นทุกประเด็นมีค่าเท่ากัน ซึ่งทำให้ต้อง

มีการอภิปรายเสริมหรือหาข้อมูลอื่นเสริมความต้องการจำเป็นประเด็นใดมีความสำคัญมากที่สุด ซึ่งนับเป็นจุดอ่อนของวิธีนี้

1.2) วิธีการสร้างมาตรฐานประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling) การจัดลำดับความสำคัญต้องการจำเป็น สามารถกระทำได้โดยวิธีการสร้างมาตรฐานประมาณช่วงขนาด โดยเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งมีหลายด้านว่าด้านใดมีความสำคัญมากกว่า วิธีการสร้างมาตรฐานประมาณช่วงขนาด จะมีการกำหนดความสำคัญของแต่ละข้อรายการ ด้วยคะแนนในเชิงเปรียบเทียบกับคะแนนความสำคัญของรายการความต้องการจำเป็นที่ใช้เป็นฐานการอ้างอิงซึ่งกำหนดโดยการประเมินความต้องการจำเป็นถือว่าเป็นวิธีที่ลดจุดอ่อนของวิธีแรก

1.3) วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired-weighting Procedure) กระบวนการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ เป็นวิธีการจัดลำดับความสำคัญ ด้วยการเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นทุกประเด็นเป็นรายคู่ให้ครบทุกคู่ที่เป็นไปได้ วิธีนี้จึงมีจุดเด่นกว่าสองวิธีแรก โดยปกติความต้องการจำเป็นที่ต้องการจัดลำดับความสำคัญไม่ควรเกิน 15 ข้อ หากเกิน 15 ข้อ จะทำให้กลุ่มตัวอย่างสับสนและไม่สามารถจำรายละเอียดของรายการต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์

1.4) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด (Card Sort) การจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ดเป็นวิธีการที่ใช้การ์ดเป็นอุปกรณ์ที่ทำให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นมีความสะดวกในการจัดลำดับความสำคัญของการต้องการจำเป็นมากขึ้น วิธีนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1.4.1) ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นเตรียมข้อความที่แสดงความต้องการจำเป็นทั้งหมดที่ต้องจัดลำดับ โดยการพิมพ์ในกระดาษที่เป็นการ์ด จัดทำการ์ดเป็นชุด ๆ ตามจำนวนคนที่ทำหน้าที่จัดลำดับความสำคัญ

1.4.2) มอบการ์ดให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่จัดเรียงลำดับความสำคัญชี้แจงให้แยกการ์ดออกเป็นกอง ๆ ตามกลุ่มของข้อความที่คิดว่ามีความสำคัญอยู่ในกองเดียวกัน จะเป็นกี่กองก็ได้

1.4.3) ระบุระดับความสำคัญการ์ดแต่ละใบแล้วมอบการ์ดคืน

1.4.4) ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นทำการแจกแจงความถี่ของคะแนนของการ์ดแต่ละใบ แล้วสรุปคะแนนเป็นภาพรวมเสนอเป็นผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

2) เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (Dual-response Format) มักปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่า โดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุด คือ ระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็น รูปแบบนี้สร้างขึ้นโดยมีพื้นฐานแนวคิดของการนิยาม ความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถกระทำดังต่อไปนี้ วิธีการที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่างพบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมาก เป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (Importance : I) ของข้อความนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What Should be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (Degree of Success : D) ที่เป็นอย่างอยู่ในขณะนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What is” สูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นจะมีวิธี ดังนี้

2.1) วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank Order of Difference Scores

$$\text{สูตร } \text{MDF} = I - D$$

2.2) วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้ โดยสร้างดัชนีชื่อว่า (Priority Needs Index : PNI) ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริง (Mean Difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญ I

$$\text{สูตร } \text{PNI} = (I - D)I$$

2.3) วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิมของนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช ซึ่งเป็นวิธีที่หาค่าผลต่างของสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น (I-D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายในเชิงการเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นจริงเป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่ควรจะเป็นของกลุ่ม

$$\text{สูตร } PNI_{\text{modified}} = (I-D)/D$$

2.4) การวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนาโดยการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่ควรจะเป็น (หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และสภาพที่เป็นจริง จุดที่ใช้ในการแบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูง-ต่ำ ที่กำหนดหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจุดตัด (Cut-off Score)

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบข้อมูลสองชุดหรือการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) และวิเคราะห์ด้วยวิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) เนื่องจากออกแบบการวิจัยเพื่อศึกษาระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็น โดยมีพื้นฐานตามแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy model)

2.3 แนวทางการพัฒนาตามแนวคิด OKRs

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนเพื่อจัดทำวิธีการพัฒนาแบบ OKRs โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.3.1 ความหมายของแนวคิด OKRs

จากการศึกษาเครื่องมือต่าง ๆ พบว่า เครื่องมือทางการจัดการที่ช่วยให้หลายองค์การประสบผลสำเร็จอย่างมาก คือ การดำเนินงานที่มีการกำหนดตัววัดผล หรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและสัมฤทธิ์ผล ได้ในทุกระดับหรือที่เรียกว่า Objective and Key Results (OKRs) จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ Objective and Key Results (OKRs) ไว้ดังนี้

นกดล รมโพธิ์ (2561) กล่าวว่า OKRs มาจากคำว่า Objectives and Key Results หมายถึง ระบบบริหารจัดการที่เน้นเรื่องการตั้งเป้าหมายและการติดตามผลอย่างต่อเนื่องในสิ่งที่สำคัญโดยสร้างจากแรงจูงใจภายใน โดย “O” มาจาก Objectives คือ วัตถุประสงค์หลักเป็นการบอกจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน (What) และ “K” มาจาก Key

Results คือ ผลลัพธ์หลัก เป็นการบอกว่าจะทราบได้อย่างไรว่าเราบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น (How)

อังคณา แซ่เจี๋ย (2561) กล่าวว่า Objective and Key Results (OKRs) หมายถึง เครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงานองค์กรรูปแบบหนึ่ง มีลักษณะการกำหนดเป้าหมายแบบระดับบนลงล่าง (Top-down) โดยเริ่มจากผู้บริหารกำหนดเป้าหมายขององค์กร จากนั้นหัวหน้าหน่วยงานกำหนดเป้าหมายระดับหน่วยงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร และพนักงานแต่ละคนจึงกำหนดเป้าหมายของตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายระดับหน่วยงาน ซึ่งเป้าหมายของทุกระดับใช้ค่าเป้าหมายในการวัดความสำเร็จ

เกศินี ประทุมสุวรรณ (2562) กล่าวว่า OKRs (Objectives and Key Results) หรือ วัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ หมายถึง เครื่องมือที่นำมาใช้ติดตามประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้รู้ว่า ขณะนี้การดำเนินงานของเรานั้น กำลังอยู่ในเส้นทางไปสู่เป้าหมายหรือไม่อยู่ตรงไหน ห่างไกลจากเป้าหมายเพียงไร กล่าวโดยสรุปคือ เป็นเรื่องของการกำหนดเป้าหมาย การติดตามผล และการวัดผลตามเป้าหมาย

สยามราชย์ พุเจริญกุลยา และอนุรักษ์ ศรีใจ (2566) กล่าวว่า Objective and Key Results (OKRs) หมายถึง เครื่องมือที่จะช่วยในการตั้งเป้าหมายหรือ กำหนด วัตถุประสงค์ และกำหนดวิธีการวัดผลที่ทำให้เป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นจริง เป็นวิธีที่ให้ทุกคนตั้ง วัตถุประสงค์ในการทำงานให้มีความชัดเจนและทำต่อมาเป็นทอด ๆ คือการทำให้บรรลุ วัตถุประสงค์

สมชาย เทพแสง และกันต์ฐมนิญา นฤโษษิตศิริ (2566) กล่าวว่า Objective and Key Results (OKRs) เป็นแนวคิดใหม่ในการพัฒนาองค์กรที่เน้นคุณภาพ เน้นการวัดเป้าหมายขององค์กรโดยสามารถกำหนดเป็นเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายระดับงานหรือแผนก และเป้าหมายระดับองค์กรเป็นวิธีการวัดผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้วยการยอมรับจากองค์กร รวมถึงเป็นเทคนิคการตั้งเป้าหมายที่ใช้ในการติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานของบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร

กมลวรรณ นครศรี (2567) กล่าวว่า Objectives and key results (OKRs) หมายถึง วิธีการตั้งเป้าหมายของแต่ละบุคคลในองค์กรให้มีเป้าหมายที่สอดคล้องกันทั้งองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์หลัก ซึ่งเป็นการบอกจุดมุ่งหมายขององค์กรในระดับต่าง ๆ และมีผลลัพธ์หลัก คือ วิธีการทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งเป้าหมายไว้ โดยกำหนดค่า

ความสำเร็จให้ จุดมุ่งหมายนั้นบรรลุผล ซึ่งระบบ OKR จะทำให้บุคลากรทุกคนในองค์กรทราบวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะทำให้องค์กรก้าวไกลไปข้างหน้าอย่างรวดเร็วซึ่ง OKR ส่วนใหญ่จะทำให้จะเป็นรายไตรมาสและรายปี

เทียนชัย เยี่ยงสกุลไพศาล (2567) กล่าวว่า Objective and Key Results (OKRs) หมายถึง เครื่องมือในการบริหารจัดการและประเมินผลของผู้บริหาร เพื่อให้บุคลากรในแต่ละระดับ ออกแบบเป้าหมายและมีเป้าหมายเป็นของตนเองที่ชัดเจน โดยเริ่มจากการออกแบบเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารออกแบบเป้าหมายของตนเองที่สอดคล้องกับ เป้าหมายขององค์กร หัวหน้า ฝ่ายออกแบบเป้าหมายของตนเองที่สอดคล้องกับ เป้าหมายของผู้บริหาร และครูและบุคลากรออกแบบเป้าหมายของตนเองที่สอดคล้องกับ เป้าหมายของหัวหน้าฝ่าย

กล่าวโดยสรุปคือ OKRs หรือ Objective and Key Results เป็นเครื่องมือบริหารจัดการที่ใช้ในการกำหนดเป้าหมายและวัดผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล โดยมีลักษณะการถ่ายทอดเป้าหมายจากระดับบนลงสู่ระดับล่าง (Top-down) เริ่มจากผู้บริหารกำหนดเป้าหมายขององค์กร จากนั้นหัวหน้าหน่วยงานและบุคลากรแต่ละระดับจึงกำหนดเป้าหมายของตนเองให้สอดคล้องกัน OKRs ประกอบด้วย "O" หรือ Objectives คือวัตถุประสงค์หลักที่บอกถึงจุดมุ่งหมาย (What) และ "KR" หรือ Key Results คือผลลัพธ์สำคัญที่ใช้วัดความสำเร็จของวัตถุประสงค์ (How) ซึ่งทำให้ทุกคนในองค์กรมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน เป็นระบบ และสอดคล้องกัน โดยทั่วไป OKRs จะถูกกำหนดเป็นรายไตรมาสหรือรายปี เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.2 การวัดความสำเร็จของแผนตามแนวคิด OKRs

การวัดความสำเร็จของแผนตามแนวคิด OKRs เป็นแนวคิดการวัดผลที่ให้มากกว่าคำจำกัดความเพียงแค่การกำหนดเป้าหมายและการวัดผล หากแต่เป็นแนวความคิดสำหรับการคิดเชิงวิพากษ์ และให้ความสำคัญมากกับการส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการทำงาน โครงสร้างของ OKRs มีนักการศึกษาได้นำเสนอไว้ ดังนี้

สัญญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2560) ได้ระบุลักษณะของวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

- 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) ควรกำหนดวัตถุประสงค์ 3-5 ข้อ ต่อหน่วยงานและองค์การ โดยควรมีลักษณะ คือ ทำทาย (Challenging)

เฉพาะเจาะจง (Specific and measurable) ปฏิบัติให้บรรลุได้ (Attainable) เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน (Relevant and result oriented) และมีกรอบเวลา (Time limited)

2) การกำหนดผลลัพธ์ (Results) ภายใต้วัตถุประสงค์แต่ละข้อควรกำหนดตัวชี้วัด 3-4 ตัวชี้วัด โดยแต่ละตัวชี้วัดควรกำหนดเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ อาทิ จำนวนครั้ง จำนวนโครงการ จำนวนคน ร้อยละความสำเร็จ อัตราส่วน เป็นต้น แม้ว่าแต่ละตัวชี้วัดจะมีความยากและท้าทายแต่ต้องมีความเป็นไปได้ที่จะดำเนินการให้สำเร็จและทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การประสบความสำเร็จ

2.3.3 โครงสร้างของ OKRs

จากการศึกษาเอกสารถึงโครงสร้างของ OKRs มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมาย แนวคิด เกี่ยวกับส่วนประกอบของแนวคิด OKRs ไว้ดังนี้

นภดล ร่มโพธิ์ (2565) ได้เสนอว่า ส่วนประกอบของแนวคิด OKRs มีอยู่ 2 อย่าง ดังนี้

1) Objectives หรือ การตั้งเป้าหมาย หมายถึง เป้าหมายการทำงานของพนักงานแต่ละคน โดยที่เป้าหมายการทำงานนี้จะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับบทบาทของเราในองค์กรและในทีมของเรา การตั้งเป้าหมายส่วนมากเริ่มจากการคิดเป้าหมายหลัก 3-5 อย่าง ที่เราสามารถทำให้บริษัท ทีม หรือตัวเองพัฒนามากขึ้น เป้าหมายที่ดีคือเป้าหมายที่ทำให้เรารู้สึกท้าทาย แต่เป้าหมายก็ควรสามารถทำได้จริงและวัดผลได้ด้วยการตั้งเป้าหมายสำหรับพนักงานระดับล่างหรือพนักงานใหม่อาจจะประกอบด้วยเป้าหมายเพื่อบริษัทและเพื่อทีมที่รวมคิดกับหัวหน้าและทีม และเป้าหมายส่วนตัวที่พนักงานออกแบบ มาเพื่อช่วยพัฒนาตนเองในทิศทางที่พนักงานสนใจ บางที่เราสามารถให้พนักงานหลายคนตั้งเป้าหมายของทีมร่วมกัน แต่พนักงานแต่ละคนไม่ควรมัววัดวัดความสำเร็จซ้ำกันทุกอย่าง

2) Key results หรือ การวัดผลความสำเร็จ หมายถึง วิธีวัดผลความสำเร็จของเป้าหมายที่เราตั้งไว้ด้านบน เป้าหมายแต่ละหัวข้อควรจะมี 3-5 จุดที่สามารถวัดผลได้ การวัดผลความสำเร็จของเป้าหมายมีความสำคัญมากเพราะการวัดผลจะทำให้เราและทีมของเราสามารถตรวจสอบประเมินผลการทำงาน ก้าวผ่านปัญหาต่าง ๆ และหาวิธีพัฒนาหรือแก้ปัญหาใหม่ ๆ อยู่เสมอ

2.3.4 ขั้นตอนการออกแบบระบบ OKRs

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการออกแบบระบบ OKRs นั้นจะประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การออกแบบวัตถุประสงค์และการออกแบบผลลัพธ์หลัก ได้มีนักวิชาการได้ให้ความรู้เกี่ยวกับการออกแบบระบบ OKRs เสนอไว้ ดังนี้

บุญเลี้ยง ทูมทอง (2564) กล่าวว่า ขั้นตอนการออกแบบระบบ OKRs ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การออกแบบวัตถุประสงค์และการออกแบบผลลัพธ์หลัก

1.การออกแบบวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1.1 จะต้องสอดคล้องกับกลยุทธ์หลักขององค์กรและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ระดับบน กล่าวคือ การออกแบบวัตถุประสงค์จะต้องเริ่มต้นจากวัตถุประสงค์ในระดับองค์กรก่อน และค่อย ๆ ถ่ายลงมาในระดับหน่วยงานไปจนถึงระดับพนักงานต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ควรมีจำนวนไม่เกิน 3-5 ข้อ เท่านั้น เนื่องจาก OKRs มักจะถูกทำในช่วงเวลารายปีและรายไตรมาส ดังนั้นจึงไม่ควรมีวัตถุประสงค์จำนวนมากจนเกินไป ซึ่งจะเป็นการกระจายทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดไปทำทุก ๆ เรื่องพร้อม ๆ กัน อันจะทำให้ไม่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้

1.3 วัตถุประสงค์จะมีลักษณะในเชิงคุณภาพกล่าวคือยังไม่ต้องมีตัววัดที่ชัดเจนเช่น อาจจะบอกว่าจะเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการให้การศึกษาที่เป็นเลิศ อย่างนี้เป็นต้น

1.4 วัตถุประสงค์ที่ดีควรสร้างแรงบันดาลใจให้อยากที่จะทำ ไม่ใช่การเอางานประจำทั่วไปที่ไม่มีความสำคัญมากนักมาใส่เป็นวัตถุประสงค์เป็นจำนวนมาก

2. การออกแบบผลลัพธ์หลัก ตามที่ได้กล่าวถึงในขั้นตอน ผลลัพธ์หลักจะเป็นการวัดว่า เมื่อไรเราถึงบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผลลัพธ์หลักที่ดีจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

2.1 มีความชัดเจน วัดผลได้ไม่มีความคลุมเครือ

2.2 มีจำนวนไม่มากนัก โดยทั่วไปจะมีไม่เกิน 5 ผลลัพธ์หลักต่อ

1 วัตถุประสงค์

2.3 ผลลัพธ์หลัก อาจจะวัดผลลัพธ์ที่ต้องการได้เลย

2.4 ควรหลีกเลี่ยงการตั้งกิจกรรมทั่ว ๆ ไปให้เป็นผลลัพธ์หลัก เพราะกิจกรรม เป็นการกระทำแต่ไม่ได้เป็นผลลัพธ์ด้วยตัวของมันเอง หลีกเลี่ยงการใช้คำว่า “วิเคราะห์” เข้าร่วม “ช่วยเหลือ” เพราะคำเหล่านี้บ่งบอกว่าเป็นกิจกรรม แต่ไม่ได้บ่งบอกถึงผลลัพธ์ ให้ถามต่อว่าวิเคราะห์ไปเพื่ออะไร เข้าร่วมไปทำไม หรือช่วยเหลือเพื่อผลลัพธ์ใด เป็นต้น

2.5 ผลลัพธ์หลักจะต้องวัดผลได้ง่าย มีความชัดเจนด้วยตัวของมันเอง

2.6 ในการเขียนผลลัพธ์หลักนั้น จะต้องมีการออกแบบค่าเป้าหมายด้วย และค่าเป้าหมายนั้นจะต้องมีความท้าทายแต่เป็นไปได้

2.7 ในการใช้ OKRs ที่ Google นั้น Google จะปรับคะแนนของผลลัพธ์หลักแต่ละตัวให้อยู่ในช่วงคะแนน 0 – 1 โดย 0 แปลว่าไม่ได้ผลลัพธ์นั้นเลย และ 1 แปลว่าได้ผลลัพธ์อย่างดีที่สุด อย่างไรก็ตาม Google ได้ให้ข้อคิดว่า แต่ละคนควรจะได้คะแนนเพียงแค่ 0.6 – 0.7 เท่านั้นเพราะหากได้ 1 เต็มตลอด อาจสะท้อนว่าการตั้งเป้าหมายนั้นอาจจะไม่ท้าทายเพียงพอก็เป็นได้

2.3.5 การนำ OKRs มาใช้ในองค์กรให้เกิดคุณภาพ

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการนำ OKRs มาใช้ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ได้มีนักวิชาการเสนอไว้ (Maasik 2020 อ้างถึงในสมชาย เทพแสง และกันต์ฐมณีนญา นฤโฆษกิตติกริตติ, 2566) ดังนี้

5.1) กำหนดเป้าหมายที่ประสบความสำเร็จให้ชัดเจน และส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม เน้นให้บุคลากรทำงานจนบรรลุผลลัพธ์หลักอย่างสม่ำเสมอ โดยผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ และเป็นที่ปรึกษาอย่างใกล้ชิด

5.2) มุ่งเน้นไปที่การวัดตัวบ่งชี้ในระหว่างการพัฒนาผลลัพธ์หลัก องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตัวบ่งชี้มากกว่าตัวบ่งชี้ที่ล่าช้า ตัวบ่งชี้เหล่านั้นเหมาะสมอย่างยิ่งเพราะสามารถวัดได้ ดังนั้นจึงช่วยให้องค์กรทราบล่วงหน้าเมื่อกระบวนการไม่ได้ดำเนินไปอย่างถูกต้อง

5.3) ควรใช้ OKRs สำหรับการตั้งเป้าหมายทั้งแบบทีมและแบบรายบุคคล กลยุทธ์นี้มีประโยชน์สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ OKRs เป็นเครื่องมือสำคัญ

ในองค์กร เพราะช่วยจัดลำดับความสำคัญของความคิดริเริ่มตั้งนั้นเมื่อบุคคลและทั้งทีมมีความเห็นตรงกันว่าจะต้องทำอะไร ทั้งองค์กรก็จะเดินหน้าไปในทิศทางเดียวกัน

5.4) ให้ความสำคัญกับลูกค้ายเป็นอันดับแรก เมื่อตั้งค่า OKRs สำหรับองค์กร ควรให้ความสำคัญกับลูกค้ายเป็นอันดับแรก วัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลักทั้งหมดควรได้รับการปรับแต่งเพื่อประโยชน์ของลูกค้ายเครื่องมือกำหนดเป้าหมายนี้มีความสำคัญต่อการทำงานของทั้งองค์กร ดังนั้นหากองค์กรบรรลุผลลัพธ์หลักลูกค้ายก็จะพึงพอใจ

5.5) เชื่อมโยง OKRs เข้ากับเป้าหมายขององค์กร OKRs ที่พัฒนาขึ้นสำหรับบุคคลและทีมควรเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร การพัฒนาเป็นรายไตรมาสและจำเป็นต้องเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ประจำปีโดยรวม

5.6) กำหนดผู้รับผิดชอบของ KR หรือผลลัพธ์หลักแต่ละประเด็น ควรมอบหมายให้กับบุคลากร เมื่อสร้างผลลัพธ์หลักแต่ละรายการ ควรมีบุคลากรที่รับผิดชอบติดตามผล สิ่งนี้มีความสำคัญเนื่องจากช่วยติดตามความก้าวหน้า บุคลากรที่รับผิดชอบผลลัพธ์หลัก (KR) ยังสามารถระบุได้เมื่อทีมหรือบุคลากรกำลังออกนอกเส้นทาง นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มความรับผิดชอบและกระตุ้นให้บุคลากรทำงานตามเป้าหมาย

2.3.6 เทคนิคในการนำ OKRs ไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จ

Bianca; Gleison ; Monalessa & Tayana (2019 อ้างถึงในสมชาย เทพแสง และกันต์ธรมณีนญา นฤไชษกิตติกรติ, 2566) กล่าวว่า ผู้นำองค์กรนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำ OKRs ไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จและทำให้องค์กรเกิดคุณภาพควรมีเทคนิคดังนี้

1. มีการกำกับติดตามและประเมินผลลัพธ์หลักอย่างต่อเนื่อง
2. หลีกเลี่ยงการสร้างวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่คลุมเครือ

ควรกำหนดให้เป็นรูปธรรมและวัดได้

3. สร้างความชัดเจนในพันธกิจและวัตถุประสงค์ ตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการเชื่อมโยงและช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

4. กำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจน ตรวจสอบให้แน่ใจว่า OKRs สามารถนำไปใช้ได้จริง แก้ปัญหาให้กับลูกค้ายตอบสนองลูกค้าย สร้างความสัมพันธ์กับลูกค้ายทางบวก เพื่อให้ได้เปรียบองค์กรอื่น

5. สำนัรจองค์กรตามลำดับความสำคัญ ควรสำรจข้อมูลจากบุคลากรในองค์กรว่าเป้าหมายควรเป็นอย่างไรสำหรับวัฏจักรข้างหน้า ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด

มีส่วนร่วมในการพิจารณาว่า OKRs ควรเป็นอย่างไร ซึ่งรวมถึงผู้บริหาร บุคลากร คณะกรรมการ และลูกค้า

6. ร่าง OKRs ในฐานะทีมผู้บริหาร พิจารณาส่งที่สำคัญที่สุดอย่างยิ่งในไตรมาสนี้ ตั้งเป้าที่จะจำกัดตัวเองไว้ที่ OKRs หนึ่งข้อ

7. แשרและทำซ้ำ แשרสิ่งนี้กับองค์กรที่เหลือเพื่อรับคำติชม ให้ข้อเสนอแนะและรวมไว้ใน OKRs

8. ตั้งค่า OKRs ให้สอดคล้องกัน ในขั้นตอนนี้ บุคลากรมี OKRs ทั่วทั้งองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกัน แต่ละทีมพิจารณาว่าสามารถมีส่วนร่วมได้ดีที่สุดโดยการตั้งค่า OKRs ของตนเองอย่างไร ซึ่งจะรวมถึงทุกสิ่งที่เราเห็นว่าสำคัญสำหรับไตรมาสนี้

9. แต่ละทีมแบ่งปัน OKRs แลกเปลี่ยนกับทีมอื่น ๆ กระตือรือร้นที่จะขอความช่วยเหลือและฟังพากัน

10. ดำเนินการ OKRs เริ่มทำงานและเริ่มสร้างความก้าวหน้าใน OKRs ศิลปะทำให้นึกถึงการเช็คอินรายสัปดาห์ และกระตุ้นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

11. การเช็คอิน OKRs รายสัปดาห์ (สิ่งนี้จะเพิ่มพลังให้ OKRs) พบปะกับทีมทุกสัปดาห์เพื่อหารือเกี่ยวกับ OKRs ให้สมาชิกในทีมแต่ละคนให้คะแนนความมั่นใจว่าการดำเนินงานจะบรรลุผลสำเร็จหลักแต่ละรายการมากเพียงใด อภิปรายสิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มคะแนน

12. การทบทวนกลางไตรมาส ทบทวนการดำเนินงาน สํารองข้อมูลด้วยข้อมูลจำนวนมาก และรวมอภิปรายว่าต้องทำอะไรเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

13. การวัดผลให้แม่นยำ ผลักดันตัวเองให้บรรลุเป้าหมาย แต่อย่าตั้งมาตรฐานต่ำเกินไป ดำเนินกิจกรรม การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องที่เรียกว่าการย้อนหลัง นี่คือนจุดที่เราพิจารณาว่าอะไรเป็นไปด้วยดีและอะไรไม่เป็นไปด้วยดี มีการบันทึกการดำเนินการว่าต้องการทำงานได้ดีขึ้นอย่างไรในครั้งต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า OKRs เป็นอีกหนึ่งแนวทางในการกำกับทิศทางของการดำเนินงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน โดยมีการตั้งเป้าหมาย (Objective) และกำหนดตัววัดผลหรือผลลัพธ์ที่สำคัญ (Key Results) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย หากนำแนวคิด OKRs มาใช้ในการบริหารงานจะช่วยให้การบริหารงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้

ด้วยดีมากยิ่งขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ดังนั้น Objective and Key Results (OKRs) จึงเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจในองค์กร ซึ่งการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศแต่จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพที่สามารถวัดผลได้เป็นการท้าทายความสามารถของบุคลากรทุกคนที่ต้องมุ่งพัฒนางาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิด OKRs มาใช้ในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เพื่อต้องการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยกำหนดวิธีการพัฒนาแก้ไขให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในสิ่งที่ต้องการพัฒนามากที่สุด 3 ข้อ และกำหนดผลลัพธ์ข้อละ 1-2 ผลลัพธ์ ที่ท้าทายและกระตุ้นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา นำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

สิริติกรณ อาจะสมิต (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านระบบการจัดการ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสุขภาพกายและใจ ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านกระบวนการสร้างสุข และด้านลักษณะของงานตามลำดับ แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย หลักการวัตถุประสงค์ แนวทางการพัฒนา และเงื่อนไขความสำเร็จ โดย 1) หลักการมี 5 ด้าน คือ หลักความยุติธรรม หลักการสร้างเสริมสุขภาพ หลักวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว หลักการมีส่วนร่วม และหลักคุณค่าของงาน 2) วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข 3) แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ระบบการจัดการ สุขภาพกายและใจ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน กระบวนการสร้างสุข

และลักษณะของงาน ส่วน 4) เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย แรงจูงใจในการทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านที่ทำงานน้อย 2) ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร 3) ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ และ 4) ด้านคนทำงานมีความสุข ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข รวมทั้งสิ้น 27 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

สุพิชชา มหิพันธ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า 1) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และความสุขของครอบครัว รองลงมา คือ ด้านสุขภาพแข็งแรงและด้านความสุขทางด้านสังคม ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ผู้บริหารควรให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรในองค์กร ร่วมกำหนดเป้าหมาย และวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงานตามความถนัด จัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจในโอกาสสำคัญต่าง ๆ ด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ได้แก่ สถานศึกษาต้องมีการกำหนดมาตรการความปลอดภัยในทุกมิติอย่างเคร่งครัด มีการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารและสถานที่ ดูแลรักษาความปลอดภัยของนักเรียนในช่วงเช้าและเย็น ติดตั้งกล้องวงจรปิดเพื่อตรวจสอบความผิดปกติและป้องกันการเกิดอันตรายภายในโรงเรียน ด้านสุขภาพแข็งแรง ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใน

องค์กรหมั่นออกกำลังกายเพื่อมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีการจัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจ ให้คำปรึกษาแนะนำโดยใช้กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ด้านความสุขของครอบครัว ได้แก่ ผู้บริหารจัดการกิจกรรมสัมพันธ์กับครอบครัวของบุคลากร สร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรและครอบครัว และด้านความสุขทางสังคม ได้แก่ ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลและหลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารจัดการ มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร และสร้างมาตรการการอยู่ร่วมกันภายในองค์กร

หยาดนภา ทำพระเวช (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมองค์กรแห่งความสุขของ แต่ละตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.54 – 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.24 – 0.81 เมื่อแยกพิจารณาพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรในสถานศึกษามีค่านิยมและแนวปฏิบัติเชิงบวก รองลงมา คือ โรงเรียนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เช่น มีกล้องวงจรปิด มีรั้ว เป็นต้น และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรในสถานศึกษา มีการปฏิบัติตามนโยบายและเคารพกฎระเบียบของสถานศึกษา และ องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา มีทั้งสิ้น 14 องค์ประกอบ สามารถ อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 60.54 ภาพรวมค่าไอเกนอยู่ระหว่าง 2.11 – 10.84 แต่ละองค์ประกอบเรียงลำดับค่าน้ำหนักจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านการทำงานที่มีระบบ 2) ด้านสวัสดิการอำนวยความสะดวก 3) ด้านการบริหารงาน 4) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 5) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ 6) ด้านความรักความสามัคคีในหมู่คณะ 7) ด้านการครองตนอย่างมีประสิทธิภาพ 8) ด้านการพัฒนาตนเอง 9) ด้านภูมิทัศน์ 10) ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร 11) ด้านการปฏิบัติงานด้วยใจรัก 12) ด้านความเข้าใจตนเองและผู้อื่น 13) ด้านสุขภาพ 14) ด้านความปลอดภัยในชีวิตประจำวัน

อนุวัต ครอบบุญ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นของ

ความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่
 1) ด้านที่ทำงานน่าอยู่ 2) ด้านทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานที่ทำ 3) ด้านความสมานฉันท์ใน
 องค์กร และ 4) ด้านคนทำงานอย่างมีความสุข ตามลำดับ แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา
 สู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ
 มีทั้งหมด 20 แนวทาง และโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

เสาวนีย์ ไชยข้อฟ้า (2567) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนา
 สถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 มหาสารคาม เขต 3 พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์อยู่ใน
 ระดับมากและมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เรียงจากสูงไปต่ำ ดังนี้
 ด้านทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน ด้านความสมานฉันท์ในที่ทำงาน ด้านสถานที่ทำงานน่า
 อยู่ ด้านคนทำงานมีความสุข จำนวน 18 แนวทาง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
 แนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด

ธีระพงษ์ บุบผาดา (2567) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กร
 แห่งความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย
 พบว่า สภาพที่เป็นจริงของความสุขของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขต
 หนองคาย เมื่อพิจารณาผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของความสุขบุคลากร
 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคม
 2) ด้านผู้นำและบทบาทของผู้นำ 3) ด้านลักษณะของงานในองค์กร 4) ด้านความสุขของ
 สมาชิกในองค์กร และ 5) ด้านความผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ แนวทางการสร้างเสริม
 ความสุขของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย พบว่า ผู้บริหารองค์กร
 ต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ควรเห็นความสำคัญของสภาพแวดล้อมในองค์กร
 ให้เอื้อและเหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทาง
 วิชาการที่สูงขึ้น บุคลากรในองค์กรควรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน
 และองค์กรมีการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Islam (2015) ได้ศึกษาความสุขในที่ทำงานโดยมุ่งสำรวจปัจจัยที่มี
 อิทธิพลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรสายวิชาการ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสำคัญ
 ที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดี ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ค่าตอบแทน ความมั่นคง
 และความก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ลักษณะของงาน ความเป็นอิสระ

ในการทำงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ความเป็นอิสระ การได้รับผลบ่อนกลับ และค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานมากกว่าปัจจัยอื่น นอกจากนี้ยังพบว่าความสุขในที่ทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ซึ่งเชื่อมโยงไปสู่การเพิ่มผลผลิต และประสิทธิภาพขององค์กร ส่งผลให้องค์กรในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการทำงานและการบริหารปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ

Claypool (2017) ได้ทำวิจัยเรื่องความสำเร็จขององค์กร: ความเป็นมาของความสุขในปัจจุบันผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร โดยมุ่งวิเคราะห์บทบาทของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผ่านการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความสุขในที่ทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิผลในการทำงานและความสำเร็จขององค์กร พนักงานที่มีความสุขและมีความกระตือรือร้นจะมีความมั่นใจในการทำงาน แสดงศักยภาพด้านความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงก่อให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร นอกจากนี้ การพัฒนาสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุขของพนักงานยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและส่งเสริมการเติบโตขององค์กรอย่างต่อเนื่อง งานวิจัยยังยืนยันว่าบทบาทของผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และมาตรการส่งเสริมความสุขในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว วัฒนธรรมองค์กร และสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและแนวทางของพนักงาน ความเป็นผู้นำในองค์กรเป็นส่วนสำคัญเนื่องจากมั่นใจได้ว่าพนักงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการดำเนินงานและเป็นที่พอใจกับงาน การใช้มาตรการในการปรับปรุงความสุขของพนักงานซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมของพนักงานและทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาพบว่าองค์กรแห่งความสุขเป็นแนวคิดเชิงกลยุทธ์ที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ซึ่งผลการวิจัยส่วนใหญ่ชี้ให้เห็นว่าด้านที่ทำงานนำอยู่ ความสมานฉันท์ในองค์กร และทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน มีค่าลำดับความต้องการจำเป็นสูงเป็นอันดับต้น ๆ ข้อค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการสร้างแรงจูงใจเชิงบวก เป็นประเด็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับการส่งเสริมอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่งในการกำหนดวิสัยทัศน์

และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วม มีการบริหารจัดการที่โปร่งใส และสนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ และเห็นคุณค่าของตนเอง อันนำมาซึ่งความรู้สึกมีความสุขและเกิดอารมณ์ทางบวกในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขจึงควรดำเนินการใน ลักษณะบูรณาการที่ครอบคลุมทั้งมิติด้านกายภาพ สังคม และระบบการบริหารจัดการ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างความสำเร็จของงานและความสุขส่วนบุคคล ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิผลและความสำเร็จของสถานศึกษาในระยะยาวอย่างเป็นรูปธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษา เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้แบ่งการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

1.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษา

ระยะที่ 2 ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.1 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.2 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

การดำเนินการในระยะนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 2 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษา

1.1.1 แหล่งข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบ เป็นแนวคิดจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เพื่อสังเคราะห์ องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา จำนวน 10 แหล่ง ได้แก่ วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561); กษมา ชวยยิ้ม (2563); ญัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565); หยาดฝน เดชโอภาส (2565); ไพรัช วรรณบวร (2566); ภคพร ใจมาก, สิทธิชัย มูลเขียน, และธีระภัทร ประสมสุข (2566); ซาลี เปี่ยมพลอย (2566); รัฐวิภาณต์ ประดับเสริฐ, ปองภพ ภูจอมจิตร และกฤษณก ดวงชาทม (2567); Manion (2003); Claypool (2017)

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการสังเคราะห์เป็นแบบสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร จากแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการ จำนวน 10 แหล่ง เพื่อทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแจกแจงความถี่ โดยใช้แบบสังเคราะห์ เอกสารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป

1.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ

1.2 การประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษา

1.2.1 กลุ่มเป้าหมาย

ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบเสนอต่อ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้

1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก
ทางการศึกษา ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป
และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป
ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อย
กว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ครู มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะ
ชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

1) ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ
Likert (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด (2556) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนน
ของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง องค์กรประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง องค์กรประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง องค์กรประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง องค์กรประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง องค์กรประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด เอกสารและงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง
ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ
(Check List)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบ
องค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา มีรายละเอียดครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 5 องค์ประกอบ
ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน การติดต่อสัมพันธ์ การเป็นที่ยอมรับ ที่ทำงานน่าอยู่
และความสมานฉันท์ในองค์กร

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะ
เพิ่มเติม

2) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมของ
องค์ประกอบ ดังนี้

2.1) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิด และการสังเคราะห์
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทักษะการรู้ดิจิทัลของนักเรียน มาเขียนคำถามตาม
โครงสร้างของตัวแปรที่กำหนดและสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

2.2) นำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ
ให้คำแนะนำในเรื่องความเหมาะสม ความถูกต้อง ประเด็นเนื้อหาเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.3) นำข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มา
ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เมื่อมี
ความเหมาะสมถูกต้องแล้ว จึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในขณะนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการดังนี้

1) ติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิโดยตรงเพื่อสอบถามความสมัครใจและความเต็ม
ใจที่จะให้ความร่วมมือในการวิจัย

2) ผู้วิจัยติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อขอ
หนังสือราชการขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณา

3) ส่งแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเองและขอรับคืนด้วยตนเอง
และรวบรวมผลการตอบแบบสอบถาม ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์การประเมินองค์ประกอบ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ให้ความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ มีเกณฑ์ในการแปล
ความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง องค์ประกอบองค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง องค์ประกอบองค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง องค์ประกอบองค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง องค์ประกอบองค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง องค์ประกอบองค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป

1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครพนม เขต 2

การดำเนินการในระยะนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 2 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นขององค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568 ทั้งหมด 181 โรงเรียน

จำนวนประชากร 1,899 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 191 คน ครู จำนวน 1,708 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2568)

2.1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970, อ้างถึงใน วาโรเพ็งสวัสดิ์, 2567) ได้จำนวน 320 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน และครู จำนวน 229 คน วิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) มีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

1) ผู้วิจัยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม โดยการสุ่มอย่างง่าย โดยจับสลากตามอำเภอ ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 จะได้โรงเรียนทั้งสิ้น 91 โรงเรียน จาก 181 โรงเรียน จำแนกตามอำเภอได้ดังนี้

อำเภอท่าอุเทน	ได้กลุ่มตัวอย่าง 21 โรงเรียน จาก 42 โรงเรียน
อำเภอบ้านแพง	ได้กลุ่มตัวอย่าง 13 โรงเรียน จาก 26 โรงเรียน
อำเภอศรีสงคราม	ได้กลุ่มตัวอย่าง 22 โรงเรียน จาก 44 โรงเรียน
อำเภอนาหว้า	ได้กลุ่มตัวอย่าง 12 โรงเรียน จาก 24 โรงเรียน
อำเภอโพนสวรรค์	ได้กลุ่มตัวอย่าง 15 โรงเรียนจาก 30 โรงเรียน
อำเภอนาทม	ได้กลุ่มตัวอย่าง 8 โรงเรียน จาก 15 โรงเรียน

2) ผู้บริหารโรงเรียน ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) ซึ่งจะได้จำนวนผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คนรวม 91 คน

3) ครู ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 21 ของครูในโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 229 คน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 320 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน 91 คน และครู จำนวน 229 คน ดังตาราง 3

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	รายชื่อสถานศึกษา	ประชากร		รวม	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้บริหาร	ครู		ผู้บริหาร	ครู	
อำเภอท่าอุเทน							
1	ชุมชนบ้านไชยบุรี	1	10	11	1	2	3
2	บ้านวังโพธิ์	1	6	7	1	1	2
3	บ้านดอนตู	1	4	5	1	1	2
4	บ้านดอนแดง	1	6	7	1	1	2
5	บ้านท่าอุเทน	1	10	11	1	2	3
6	อุเทนวิทยาคาร	2	13	15	1	3	4
7	บ้านนาผักปอด	1	4	5	1	1	2
8	บ้านธาตุ	1	5	6	1	1	2
9	บ้านแกวป่าโปร่ง	1	16	17	1	3	4
10	บ้านดอนดี	1	5	6	1	1	2
11	บ้านพะทาย	1	11	12	1	2	3
12	บ้านนาขาคา	1	7	8	1	1	2
13	บ้านโคกสว่าง	1	6	7	1	1	2
14	บ้านหนองสาหร่าย	1	4	5	1	1	2
15	ไตรราษฎร์วิทยาคาร	1	5	6	1	1	2
16	บ้านรามราช	2	9	11	1	2	3
17	บ้านโพธิ์ก้อโพธิ์ค้อหนองไฮนาแค	2	14	16	1	3	4
18	บ้านหาดกวน	1	14	15	1	3	4
19	ชุมชนบ้านคำพอกท่าดอกแก้ว	1	14	15	1	3	4
20	บ้านพนอม	1	13	14	1	3	4
21	บ้านหนองเทา	2	14	16	1	3	4
อำเภอนาหว้า							
22	บ้านนาหว้า	2	33	35	1	7	8
23	บ้านเหล่าพัฒนา	1	10	11	1	2	3
24	บ้านนาคุณนอยหนองหัวจั่ว	1	11	12	1	2	3
25	ชุมชนประสานมิตร	2	16	18	1	3	4
26	บ้านหนองบัว	1	7	8	1	1	2
27	บ้านดอนศาลา	1	9	10	1	2	3
28	ราษฎร์สามัคคี	3	31	34	1	7	8
29	บ้านเสียววิทยา	1	12	13	1	3	4

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	รายชื่อสถานศึกษา	ประชากร		รวม	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้บริหาร	ครู		ผู้บริหาร	ครู	
อำเภอบ้านแพ้ว							
34	บ้านนาเข	2	14	16	1	3	4
35	อนุบาลบ้านแพ้ว	4	47	51	1	10	11
36	บ้านหนองแขว	1	10	11	1	2	3
37	ชุมชนนาพระชัย	1	10	11	1	2	3
38	บ้านนาขาคำพอก	1	5	6	1	1	2
39	บ้านโคกยาว	1	5	6	1	1	2
30	บ้านหนองดุด	1	11	12	1	2	3
31	บ้านนาน้อย	2	11	13	1	2	3
32	บ้านดอนปอหนองโอง	2	15	17	1	3	4
33	ชุมชนนางัว	2	16	18	1	3	4
40	บ้านค่านกกก	2	15	17	1	3	4
41	บ้านดอนกลาง	2	17	19	1	4	5
42	บ้านป่าหวาน	1	16	17	1	3	4
43	บ้านนาดีหัวภู	1	5	6	1	1	2
44	ชุมชนไผ่ลอม	2	14	16	1	3	4
45	บ้านนางัว	1	11	12	1	2	3
46	บ้านดอนสะเฝาง	1	4	5	1	1	2
อำเภอศรีสงคราม							
47	บ้านนาโพธิ์	2	14	16	1	3	4
48	บ้านโพนสว่าง	1	5	6	1	1	2
49	ดอนถ่อนโคกกลางวิทยา	1	10	11	1	2	3
50	ชุมชนเอื้องกอนาดี	2	17	19	1	4	5
51	บ้านหนองผือ	1	10	11	1	2	3
52	บ้านเชียงเซา	1	6	7	1	1	2
53	บ้านขา	1	12	13	1	3	4
54	บ้านศรีเวินชัย	1	5	6	1	1	2
55	ชุมชนบ้านสามผง	1	10	11	1	2	3
56	บ้านนาหนองหวาย	1	6	7	1	1	2
57	บ้านดงน้อย	1	14	15	1	3	4
58	บ้านคำไฮ	1	10	11	1	2	3

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	รายชื่อสถานศึกษา	ประชากร		รวม	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้บริหาร	ครู		ผู้บริหาร	ครู	
59	บ้านหาดแพง (หาดแพงวิทยา)	1	15	16	1	3	4
60	บ้านเลี้ยวสงคราม	1	5	6	1	1	2
61	บ้านอวน	1	4	5	1	1	2
62	บ้านยางงอย	1	5	6	1	1	2
63	บ้านหนองบาทาว	1	5	6	1	1	2
64	บ้านท่าบ่อ (บ่อศรีรัตนอำนวย)	1	15	16	1	3	4
65	บ้านปากอูน (ปากอูนผดุงวิทย์)	3	62	65	1	13	14
อำเภอโพนสวรรค์							
69	บ้านโพนสวรรค์	1	10	11	1	2	3
70	บ้านเสาเล้า	2	16	18	1	3	4
71	บ้านหนองนางเลิง	1	11	12	1	2	3
72	บ้านโพนตูมหนองแสง	1	9	10	1	2	3
73	บ้านห้วยไธสมบูรณ	2	16	18	1	3	4
74	บ้านนาคำ	1	8	9	1	2	3
75	บ้านขวางคสิษฐชาติ	2	14	16	1	3	4
76	บ้านโพนบก	1	11	12	1	2	3
77	บ้านนาขมิ้น	2	14	16	1	3	4
78	บ้านดงวิทยาการ	1	10	11	1	2	3
79	บ้านโพนเพ็ก	2	15	17	1	3	4
80	บ้านขามเตี้ยใหญ่	1	14	15	1	3	4
81	บ้านขามเตี้ยน้อย	1	10	11	1	2	3
82	บ้านด้าย	1	10	11	1	2	3
83	บ้านนาหัวบ่อ	2	14	16	1	3	4
อำเภอนาทม							
84	บ้านนาทม	2	11	13	1	2	3
85	บ้านคำแมนาง	1	15	16	1	3	4
86	บ้านพันหวาดอนดู	1	15	16	1	3	4
87	บ้านนาโดโพธิ์ศรี	1	7	8	1	1	2
88	บ้านท่าพันโง้ง	1	5	6	1	1	2
89	บ้านนาดีวิทยา	1	14	15	1	3	4
90	บ้านชัยมงคล	1	14	15	1	3	4

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	รายชื่อสถานศึกษา	ประชากร		รวม	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้บริหาร	ครู		ผู้บริหาร	ครู	
91	บ้านหมื่น	1	15	16	1	3	4
รวมทั้งหมด		121	1,082	1,203	91	229	320

2.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

1) ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบบตอบสนองคู่ แบ่งออกเป็น 3 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ซึ่งถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) รูปแบบการตอบสนองคู่ ให้เลือกตอบพร้อมกันในสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น ใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

5 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นขององค์กร
แห่งความสุขของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2) การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของแบบสอบถาม
ตามลำดับ ดังนี้

2.1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้าง
แบบสอบถาม

2.2) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสรุป เพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริง
และสภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2.3) ผู้วิจัยร่างแบบสอบถามการศึกษาสภาพที่เป็นจริง
และสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จากองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุข
ของสถานศึกษา 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในการทำงาน
2) การติดต่อสัมพันธ์ 3) การเป็นที่ยอมรับ 4) ที่ทำงานน่าอยู่ และ 5) ความสมานฉันท์ใน
องค์กร

2.4) ผู้วิจัยนำร่างข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่
ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เสนอประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษา ความสอดคล้อง และ
ครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของ
ประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.5) นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ดังนี้

2.5.1) อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษา ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และมีประสบการณ์ด้านการสอน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน

2.5.2) ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะตั้งแต่รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษหรือผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

2.5.3) ครู มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะตั้งแต่ครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์ด้านการสอน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

2.6) นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) รายข้อ และตัดข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้อง

กับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

เฉพาะ

พบว่าแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60–1.00

2.7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน และครู จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 รวมจำนวน 40 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

2.7.1) นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม โดยเลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าอำนาจจำแนกที่ผ่านเกณฑ์ตั้งแต่ 0.264 ขึ้นไป (Pearson, 1920, อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วาล์, 2567) แบบสอบถามสภาพที่เป็น

จริงมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.38–0.80 และสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.30–0.86

2.7.2) นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น

โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Cronbach, 1970, อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์ 2567) ซึ่งแบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 และสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98

2.8) ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1) ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อให้ออกหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือจากสถานศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทั้งหมด 320 ฉบับ ถึงผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองสำหรับสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการได้สำหรับแบบสอบถามบางส่วนได้ส่งแบบสอบถามในรูปแบบ QR code โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว

3) ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4) หากแบบสอบถามที่ได้มาไม่ครบหรือไม่สมบูรณ์ตามจำนวนที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามโดยส่งแบบสอบถามใหม่อีกครั้งจนได้แบบสอบถามตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมา 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการหาความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีเกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

2.5.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติที่ใช้วิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

2.1) ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of item-objective congruence: IOC)

2.2) ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation)

2.3) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2.2 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น
มาคำนวณค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified
Priority Need Index : (PNI_{modified})) เพื่อระบุความต้องการจำเป็น (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562)

2.2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้จัดลำดับความต้องการจำเป็น ได้แก่ ค่าดัชนีลำดับความต้องการ
จำเป็น (Modified Priority Needs Index : (PNI_{modified})) ด้วยสูตร

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

เมื่อ I หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุขของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริงขององค์กรแห่งความสุข
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบที่มีค่า PNI_{modified} สูงกว่า PNI_{modified} ภาพรวมในการ
พัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา หลังจากนั้นจึงเลือกข้อคำถามที่มีค่า PNI_{modified}
สูงกว่า PNI_{modified} ภาพรวม 3 อันดับแรกของแต่ละองค์ประกอบ เพื่อใช้เป็นประเด็นในการ
หาแนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในระยะต่อไป

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

การดำเนินการในระยะนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กร
แห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้แนวทางพัฒนาตามแนวคิด OKRs จากผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็น และร่างแนวทางในการพัฒนา
2. ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

- 1) แหล่งข้อมูลในการศึกษา ได้แก่ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
- 2) กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาระยะนี้ได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังนี้
 - 2.1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษา ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
 - 2.2) ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน
 - 2.3) ครู มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

- 1) ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบประเมินความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ(Rating Scale) โดยสร้างขึ้นจากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบบตอบสนองคู่ โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น ภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีเกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) และ(บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบประเมินความเหมาะสม/ความเป็นไปได้แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดังนี้

2.1) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการจัดลำดับความต้องการจำเป็นองค์กรประกอบที่มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นสูงกว่าค่าดัชนีลำดับความต้องการ

จำเป็นภาพรวม หลังจากนั้นจึงเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นสูงกว่า
ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นภาพรวม 3 อันดับแรกของแต่ละองค์ประกอบ
มาวางแผนทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยใช้แนวทางพัฒนาตามแนวคิด OKRs กล่าวคือ
O (Objectives) หมายถึง วัตถุประสงค์หลักเป็นเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้น
และ KR (Key Results) หมายถึง ผลลัพธ์หลักเป็นตัวชี้วัดที่ใช้วัดความสำเร็จของเป้าหมาย

2.2) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

และนำร่างแบบสอบถามเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง
ความเหมาะสมของการใช้ภาษา และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2.3) ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของ

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์
ตรวจสอบแผนทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2) จัดส่งแบบประเมินความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทาง

ในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยมีการนัดหมายล่วงหน้า

3) ตรวจสอบแบบประเมินความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของ

แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ได้รับคืนจากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีความครบถ้วน
สมบูรณ์หรือไม่ แล้วนำข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยมีดำเนินการการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) ผู้วิจัยนำความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจากแบบประเมินความ

เหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาองค์กร
แห่งความสุขของสถานศึกษามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาองค์กร
แห่งความสุขของสถานศึกษามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาองค์กร
แห่งความสุขของสถานศึกษามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาองค์กร
แห่งความสุขของสถานศึกษามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาองค์กร
แห่งความสุขของสถานศึกษามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าเป็นแนวทาง
ในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้

2) ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในแบบประเมินความ
เหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean)
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

สรุปผลการดำเนินการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นใน
การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ระยะการดำเนินการวิจัย

ตาราง 4 แผนดำเนินการวิจัย

ระยะเวลาของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	เครื่องมือ	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา	1. สังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง	1. แบบสังเคราะห์องค์ประกอบ	1. เอกสารจากนักวิจัย นักการศึกษา จำนวน 10 แหล่ง	1. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา 2. ความถี่ 3. ร้อยละ	ม.ค. – เม.ย. 2568	องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบ
	2. ให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)	2. แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ	2. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	4. ค่าเฉลี่ย 5. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	พ.ค. – มิ.ย. 2568	

ตาราง 4 (ต่อ)

ระยะเวลาของการวิจัย	วิธีการดำเนินวิจัย	เครื่องมือ	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 2 ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา สภาพที่เป็น จริง และสภาพที่ ควรจะเป็น ขององค์กร แห่งความสุข ของ สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2	1. สร้างแบบสอบถามรูปแบบตอบสนองคู่เกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2	แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา-ศึกษา	1. ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน	1. ค่า IOC	ก.ค. 2568	สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2
	2. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อกำหนดดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์		2. ผู้บริหารและครูจำนวน 40 คน	2. ค่าอำนาจจำแนก 3. ค่าความเชื่อมั่น	ก.ค. – ส.ค. 2568	
	3. ทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out) กับผู้บริหารและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อกำหนดอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่น		3. ผู้บริหารและครูจำนวน 320 คน	4. ค่าเฉลี่ย 5. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ก.ย.- ต.ค. 2568	
	4. เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 320 คน					

ตาราง 4 (ต่อ)

ระยะเวลาของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	เครื่องมือ	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 2 ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	นำข้อมูลจากระยะที่ 2 ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็น	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากระยะที่ 2 ขั้นตอนที่ 1	ผู้บริหารและครูจำนวน 320 คน	การวิเคราะห์โดยใช้วิธี Modified Priority Need Index (PNI _{modified})	ต.ค. 2568	ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตาราง 4 (ต่อ)

ระยะเวลาของการวิจัย	วิธีการดำเนินวิจัย	เครื่องมือ	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 3 การศึกษา แนวทางในการ พัฒนางค์กร แห่งความสุข ของสถาน ศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประถม ศึกษานครพนม เขต 2	1. ศึกษาแนวทางใน การพัฒนาความ ต้องการจำเป็นในการ พัฒนางค์กรแห่ง ความสุขของ สถานศึกษา 2. สร้างแบบสอบถาม เพื่อประเมินความ เหมาะสมและความ เป็นไปได้ของแนว ทางการพัฒนางค์กร แห่งความสุขของ สถานศึกษา 3. นำแบบสอบถาม เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อ ประเมินความ เหมาะสมและความ เป็นไปได้ของแนว ทางการพัฒนางค์กร แห่งความสุขของ สถานศึกษา 4. วิเคราะห์ระดับ ความเหมาะสมและ เป็นไปได้ของแนว ทางการพัฒนา โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แบบประเมิน ความเหมาะสม และความ เป็นไปได้ของ แนวทางการ พัฒนางค์กร แห่งความสุข ของ สถานศึกษา	แบบสอบถาม ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน	1. ค่าเฉลี่ย 2. ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	พ.ย. – ธ.ค. 2568	แนว ทิศทางการ พัฒนา องค์การ แห่ง ความสุข ของ สถานศึกษา ที่มี ความ เหมาะ สม และ ความ เป็นไปได้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$PNI_{modified}$ แทน ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index)

I แทน ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

D แทน ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริงขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของ

สถานศึกษา

องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) การติดต่อสัมพันธ์ 3) การเป็นที่ยอมรับ 4) ที่ทำงานน่าอยู่ และ 5) ความสมานฉันท์ในองค์กร ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ดังตาราง 5 และผลการประเมินความเหมาะสมของพฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ดังตาราง 5

ตาราง 5 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

ที่	องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา	ค่าสถิติ		ระดับความเหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ความพึงพอใจในการทำงาน	4.88	0.18	มากที่สุด
2	การติดต่อสัมพันธ์	4.96	0.89	มากที่สุด
3	การเป็นที่ยอมรับ	4.84	0.36	มากที่สุด
4	ที่ทำงานน่าอยู่	4.60	0.51	มากที่สุด
5	ความสมานฉันท์ในองค์กร	4.90	0.15	มากที่สุด
รวม		4.84	0.22	มากที่สุด

จากตาราง 5 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.96$,

S.D. = 0.89) ความสมานฉันท์ในองค์กร ($\bar{X}$ = 4.90, S.D. = 0.15) ความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.88, S.D. = 0.18) การเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X}$ = 4.84, S.D. = 0.36) และที่ทำงานน่าอยู่ ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

ตาราง 6 การประเมินความเหมาะสมของพฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบองค์กรแห่ง
ความสุขของสถานศึกษา

ที่	องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา	ค่าสถิติ		ระดับ ความเหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
1. ความพึงพอใจในการทำงาน				
1.1	กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
1.2	ทุ่มเทเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3	แสดงความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด
1.4	สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม	4.80	0.45	มากที่สุด
1.5	ตระหนักถึงคุณค่าของงานของตนเองและสังคม	4.80	0.45	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย		4.88	0.18	มากที่สุด
2. การติดต่อสัมพันธ์				
2.1	สื่อสารกันอย่างเป็นมิตรด้วยความสุภาพ	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2	รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะของผู้อื่นอย่างตั้งใจ	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3	รวมมือช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
2.4	รับรู้ถึงความปรารถนาดีต่อกัน	5.00	0.00	มากที่สุด
2.5	สามารถรวมมือกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จ	4.80	0.45	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย		4.96	0.89	มากที่สุด
3. การเป็นที่ยอมรับ				
3.1	รับรู้ว่าได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอกองค์กร	4.80	0.45	มากที่สุด
3.2	รับรู้ว่าได้รับยกย่องในด้านความรู้ ความสามารถ คุณงามความดีและผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.80	0.45	มาก
3.3	รับรู้ถึงความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญ	4.80	0.45	มากที่สุด
3.4	รับรู้ถึงการสนับสนุนในการพัฒนาและก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.80	0.45	มาก
3.5	รับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย		4.84	0.36	มากที่สุด

ตาราง 6 (ต่อ)

ที่	องค์กรแห่งความสุขสถานศึกษา	ค่าสถิติ		ระดับความเหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
4. ที่ทำงานน้อย				
4.1	รับรู้ถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานศึกษา มีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่างเพียงพอ และปลอดภัย	4.80	0.45	มากที่สุด
4.2	มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน	4.40	0.50	มาก
4.3	รับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	4.60	0.50	มากที่สุด
4.4	รับรู้ถึงการบริหารจัดการที่เป็นระบบ	4.40	0.89	มาก
4.5	แสดงความภูมิใจในสถานศึกษา	4.80	0.45	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย		4.60	0.51	มากที่สุด
5. ความสมานฉันท์ในองค์กร				
5.1	เคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน	5.00	0.00	มากที่สุด
5.2	ให้คำปรึกษาแนะนำ	4.80	0.45	มากที่สุด
5.3	ชื่นชมในความสำเร็จและให้กำลังใจแก่กัน	4.80	0.45	มากที่สุด
5.4	ร่วมมือทำงานเป็นทีม	5.00	0.00	มากที่สุด
5.5	รับรู้ถึงผูกพันต่อกัน	5.00	0.00	มากที่สุด
5.6	รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.80	0.45	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		4.90	0.15	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด		4.84	0.22	มากที่สุด

จากตาราง 6 การประเมินความเหมาะสมของพฤติกรรมบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาพบว่า มี 3 องค์ประกอบที่พฤติกรรมบ่งชี้ทั้งหมด มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.96$, S.D. = 0.89) ความสมานฉันท์ในองค์กร ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.15) และความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.18) ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของ
องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

ประถมศึกษาานครพนม เขต 2

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ดังตาราง 7

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารโรงเรียน	91	28.44
ครู	229	71.56
รวม	320	100.00
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	211	65.94
ปริญญาโท	107	33.44
ปริญญาเอก	2	0.63
รวม	320	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1-5 ปี	72	22.50
6-10 ปี	115	35.94
11-15 ปี	59	18.44
16-20 ปี	26	8.13
21 ปีขึ้นไป	48	15.00
รวม	320	100.00

จากตาราง 7 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 71.56 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 65.94 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 35.94

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นขององค์กร
แห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม
เขต 2 ดังตาราง 8-13

ตาราง 8 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุขของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
โดยภาพรวม

องค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษา	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความพึงพอใจในการทำงาน	4.24	0.58	มาก	4.84	0.29	มากที่สุด
2. การติดต่อสัมพันธ์	4.31	0.63	มาก	4.85	0.30	มากที่สุด
3. การเป็นที่ยอมรับ	4.32	0.59	มาก	4.84	0.34	มากที่สุด
4. ที่ทำงานน่าอยู่	4.21	0.61	มาก	4.85	0.34	มากที่สุด
5. ความสมานฉันท์ในองค์กร	4.36	0.65	มาก	4.87	0.31	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม	4.29	0.58	มาก	4.85	0.28	มากที่สุด

จากตาราง 8 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นขององค์กร
แห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม
เขต 2 พบว่า

1. สภาพที่เป็นจริงขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมาก
ไปน้อย พบว่า ความสมานฉันท์ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.65)
รองลงมาได้แก่ การเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.59) การติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.31$,
S.D. = 0.63) ความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.58) และที่ทำงานน่าอยู่
($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

2. สภาพที่ควรจะเป็น ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก

มากไปน้อย พบว่า ความสมานฉันท์ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.31) รองลงมาได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.30) ที่ทำงานน้อย ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.34) ความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.29) และการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.34) ตามลำดับ

ตาราง 9 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุข
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. บุคลากรในสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้าความรู้ เพิ่มเติมในงานในหน้าที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ	4.15	0.68	มาก	4.83	0.40	มากที่สุด
2. บุคลากรในสถานศึกษามีความตั้งใจ มุ่งมั่น กระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน	4.26	0.70	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด
3. บุคลากรในสถานศึกษาทำงานอย่างเต็ม ความสามารถด้วยศักยภาพทั้งหมดที่มีเพื่อให้งานมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด	4.22	0.71	มาก	4.84	0.38	มากที่สุด
4. ในบางสถานการณ์บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกว่า การทำงานล่วงเวลาเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้งานประสบ ผลสำเร็จ	4.17	0.77	มาก	4.70	0.56	มากที่สุด
5. บุคลากรในสถานศึกษามีความภูมิใจในงาน และ มุ่งมั่นที่จะพัฒนางานต่อไปอย่างไม่มีขีดจำกัด	4.21	0.76	มาก	4.84	0.41	มากที่สุด
6. บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วม ทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า	4.42	0.71	มาก	4.91	0.29	มากที่สุด
7. บุคลากรในสถานศึกษามีความตั้งใจเรียนรู้และ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.22	0.72	มาก	4.82	0.43	มากที่สุด
8. บุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจและเคารพ ความแตกต่างทางความคิดและมุมมองของเพื่อน ร่วมงาน	4.20	0.76	มาก	4.83	0.40	มากที่สุด
9. บุคลากรในสถานศึกษาเชื่อว่าได้ทำงานที่ทำให้เกิด คุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม	4.39	0.85	มาก	4.89	0.32	มากที่สุด

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
10. บุคลากรในสถานศึกษาได้ทำงานที่ตรงตามความ ถนัด สามารถปฏิบัติงานนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.13	0.78	มาก	4.84	0.43	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม	4.24	0.58	มาก	4.84	0.29	มากที่สุด

จากตาราง 9 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.71) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษาได้ทำงานที่ตรงตามความถนัด สามารถปฏิบัติงานนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.78)

ผลการศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นมากที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.29) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นน้อยที่สุด คือ ในบางสถานการณ์ บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกว่าการทำงานล่วงเวลาเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.56)

ตาราง 10 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุข
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 2 ด้านการติดต่อสัมพันธ์

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ด้านการติดต่อสัมพันธ์	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. บุคลากรในสถานศึกษาสื่อสารด้วยความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.20	0.75	มาก	4.88	0.32	มากที่สุด
2. บุคลากรในสถานศึกษาใช้ถ้อยคำสุภาพและเหมาะสมในการสื่อสารระหว่างกัน	4.42	0.69	มาก	4.88	0.34	มากที่สุด
3. บุคลากรในสถานศึกษารับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องเพื่อนำไปพัฒนาตนเอง	4.28	0.76	มาก	4.84	0.38	มากที่สุด
4. บุคลากรในสถานศึกษาเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหในงานที่ทำร่วมกัน	4.28	0.77	มาก	4.86	0.37	มากที่สุด
5. บุคลากรในสถานศึกษาเต็มใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีภาระงานเร่งด่วนหรือล้นมือ	4.30	0.78	มาก	4.85	0.40	มากที่สุด
6. บุคลากรในสถานศึกษาร่วมวางแผนและตัดสินใจร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการดำเนินงานหรือแก้ปัญหา	4.33	0.74	มาก	4.84	0.40	มากที่สุด
7. บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตนต่อกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีความปรารถนาดีต่อกัน	4.40	0.72	มาก	4.88	0.32	มากที่สุด
8. บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานให้ความจริงใจและพร้อมช่วยเหลืออย่างไม่หวังผลตอบแทน	4.25	0.84	มาก	4.81	0.41	มากที่สุด
9. บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถ	4.32	0.71	มาก	4.82	0.41	มากที่สุด
10. บุคลากรในสถานศึกษาไม่หลีกเลี่ยงเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น แต่พร้อมเผชิญหน้าและร่วมกันแก้ไข	4.33	0.76	มาก	4.84	0.39	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม	4.31	0.63	มาก	4.85	0.30	มากที่สุด

จากตาราง 10 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงขององค์กรแห่งความสุขของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.63)
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด คือ บุคลากรใน
สถานศึกษาใช้ถ้อยคำสุภาพและเหมาะสมในการสื่อสารระหว่างกัน ($\bar{X} = 4.42$,
S.D. = 0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษา

สื่อสารด้วยความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.75)

ผลการศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการติดต่อสัมพันธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นมากที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษาสื่อสารด้วยความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตนต่อกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีความปรารถนาดีต่อกัน ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.32) บุคลากรในสถานศึกษาใช้ถ้อยคำสุภาพและเหมาะสมในการสื่อสารระหว่างกัน ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.34) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นน้อยที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานให้ความจริงใจและพร้อมช่วยเหลืออย่างไม่หวังผลตอบแทน ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.41)

ตาราง 11 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการเป็นที่ยอมรับ

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ด้านการเป็นที่ยอมรับ	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. บุคลากรในสถานศึกษาได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอกองค์กร	4.30	0.69	มาก	4.88	0.35	มากที่สุด
2. บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการยอมรับให้เป็นตัวแทนสถานศึกษาประสานงานกับบุคคลภายนอกองค์กร	4.31	0.71	มาก	4.81	0.42	มากที่สุด
3. บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ว่าการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ความมุ่งมั่น และคุณธรรมในการปฏิบัติงาน	4.36	0.70	มาก	4.86	0.36	มากที่สุด
4. บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ว่าการปฏิบัติงานของตนมีผลต่อการสร้างแรงบันดาลใจให้กับเพื่อนร่วมงาน	4.29	0.71	มาก	4.79	0.46	มากที่สุด
5. บุคลากรในสถานศึกษาได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่สำคัญต่อชื่อเสียงสถานศึกษา	4.31	0.77	มาก	4.84	0.39	มากที่สุด
6. บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ว่าตนได้รับมอบหมายงานที่ต้องอาศัยความไว้วางใจในระดับสูงจากผู้บริหาร	4.33	0.72	มาก	4.81	0.43	มากที่สุด

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ด้านการเป็นที่ยอมรับ	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7. บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ว่าการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	4.32	0.69	มาก	4.85	0.39	มากที่สุด
8. บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ว่าการสนับสนุนในการศึกษาต่อ เลื่อนวิทยฐานะ หรือสอบเลื่อนตำแหน่งทางวิชาชีพ	4.35	0.70	มาก	4.86	0.37	มากที่สุด
9. บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ว่าการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องช่วยสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกให้กับสถานศึกษา	4.37	0.68	มาก	4.87	0.38	มากที่สุด
10. บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ว่าการปฏิบัติงานของตนเองในหน้าที่รับผิดชอบได้รับการเผยแพร่หรือประชาสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.28	0.71	มาก	4.81	0.44	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม	4.32	0.59	มาก	4.84	0.34	มากที่สุด

จากตาราง 11 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ว่าการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องช่วยสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกให้กับสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ว่าการปฏิบัติงานของตนเองในหน้าที่รับผิดชอบได้รับการเผยแพร่หรือประชาสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.71)

ผลการศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นมากที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษาได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอกองค์กร ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.35) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นน้อยที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ว่าการปฏิบัติงานของตนมีผลต่อการสร้างแรงบันดาลใจให้กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.46)

ตาราง 12 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุข
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 2 ด้านที่ทำงานน้อย

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ด้านที่ทำงานน้อย	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สถานศึกษามีห้องทำงานที่สะอาด อากาศถ่ายเท สะดวก และแสงสว่างเพียงพอ	4.28	0.75	มาก	4.88	0.40	มากที่สุด
2. สถานศึกษามีการซ่อมแซม บำรุงรักษา อาคาร สถานที่ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันอันตรายจาก อัคคีภัย วาตภัย อุบัติเหตุต่าง ๆ	4.22	0.76	มาก	4.86	0.40	มากที่สุด
3. สถานศึกษามีบริเวณที่มีติดชิดปลอดภัย อยู่ใกล้ แหล่งชุมชน มีกล้องวงจรปิด และมีเวรยามรักษา ความปลอดภัย	4.22	0.82	มาก	4.88	0.37	มากที่สุด
4. สถานศึกษามีห้องทำงานที่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ครบถ้วน	3.99	0.81	มาก	4.81	0.48	มากที่สุด
5. สถานศึกษามีการบำรุงรักษาอุปกรณ์หรือสิ่ง อำนวยความสะดวกให้พร้อมต่อการใช้งานอยู่เสมอ	4.03	0.79	มาก	4.82	0.45	มากที่สุด
6. บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามนโยบาย เป้าหมายของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ และ เชื่อมั่นในความสำเร็จของสถานศึกษา	4.30	0.75	มาก	4.85	0.39	มากที่สุด
7. บุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน	4.21	0.75	มาก	4.84	0.40	มากที่สุด
8. บุคลากรในสถานศึกษารับรูว่าองค์กรมีการ มอบหมายงานที่ชัดเจน และมีการทำงานเป็นระบบ	4.21	0.73	มาก	4.84	0.42	มากที่สุด
9. บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ว่าการจัดสรร ทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสม และมีหลักเกณฑ์	4.20	0.74	มาก	4.84	0.41	มากที่สุด
10. บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้	4.36	0.73	มาก	4.86	0.40	มากที่สุด
11. บุคลากรในสถานศึกษารับรูว่าสถานศึกษาได้รับ ความไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชนในด้าน คุณภาพการจัดการศึกษา	4.33	0.70	มาก	4.86	0.39	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม	4.21	0.61	มาก	4.85	0.34	มากที่สุด

จากตาราง 12 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงขององค์กรแห่งความสุขของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ด้านที่ทำงานน้อย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีห้องทำงานที่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกครบถ้วน ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.81)

ผลการศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านที่ทำงานน้อย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นมากที่สุด คือ สถานศึกษามีบริเวณที่มีติดชิดปลอดภัย อยู่ใกล้แหล่งชุมชน มีกล้องวงจรปิด และมีเวรยามรักษาความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.37) สถานศึกษามีห้องทำงานที่สะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก และแสงสว่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.40) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีห้องทำงานที่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกครบถ้วน ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.48)

ตาราง 13 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. บุคลากรในสถานศึกษาให้ความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.38	0.76	มาก	4.89	0.33	มากที่สุด
2. บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.32	0.80	มาก	4.86	0.40	มากที่สุด
3. บุคลากรในสถานศึกษาช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้คำปรึกษา และขอเสนอแนะซึ่งกันและกัน	4.34	0.77	มาก	4.87	0.36	มากที่สุด
4. บุคลากรในสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาเพื่อนร่วมงานโดยอิงจากข้อมูล ข้อเท็จจริง และประสบการณ์	4.31	0.74	มาก	4.84	0.41	มากที่สุด
5. บุคลากรในสถานศึกษาให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดข้อผิดพลาด อุปสรรค หรือความผิดหวังในการทำงาน	4.33	0.75	มาก	4.89	0.36	มากที่สุด
6. บุคลากรในสถานศึกษาได้รับคำชื่นชม ยินดี จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.40	0.73	มาก	4.86	0.38	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7. บุคลากรในสถานศึกษาแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ แบ่งปันทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.33	0.76	มาก	4.86	0.38	มากที่สุด
8. บุคลากรในสถานศึกษารับผิดชอบงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ มีความถูกต้อง และเสร็จ สมบูรณ์ภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานร่วมกัน	4.38	0.73	มาก	4.87	0.36	มากที่สุด
9. บุคลากรในสถานศึกษามีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานโดยไม่หวังผลตอบแทน	4.37	0.76	มาก	4.87	0.39	มากที่สุด
10. บุคลากรในสถานศึกษามีความห่วงใย เอาใจใส่ และ แสดงน้ำใจต่อกัน	4.40	0.74	มาก	4.88	0.34	มากที่สุด
11. บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับ เพื่อนร่วมงานและมีความรักดีต่อองค์กรร่วมกัน	4.31	0.74	มาก	4.87	0.35	มากที่สุด
12. บุคลากรในสถานศึกษาภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมทำ ให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย	4.40	0.73	มาก	4.88	0.35	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม	4.36	0.65	มาก	4.87	0.31	มากที่สุด

จากตาราง 13 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษาได้รับคำชื่นชม ยินดี จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จและบุคลากรในสถานศึกษาภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.73) บุคลากรในสถานศึกษามีความห่วงใย เอาใจใส่ และแสดงน้ำใจต่อกัน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาเพื่อนร่วมงานโดยอิงจากข้อมูลข้อเท็จจริง และประสบการณ์ และบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับเพื่อนร่วมงานและมีความรักดีต่อองค์กรร่วมกัน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.74)

ผลการศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านความสมานฉันท์ใน

องค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นมากที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษาให้ความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.33) บุคลากรในสถานศึกษาให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดข้อผิดพลาด อุปสรรค หรือความผิดพลาดในการทำงาน ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.36) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นน้อยที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาเพื่อนร่วมงานโดยอิงจากข้อมูลข้อเท็จจริง และประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.41)

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กร แห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
มีรายละเอียด ดังตาราง 14 – 19

ตาราง 14 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 โดยภาพรวม

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
1. ความพึงพอใจในการทำงาน	4.84	4.24	0.1418	2
2. การติดต่อสัมพันธ์	4.85	4.31	0.1252	3
3. การเป็นที่ยอมรับ	4.84	4.32	0.1189	4
4. ที่ทำงานน่าอยู่	4.85	4.21	0.1509	1
5. ความสมานฉันท์ในองค์กร	4.87	4.36	0.1175	5
รวม	4.85	4.29	0.1307	–

จากตาราง 14 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.1307 ($PNI_{modified} = 0.1307$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ที่ทำงานน้อย ($PNI_{modified} = 0.1509$) ความพึงพอใจในการทำงาน ($PNI_{modified} = 0.1418$) การติดต่อสัมพันธ์ ($PNI_{modified} = 0.1252$) การเป็นที่ยอมรับ ($PNI_{modified} = 0.1189$) และความสมานฉันท์ในองค์กร ($PNI_{modified} = 0.1175$) ตามลำดับ

ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ขององค์ประกอบต่าง ๆ แสดงรายละเอียดดังตาราง 15-19

ตาราง 15 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
1. บุคลากรในสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมในงานในหน้าที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ	4.83	4.15	0.1658	2
2. บุคลากรในสถานศึกษามีความตั้งใจ มุ่งมั่น กระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน	4.86	4.26	0.1401	7
3. บุคลากรในสถานศึกษาทำงานอย่างเต็มความสามารถ ด้วยศักยภาพทั้งหมดที่มีเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูงสุด	4.84	4.22	0.1467	5
4. ในบางสถานการณ์บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกว่าการ ทำงานล่วงเวลาเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้งานประสบ ผลสำเร็จ	4.70	4.17	0.1274	8
5. บุคลากรในสถานศึกษามีความภูมิใจในงาน และมุ่งมั่น ที่จะพัฒนางานต่อไปอย่างไม่มีขีดจำกัด	4.84	4.21	0.1516	3
6. บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำ ให้สถานศึกษามีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า	4.91	4.42	0.1111	10
7. บุคลากรในสถานศึกษามีความตั้งใจเรียนรู้และพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.82	4.22	0.1423	6

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
8. บุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจและเคารพความแตกต่างทางความคิดและมุมมองของเพื่อนร่วมงาน	4.83	4.20	0.1504	4
9. บุคลากรในสถานศึกษาเชื่อว่าได้ทำงานที่ทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม	4.89	4.39	0.1146	9
10. บุคลากรในสถานศึกษาได้ทำงานที่ตรงตามความถนัด สามารถปฏิบัติงานนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.84	4.13	0.1710	1
รวม	4.84	4.24	0.1418	

จากตาราง 15 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นรวมเท่ากับ 0.1418 ($PNI_{\text{modified}} = 0.1418$) ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาได้ทำงานที่ตรงตามความถนัด สามารถปฏิบัติงานนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.1710$) รองลงมา คือ บุคลากรในสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมในงานในหน้าที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ ($PNI_{\text{modified}} = 0.1658$) และบุคลากรในสถานศึกษามีความภูมิใจในงาน และมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานต่อไปอย่างไม่มีขีดจำกัด ($PNI_{\text{modified}} = 0.1516$) ตามลำดับ

ตาราง 16 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 ด้านการติดต่อสัมพันธ์

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
1. บุคลากรในสถานศึกษาสื่อสารด้วยความสัมพันธ์ที่ดี ต่อกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.88	4.20	0.1622	1
2. บุคลากรในสถานศึกษาใช้ถ้อยคำสุภาพและเหมาะสม ในการสื่อสารระหว่างกัน	4.88	4.42	0.1062	10
3. บุคลากรในสถานศึกษารับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อน ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องเพื่อนำไปพัฒนาตนเอง	4.84	4.28	0.1315	4
4. บุคลากรในสถานศึกษาเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงาน เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาในงานที่ทำร่วมกัน	4.86	4.28	0.1350	2
5. บุคลากรในสถานศึกษาเต็มใจให้ความช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานเมื่อมีภาระงานเร่งด่วนหรือล้นมือ	4.85	4.30	0.1264	5
6. บุคลากรในสถานศึกษาร่วมวางแผนและตัดสินใจ ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการดำเนินงานหรือแก้ปัญหา	4.84	4.33	0.1184	6
7. บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตนต่อกันอย่างเป็น กัลยาณมิตร มีความปรารถนาดีต่อกัน	4.88	4.40	0.1094	9
8. บุคลากรในสถานศึกษารูสึกว่าเพื่อนร่วมงานให้ความ จริงใจและพร้อมช่วยเหลืออย่างไม่หวังผลตอบแทน	4.81	4.25	0.1325	3
9. บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถ	4.82	4.32	0.1159	8
10. บุคลากรในสถานศึกษาไม่หลีกเลี่ยงเมื่อมีปัญหา เกิดขึ้น แต่พร้อมเผชิญหน้าและร่วมกันแก้ไข	4.84	4.33	0.1169	7
รวม	4.85	4.31	0.1252	

จากตาราง 16 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่ง
ความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ด้านการติดต่อสัมพันธ์ พบว่า มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นรวมเท่ากับ 0.1252
($PNI_{modified} = 0.1252$) ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับ
แรก ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาสื่อสารด้วยความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อปฏิบัติงานให้

บรรลุเป้าหมาย ($PNI_{\text{modified}} = 0.1622$) รองลงมา คือ บุคลากรในสถานศึกษาเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาในงานที่ทำร่วมกัน ($PNI_{\text{modified}} = 0.1350$) และบุคลากรในสถานศึกษารู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานให้ความจริงใจและพร้อมช่วยเหลืออย่างไม่หวังผลตอบแทน ($PNI_{\text{modified}} = 0.1325$) ตามลำดับ

ตาราง 17 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 ด้านการเป็นที่ยอมรับ

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
1. บุคลากรในสถานศึกษาได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอกองค์กร	4.88	4.30	0.1345	1
2. บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการยอมรับให้เป็น ตัวแทนสถานศึกษาประสานงานกับบุคคลภายนอก องค์กร	4.81	4.31	0.1160	7
3. บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ว่าการยอมรับใน ความตั้งใจ ความมุ่งมั่น และคุณธรรมในการปฏิบัติงาน	4.86	4.36	0.1154	8
4. บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ว่าการปฏิบัติงานของตนมี ผลต่อการสร้างแรงบันดาลใจให้กับเพื่อนร่วมงาน	4.79	4.29	0.1165	5
5. บุคลากรในสถานศึกษาได้รับความไว้วางใจให้ รับผิดชอบงานที่สำคัญต่อชื่อเสียงสถานศึกษา	4.84	4.31	0.1225	3
6. บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ว่าได้มอบหมายงาน ที่ต้องอาศัยความไว้วางใจในระดับสูงจากผู้บริหาร	4.81	4.33	0.1111	10
7. บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ว่าองค์กรส่งเสริมให้ บุคลากรเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมพัฒนา วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	4.85	4.32	0.1215	4
8. บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ว่าการสนับสนุนใน การศึกษาต่อ เลื่อนวิทยฐานะ หรือสอบเลื่อนตำแหน่ง ทางวิชาชีพ	4.86	4.35	0.1164	6
9. บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ว่าการแสวงหาความรู้และ พัฒนาอย่างต่อเนื่องช่วยสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิง บวกให้กับสถานศึกษา	4.87	4.37	0.1129	9

ตาราง 17 (ต่อ)

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
10. บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ว่าคุณภาพของตนเองใน หน้าที่รับผิดชอบได้รับการเผยแพร่หรือประชาสัมพันธ์ใน หน่วยงาน	4.81	4.28	0.1226	2
รวม	4.84	4.32	0.1189	

จากตาราง 17 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นรวมเท่ากับ 0.1189 ($PNI_{\text{modified}} = 0.1189$) ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอกองค์กร ($PNI_{\text{modified}} = 0.1345$) รองลงมา คือ บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ว่าคุณภาพของตนเองในหน้าที่รับผิดชอบได้รับการเผยแพร่หรือประชาสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.1226$) และบุคลากรในสถานศึกษาได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่สำคัญต่อชื่อเสียงสถานศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.1225$) ตามลำดับ

ตาราง 18 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 ด้านที่ทำงานน้อย

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ด้านที่ทำงานน้อย	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
1. สถานศึกษามีห้องทำงานที่สะอาด อากาศถ่ายเท สะดวก และแสงสว่างเพียงพอ	4.88	4.28	0.1402	8
2. สถานศึกษามีการซ่อมแซม บำรุงรักษา อาคารสถานที่ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันอันตรายจากอัคคีภัย วัตถุอันตราย อุบัติเหตุต่าง ๆ	4.86	4.22	0.1534	4
3. สถานศึกษามีบริเวณที่มีติดชิดปลอดภัย อยู่ใกล้แหล่ง ชุมชน มีกล้องวงจรปิด และมีเวรยามรักษาความ ปลอดภัย	4.88	4.22	0.1574	3
4. สถานศึกษามีห้องทำงานที่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ครบถ้วน	4.81	3.99	0.2052	1
5. สถานศึกษามีการบำรุงรักษาอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ให้พร้อมต่อการใช้งานอยู่เสมอ	4.82	4.03	0.1955	2
6. บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามนโยบาย เป้าหมาย ของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ และเชื่อมั่นใน ความสำเร็จของสถานศึกษา	4.85	4.30	0.1271	9
7. บุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน	4.84	4.21	0.1491	7
8. บุคลากรในสถานศึกษารับรูว่าองค์กรมีการมอบหมาย งานที่ชัดเจน และมีการทำงานเป็นระบบ	4.84	4.21	0.1508	6
9. บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ว่าการจัดสรรทรัพยากร ต่าง ๆ ในองค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีหลักเกณฑ์	4.84	4.20	0.1533	5
10. บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาแห่งนี้	4.86	4.36	0.1140	11
11. บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ว่าสถานศึกษาได้รับความ ไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชนในด้านคุณภาพการจัด การศึกษา	4.86	4.33	0.1211	10
รวม	4.85	4.21	0.1509	

จากตาราง 18 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านที่ทำงานน้อย พบว่า มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นรวมเท่ากับ 0.1509 ($PNI_{modified} = 0.1509$) ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษามีห้องทำงานที่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกครบถ้วน ($PNI_{modified} = 0.2052$) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการบำรุงรักษาอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกให้พร้อมต่อการใช้งานอยู่เสมอ ($PNI_{modified} = 0.1955$) และสถานศึกษามีบริเวณที่มิดชิดปลอดภัย อยู่ใกล้แหล่งชุมชน มีกล้องวงจรปิด และมีเวรยามรักษาความปลอดภัย ($PNI_{modified} = 0.1574$) ตามลำดับ

ตาราง 19 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
1. บุคลากรในสถานศึกษาให้ความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.89	4.38	0.1162	6
2. บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.86	4.32	0.1241	3
3. บุคลากรในสถานศึกษาช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน	4.87	4.34	0.1210	5
4. บุคลากรในสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาเพื่อนร่วมงานโดยอิงจากข้อมูล ข้อเท็จจริง และประสบการณ์	4.84	4.31	0.1241	3
5. บุคลากรในสถานศึกษาให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดข้อผิดพลาด อุปสรรค หรือความผิดพลาดในการทำงาน	4.89	4.33	0.1284	2
6. บุคลากรในสถานศึกษาได้รับคำชื่นชม ยินดี จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.86	4.40	0.1029	11
7. บุคลากรในสถานศึกษาแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ แบ่งปันทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.86	4.33	0.1211	4

ตาราง 19 (ต่อ)

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
8. บุคลากรในสถานศึกษารับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ มีความถูกต้อง และเสร็จสมบูรณ์ภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.87	4.38	0.1113	8
9. บุคลากรในสถานศึกษามีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยไม่หวังผลตอบแทน	4.87	4.37	0.1134	7
10. บุคลากรในสถานศึกษามีความห่วงใย เอาใจใส่ และแสดงน้ำใจต่อกัน	4.88	4.40	0.1086	10
11. บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับเพื่อนร่วมงานและมีความภักดีต่อองค์กรร่วมกัน	4.87	4.31	0.1305	1
12. บุคลากรในสถานศึกษาภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย	4.88	4.40	0.1095	9
รวม	4.87	4.36	0.1173	

จากตาราง 19 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร พบว่า มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นรวมเท่ากับ 0.1173 ($PNI_{modified} = 0.1173$) ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาที่มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับเพื่อนร่วมงาน และมีความภักดีต่อองค์กรร่วมกัน ($PNI_{modified} = 0.1305$) รองลงมา คือ บุคลากรในสถานศึกษาให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดข้อผิดพลาด อุปสรรค หรือความผิดพลาดในการทำงาน ($PNI_{modified} = 0.1284$) และบุคลากรในสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาเพื่อนร่วมงานโดยอิงจากข้อมูล ข้อเท็จจริง และประสบการณ์ และบุคลากรในสถานศึกษาได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($PNI_{modified} = 0.1241$)

**ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2**

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยนำองค์ประกอบที่มี
ค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่า $PNI_{modified}$ ภาพรวม จากนั้นจึงเลือกข้อคำถามที่มีค่า $PNI_{modified}$
สูงกว่า $PNI_{modified}$ ภาพรวม 3 อันดับแรกของแต่ละองค์ประกอบมากำหนดเป็นแนวทาง
ในการพัฒนา ผลการวิจัยสรุปได้ดังตาราง 20

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์เพื่อหาองค์ประกอบที่ต้องการแนวทางในการพัฒนาองค์กร
แห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความสำคัญ	สรุปผล
1. ความพึงพอใจในการทำงาน	0.1418	2	ควรพัฒนา
1.1 บุคลากรในสถานศึกษาได้ทำงานที่ตรงตามความถนัด สามารถปฏิบัติงานนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.1710	1	ควรพัฒนา
1.2 บุคลากรในสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เพิ่มเติมในงานในหน้าที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ	0.1658	2	ควรพัฒนา
1.3 บุคลากรในสถานศึกษามีความภูมิใจในงาน และมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานต่อไปอย่างไม่มีขีดจำกัด	0.1516	3	ควรพัฒนา
2. การติดต่อสัมพันธ์	0.1252	3	–
3. การเป็นที่ยอมรับ	0.1189	4	–
4. ที่ทำงานน่าอยู่	0.1509	1	ควรพัฒนา
4.1 สถานศึกษามีห้องทำงานที่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก สะดวกครบถ้วน	0.2052	1	ควรพัฒนา
4.2 สถานศึกษามีการบำรุงรักษาอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ให้พร้อมต่อการใช้งานอยู่เสมอ	0.1955	2	ควรพัฒนา
4.3 สถานศึกษามีบริเวณที่มิดชิดปลอดภัย อยู่ใกล้แหล่ง ชุมชน มีกล้องวงจรปิด และมีเวรยามรักษาความ ปลอดภัย	0.1574	3	ควรพัฒนา
5. ความสมานฉันท์ในองค์กร	0.1175	5	–
รวม	0.1307		

จากตาราง 20 พบว่า องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่า $PNI_{modified}$ ภาพรวม มี 2 ด้าน คือ ด้านที่ทำงานน้อย ($PNI_{modified} = 0.1509$) และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ($PNI_{modified} = 0.1424$) ตามลำดับโดยมีประเด็นที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1. ด้านที่ทำงานน้อย ($PNI_{modified} = 0.1509$) ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดและมีความจำเป็นในการพัฒนา 3 อันดับแรก ได้แก่
 - 1.1) สถานศึกษามีห้องทำงานที่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกครบถ้วน ($PNI_{modified} = 0.2052$)
 - 1.2) สถานศึกษามีการบำรุงรักษาอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกให้พร้อมต่อการใช้งานอยู่เสมอ ($PNI_{modified} = 0.1955$) และ
 - 1.3) สถานศึกษามีบริเวณที่มีติดชิดปลอดภัย อยู่ใกล้แหล่งชุมชน มีกล้องวงจรปิด และมีเวรยามรักษาความปลอดภัย ($PNI_{modified} = 0.1561$) ตามลำดับ
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ($PNI_{modified} = 0.1418$) ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดและมีความจำเป็นในการพัฒนา 3 อันดับแรก ได้แก่
 - 2.1) บุคลากรในสถานศึกษาได้ทำงานที่ตรงตามความถนัด สามารถปฏิบัติงานนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.1710$)
 - 2.2) บุคลากรในสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมในงานในหน้าที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ ($PNI_{modified} = 0.1658$) และ
 - 2.3) บุคลากรในสถานศึกษามีความภูมิใจในงาน และมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานต่อไปอย่างไม่มีขีดจำกัด ($PNI_{modified} = 0.1516$) ตามลำดับ

การหาแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 นั้น ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ ได้แก่ ด้านที่ทำงานน้อย และด้านความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อร่างแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา แล้วจัดทำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้เสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของการใช้ภาษา และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การนำเสนอแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดังตาราง 21-22

ตาราง 21 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่ง
ความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 ด้านที่ทำงานน้อย

แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษา ด้านที่ทำงานน้อย	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
วัตถุประสงค์หลัก O ₁ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการพัฒนา และยกระดับสภาพแวดล้อมการทำงานให้มี อุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ครบถ้วน มีระบบการบำรุงรักษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ อุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ และมีบริเวณที่มีติดชิดปลอดภัย พร้อมระบบรักษาความปลอดภัยที่ทันสมัย	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จัดหา พัฒนาห้องเรียน และห้องทำงาน รวมถึงอุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้มีความ ครบถ้วนและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของ บุคลากร อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง	4.40	0.89	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความ ต้องการด้านห้องเรียน ห้องทำงาน และ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกของบุคลากร อย่างเป็นระบบ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการ วางแผนจัดหาและพัฒนาอุปกรณ์ให้มีความ ครบถ้วนและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง	4.60	0.89	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนการ ปรับปรุงและพัฒนาห้องเรียน และห้องทำงาน รวมถึงการจัดหาอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ที่จำเป็น โดยกำหนดลำดับความสำคัญตาม ความเร่งด่วน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างน้อยปีการศึกษา ละ 1 ครั้ง	4.40	0.89	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.50	0.87	มาก	4.90	0.22	มากที่สุด

ตาราง 21 (ต่อ)

แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษา ด้านที่ทำงานน้อย	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ผลลัพธ์หลัก KR 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา วางแผนและพัฒนากระบวนการบำรุงรักษา อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกให้มี ประสิทธิภาพ เพื่อให้อุปกรณ์อยู่ในสภาพ พร้อมใช้งานอยู่เสมอ อย่างน้อยปีการศึกษา ละ 1 ครั้ง	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
แนวทางการพัฒนา						
1.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนการ บำรุงรักษาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก อย่างเป็นระบบ โดยกำหนดขั้นตอน การตรวจสอบ ซ่อมแซม และบำรุงรักษาอย่าง สม่ำเสมอ เพื่อให้อุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมใช้ งานตลอดเวลา	4.40	0.89	มาก	4.40	0.89	มาก
1.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ หรือคณะกรรมการดูแลด้านการบำรุงรักษา อุปกรณ์ พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลการ ดำเนินงานเป็นระยะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ของกระบวนการบำรุงรักษา อย่างน้อยปี การศึกษาละ 1 ครั้ง	4.40	0.89	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.40	0.89	มาก	4.50	0.71	มาก
ผลลัพธ์หลัก KR 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาและปรับปรุงบริเวณสถานศึกษาให้มี ความมิดชิด ปลอดภัย พร้อมทั้งติดตั้งหรือ พัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยที่ทันสมัย อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง	4.60	0.89	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 21 (ต่อ)

แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษา ด้านที่ทำงานน้อย	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
แนวทางการพัฒนา						
1.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจและประเมินสภาพความปลอดภัยของบริเวณสถานศึกษา และจุดเสี่ยงต่าง ๆ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงพื้นที่และเสริมสร้างมาตรการรักษาความปลอดภัยให้มีความเหมาะสม	4.60	0.89	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
1.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาติดตั้งหรือพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยที่ทันสมัย เช่น ระบบกล้องวงจรปิด ระบบควบคุมการเข้า-ออก และการจัดเวรยามรักษาความปลอดภัย เพื่อสร้างความมั่นใจและความปลอดภัยแก่บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.70	0.67	มากที่สุด	4.90	0.22	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	4.54	0.72	มากที่สุด	4.76	0.25	มากที่สุด

จากตาราง 21 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านที่ทำงานน้อย โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.72) และภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.25) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์หลัก O₁ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการพัฒนาและยกระดับสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ครบถ้วน มีระบบการบำรุงรักษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้อุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ และมีบริเวณที่มิดชิดปลอดภัย พร้อมระบบรักษาความปลอดภัยที่ทันสมัย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45)

ผลลัพธ์หลัก KR 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาห้องเรียน และห้องทำงาน รวมถึงอุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้มีความครบถ้วนและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.89) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนาโดยภาพรวม พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.87) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.22) ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการสำรวจความต้องการด้านห้องเรียน ห้องทำงาน และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกของบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนจัดหาและพัฒนาอุปกรณ์ให้มีความครบถ้วนและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.89) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนการปรับปรุงและพัฒนาห้องเรียน และห้องทำงาน รวมถึงการจัดหาอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่จำเป็น โดยกำหนดลำดับความสำคัญตามความเร่งด่วน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.89) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45)

ผลลัพธ์หลัก KR 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนและพัฒนาระบบการบำรุงรักษาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้อุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนาโดยภาพรวม พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.89) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.71) ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนการบำรุงรักษาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดขั้นตอนการตรวจสอบ ซ่อมแซม และบำรุงรักษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้อุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.89) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งผู้รับผิดชอบหรือคณะกรรมการดูแลด้านการบำรุงรักษาอุปกรณ์ พร้อมทั้งติดตามและประเมินผล

การดำเนินงานเป็นระยะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการบำรุงรักษา อย่างน้อยปี

การศึกษาละ 1 ครั้งมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.89)

และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55)

ผลลัพธ์หลัก KR 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาและปรับปรุงบริเวณ
สถานศึกษาให้มีความมิดชิด ปลอดภัย พร้อมทั้งติดตั้งหรือพัฒนาระบบรักษา
ความปลอดภัยที่ทันสมัย อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
ที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.89) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$,
S.D. = 0.00) เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนาโดยภาพรวม พบว่า ความเหมาะสมอยู่ใน
ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.67) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.22) ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหาร
สถานศึกษาดำเนินการสำรวจและประเมินสภาพความปลอดภัยของบริเวณสถานศึกษา
และจุดเสี่ยงต่าง ๆ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงพื้นที่และเสริมสร้างมาตรการ
รักษาความปลอดภัยให้มีความเหมาะสม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.89) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$,
S.D. = 0.45) และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการติดตั้งหรือพัฒนาระบบรักษา
ความปลอดภัยที่ทันสมัย เช่น ระบบกล้องวงจรปิด ระบบควบคุมการเข้า-ออก และการจัด
เวรยามรักษาความปลอดภัย เพื่อสร้างความมั่นใจและความปลอดภัยแก่บุคลากรและผู้มี
ส่วนเกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$,
S.D. = 0.00)

ตาราง 22 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่ง
ความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
วัตถุประสงค์หลัก O ₂ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาการ บริหารงานบุคคลให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรง ตามความถนัด มีประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาความรู้ ในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง ตลอดจน เสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมุ่งมั่นใน การพัฒนางานอย่างเป็นระบบ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการจัดระบบการมอบหมายงานให้ บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
แนวทางการพัฒนา						
2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร และนำผลการ ประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาปรับภาระ งานและบทบาทหน้าที่ เพื่อให้เกิดความ เหมาะสมกับศักยภาพและเพิ่มคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน	4.40	0.89	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
2.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงระบบการ มอบหมายงานและการจัดโครงสร้างการทำงาน ให้สอดคล้องกับศักยภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร อย่าง น้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.89	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.50	0.71	มาก	4.50	0.71	มาก

ตาราง 22 (ต่อ)

แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ผลลัพธ์หลัก KR 2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษา ค้นคว้าและพัฒนาความรู้เพิ่มเติมในงานตาม หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง อย่าง น้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร เข้าร่วมการอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน	4.40	0.89	มาก	4.20	0.84	มาก
2.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ บุคลากรมีการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาความรู้ ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หรือการ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในสถานศึกษา อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง	4.40	0.89	มาก	4.40	0.89	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.40	0.89	มาก	4.30	0.84	มาก

ตาราง 22 (ต่อ)

แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ผลลัพธ์หลัก KR 2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิด ความภาคภูมิใจในงาน และมีความมุ่งมั่นในการ พัฒนางานและตนเองอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อย ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
2.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร เช่น การยกย่องเชิดชูเกียรติ การประกาศเกียรติคุณ หรือการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการ ปฏิบัติงานดีเด่น	4.40	0.89	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
2.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรม องค์กรที่สนับสนุนการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอ แนวคิดและนวัตกรรม เพื่อสร้างความ ภาคภูมิใจและความมุ่งมั่นในการทำงานอย่าง ยั่งยืน	4.40	0.89	มาก	4.40	0.89	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.40	0.89	มาก	4.50	0.71	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	4.50	0.71	มาก	4.48	0.53	มาก

จากตาราง 22 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านความพึงพอใจ
ในการทำงานโดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.71)
และภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.53)
โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์หลัก O₂ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาการ
บริหารงานบุคคลให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงตามความถนัด มีประสิทธิภาพในการทำงาน

ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าและการพัฒนาความรู้ในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55)

ผลลัพธ์หลัก KR 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบการมอบหมายงาน ให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนาโดยภาพรวม พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.71) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.71) ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหาร สถานศึกษาติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และนำผลการประเมินมาใช้ ประกอบการพิจารณาปรับภาระงานและบทบาทหน้าที่ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับ ศักยภาพและเพิ่มคุณภาพในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.89) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงระบบการมอบหมายงานและการจัดโครงสร้างการ ทำงานให้สอดคล้องกับศักยภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ องค์การ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.89)

ผลลัพธ์หลัก KR 2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร มีการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาความรู้เพิ่มเติมในงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่าง ต่อเนื่อง อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนา โดยภาพรวม พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.89) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.84) ประกอบด้วย 2 แนวทาง การพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.89) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.84) และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาความรู้

ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หรือการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในสถานศึกษา อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.89) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.89)

ผลลัพธ์หลัก KR 2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในงาน และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานและตนเองอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนาโดยภาพรวม พบว่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.89) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.71) ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร เช่น การยกย่องเชิดชูเกียรติ การประกาศเกียรติคุณ หรือการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.89) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดและนวัตกรรม เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างยั่งยืนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.89) และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.89)

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มี 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านที่ทำงานน้อย และ 2) ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งแต่ละด้านประกอบด้วย 1 วัตถุประสงค์หลัก 6 ผลลัพธ์หลัก และ 6 แนวทางพัฒนา กำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

ด้านที่ทำงานน้อย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการด้านห้องเรียน ห้องทำงาน และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกของบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อนำข้อมูลไปใช้

ในการวางแผนจัดหาและพัฒนาอุปกรณ์ให้มีความครบถ้วนและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนการปรับปรุงและพัฒนาห้องเรียน และห้องทำงาน รวมถึงการจัดหาอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่จำเป็น โดยกำหนดลำดับความสำคัญตามความเร่งด่วน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนการบำรุงรักษาอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดขั้นตอนการตรวจสอบ ซ่อมแซม และบำรุงรักษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้อุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งผู้รับผิดชอบหรือคณะกรรมการดูแล ด้านการบำรุงรักษาอุปกรณ์ พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการบำรุงรักษา อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจและประเมินสภาพความปลอดภัย ของบริเวณสถานศึกษาและจุดเสี่ยงต่าง ๆ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงพื้นที่ และเสริมสร้างมาตรการรักษาความปลอดภัยให้มีความเหมาะสม

1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาติดตั้งหรือพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัย ที่ทันสมัย เช่น ระบบกล้องวงจรปิด ระบบควบคุมการเข้า-ออก และการจัดเวรยามรักษา ความปลอดภัย เพื่อสร้างความมั่นใจและความปลอดภัยแก่บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

2. แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาปรับภาระงานและบทบาทหน้าที่ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับศักยภาพและเพิ่มคุณภาพในการปฏิบัติงาน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงระบบการมอบหมายงานและการจัด โครงสร้างการทำงานให้สอดคล้องกับศักยภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานขององค์กร อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หรือการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในสถานศึกษา อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร เช่น การยกย่องเชิดชูเกียรติ การประกาศเกียรติคุณ หรือการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เป็นต้น

2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด และนวัตกรรม เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างยั่งยืน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 320 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) สามารถสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ตามความมุ่งหมายของการวิจัยได้ ดังนี้

1. องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) การติดต่อสัมพันธ์ 3) การเป็นที่ยอมรับ 4) ที่ทำงานน่าอยู่ และ 5) ความสมานฉันท์ในองค์กร องค์ประกอบทั้ง 5 มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.1 สภาพที่เป็นจริงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสมานฉันท์ในองค์กร การเป็นที่ยอมรับ การติดต่อสัมพันธ์ ความพึงพอใจในการทำงาน และที่ทำงานน่าอยู่ ตามลำดับ

2.2 สภาพที่ควรจะเป็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา
รายองค์ประกอบ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไป
น้อย ได้แก่ ความสมานฉันท์ในองค์กร การติดต่อสัมพันธ์ ที่ทำงานน่าอยู่ การเป็นที่ยอมรับ
และความพึงพอใจในการทำงาน ตามลำดับ

2.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยภาพรวม
มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.1307 ($PNI_{modified} = 0.1307$) โดยเรียง
ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ทำงานน่าอยู่ มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นเท่ากับ
0.1509 ความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.1418
การติดต่อสัมพันธ์ มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.1252 การเป็นที่ยอมรับ
มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.1189 และความสมานฉันท์ในองค์กร
มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.1175 ตามลำดับ

3. แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ
ได้แก่ 1) ด้านที่ทำงานน่าอยู่ ประกอบด้วย 1 วัตถุประสงค์หลัก 6 ผลลัพธ์หลัก
และ 6 แนวทางพัฒนา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด
และ 2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 1 วัตถุประสงค์หลัก 6 ผลลัพธ์หลัก
และ 6 แนวทางพัฒนา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

ในการวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กร
แห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 2 ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งได้จากการสังเคราะห์
เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดย
ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) การติดต่อ
สัมพันธ์ 3) การเป็นที่ยอมรับ 4) ที่ทำงานน่าอยู่ 5) ความสมานฉันท์ในองค์กร
โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

องค์ประกอบดังกล่าวสะท้อนแนวคิดองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาได้อย่างครอบคลุม และสอดคล้องกับบริบทการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรควบคู่กับการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้ ความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน บรรยากาศการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) กล่าวว่าไว้ว่าการบริหารองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นกระบวนการจัดการองค์กรเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีความสมดุลในชีวิต มีคุณธรรมจริยธรรม มีการแสวงหาความรู้ การเรียนรู้และ ยึดหลักธรรมาภิบาล ทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์โดยมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมเอื้ออำนวย บรรยากาศการทำงานมีความเป็นกันเองเพื่อกระตุ้นจิตใจให้ทำงานได้อย่างบรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้ยังพบว่ามีองค์ประกอบที่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กษมา ช่วยยิ้ม (2563) ได้ศึกษาพบว่า องค์การแห่งความสุขของสถานศึกษาประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน 4) การเป็นที่ยอมรับ 5) ความพึงพอใจในงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชาลี เปี่ยมพลอย (2567) ได้ศึกษาพบว่า องค์การแห่งความสุขของสถานศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสมานฉันท์ในองค์กร 2) ทศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ 3) ที่ทำงานน่าอยู่ 4) คนทำงานมีความสุข เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบสอดคล้องกับแนวคิดของ นักวิชาการศึกษาและนักวิจัย ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกเชิงบวกของบุคลากรในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจ และพร้อมทุ่มเทในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการมีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน ความรู้สึกภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเหมาะสม ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ รสริน อาจไธสง (2564) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดเจตคติทางบวกต่องานที่ปฏิบัติ สร้างความรู้สึกรักและผูกพันกับบุคลากรในองค์กร โดยส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ เพื่อให้บุคลากร

เกิดอารมณ์เชิงบวก และมีบรรยากาศในการทำงานที่สดใส เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ โดยแสดงความยินดีต่อบุคลากรในองค์กรที่มีความกระตือรือร้น และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ หยาตผน เดชโสภาส (2565) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานคือ การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกในทิศทางที่ดี ตลอดจนทัศนคติในเชิงบวกที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ บุคลากรได้รับการสนับสนุนและการตอบสนองที่ดีจากสถานศึกษา ได้รับการเสริมพลังทางบวก ซึ่งจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงมีความสุขในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 2 การติดต่อสัมพันธ์ ความรู้สึกเชิงบวกของบุคลากร ในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสื่อสารกันอย่างเป็นมิตรด้วยความสุภาพ ซึ่งเอื้อต่อการสร้างความเข้าใจอันดี ความร่วมมือ และความไว้วางใจระหว่างกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น สามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ญัตติร ศิริรักษา (2565) กล่าวว่า การติดต่อสัมพันธ์ที่ดี เป็นการติดต่อสื่อสารที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์กร มีการให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันเป็นมิตรและปรารถนาดีต่อกัน ทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันของบุคลากร จนทำให้งานสามารถบรรลุผลสำเร็จ และสอดคล้องกับ ภคพร ใจมาก และคณะ (2566) กล่าวว่า การติดต่อสัมพันธ์ที่ดี เป็นการที่บุคลากรในโรงเรียนมีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์กัน ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันทั้งภายใน และภายนอกองค์กร โดยการแสดงออกถึงพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ทางกายวาจาใจในเชิงบวก เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างกัน ประกอบด้วย สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนครู และสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีและเป็นบรรยากาศแห่งความสุข ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการสานความสัมพันธ์อันดีในวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นไม่เกิดปัญหา อุปสรรคขึ้น หรือถ้าหากเกิดขึ้นก็สามารถร่วมมือแก้ไขปัญหาให้ผ่านไปได้ได้อย่างเหมาะสม

องค์ประกอบที่ 3 การเป็นที่ยอมรับ ความรู้สึกเชิงบวกของบุคลากร
 ในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการรับรู้ว่าคุณค่าได้รับความเชื่อถือ การไว้วางใจ
 และการยกย่องในผลการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง
 ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ แรงจูงใจในการทำงาน และความมุ่งมั่นใจ
 ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังเชื่อต่อการได้รับมอบหมายภารกิจที่มี
 ความสำคัญและการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกระบวนการเหล่านี้
 ล้วนเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าในตัวเองอย่างลึกซึ้ง สอดคล้องกับ
 กษมา ช่วยยิ้ม (2563) กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับ เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์
 ทางบวกจากการที่ได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานแสดง
 ความยินดีกับท่านเมื่อทำงานสำเร็จ มีความสุขเมื่อได้ใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบ
 ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อ
 ชื่อเสียงของโรงเรียน เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถ
 ในการทำงาน มีความพยายามในการทำงานทำให้ได้รับความศรัทธาจากเพื่อนร่วมงาน
 และสอดคล้องกับ ก่อเกษิษฐ์ คำมะลา (2563) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ เป็นการที่ครู
 ได้รับความเชื่อถือหรือยอมรับ ยกย่อง และไว้วางใจจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน
 และบุคคลภายนอก ในความสามารถและคุณงามความดีหรือความสำเร็จของผลการ
 ปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 4 ที่ทำงานน่าอยู่ เป็นสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อม
 ในการปฏิบัติงานทั้งด้านกายภาพและด้านการบริหารจัดการ ซึ่งเชื่อต่อการสร้าง
 บรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม ส่งเสริมความรู้สึกปลอดภัย และมีสิ่งอำนวยความสะดวก
 สะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงานของบุคลากร อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจ
 ในสถานศึกษา อันเป็นพื้นฐานสำคัญที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี
 ประสิทธิภาพ และเกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ กอปรลภา อภัยศักดิ์ (2563)
 กล่าวว่า สถานที่ทำงานน่าทำงาน ไม่ได้หมายถึงการจัดโต๊ะเก้าอี้ให้น่านั่งทำงานเท่านั้น
 แต่หมายรวมถึงการจัดบรรยากาศห้องทำงานและตัวอาคารสำนักงานให้น่าทำงานด้วย
 เช่น การทาสีอาคารที่เป็นสีโทนอ่อนสบายตา เพื่อช่วยดึงดูดพนักงานให้อยากทำงาน
 เช่น สีเขียว สีน้ำเงิน สีฟ้า หรือติดภาพธรรมชาติที่สวยงามน่ามอง หรืออาจจะมีต้นไม้
 เล็ก ๆ ที่ช่วยให้พนักงานมาหยุดพักสายตา เพื่อป้องกันอาการเมื่อยล้าจากการทำงาน
 การจัดสถานที่ทำงานให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี จะช่วยให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย

และรู้สึกภูมิใจในสถานที่ทำงานของตัวเองมากขึ้น และสอดคล้องกับ ชาลี เปี่ยมพลอย (2567) กล่าวว่า ที่ทำงานน่าอยู่ เป็นสถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่เป็นที่น่าอยู่ น่าทำงาน มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ มีการพัฒนาาร่วมกัน และมีความสุขในการทำงานร่วมกันมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อาคาร สถานที่ที่มีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่างเพียงพอ และมีความปลอดภัย

องค์ประกอบที่ 5 ความสมานฉันท์ในองค์กร เป็นพฤติกรรมของบุคลากร ในสถานศึกษาที่ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพและให้เกียรติ เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้คำปรึกษาและสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างจริงจัง ตลอดจนการแสดง ความชื่นชมและให้กำลังใจเมื่อบุคลากรประสบความสำเร็จหรือเผชิญกับอุปสรรค ส่งผลให้ เกิดการทำงานร่วมกันอย่างเป็นที่ม มีความร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกันในการ ดำเนินงาน จนก่อให้เกิดความผูกพัน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และบรรยากาศ การทำงานที่เอื้อต่อความสามัคคีอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565) กล่าวว่า ความสมานฉันท์ในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มีความเป็น กัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน มีความรักความสามัคคีในหมู่คณะ ให้ความเคารพ ความเท่าเทียม กันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน กล่าวคำชื่นชม ยินดี เมื่อประสบความสำเร็จ ให้กำลังใจกันเมื่อเกิดความผิดหวัง และมีการทำงานเป็นทีมเพื่อช่วยกันพัฒนาองค์กรให้ ประสบผลสำเร็จ และสอดคล้องกับ สิทธิเดช เสมอภาคดี (2566) กล่าวว่า ด้านความ สมานฉันท์ในองค์กรหมายถึงสภาวะแห่งความสามัคคีและความเข้าใจอันดีระหว่าง บุคลากรทุกระดับในองค์กร ซึ่งตั้งอยู่บนรากฐานของความซื่อสัตย์ การเคารพซึ่งกัน และกัน ความเสมอภาคเท่าเทียม การยอมรับความผิดพลาด การให้อภัย การให้กำลังใจ และการชื่นชมความสำเร็จร่วมกัน ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพผ่านการ ช่วยเหลือเกื้อกูล การปรึกษาหารือ และการให้คำแนะนำที่ดีต่อกัน นำไปสู่ความสัมพันธ์ อันดีและบรรยากาศการทำงานที่เปี่ยมด้วยความรักและความผูกพันของทุกคนในองค์กร

2. ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่ง ความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นดังนี้

2.1 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ โดยเรียง

ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสมานฉันท์ในองค์กร การเป็นที่ยอมรับ การติดต่อสัมพันธ์ ความพึงพอใจในการทำงาน และที่ทำงานน้อย ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านความสมานฉันท์ในองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงแนวทางการบริหารจัดการที่มุ่งเสริมสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การให้เกียรติซึ่งกันและกัน การชื่นชมและให้กำลังใจ รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา และพร้อมร่วมแรงร่วมใจในการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ หยาตฝน เดชโอกาส (2565) กล่าวว่า ความสมานฉันท์ในองค์กรมีความสำคัญ ดังนี้ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีการทำงานร่วมกันอยู่เสมอ มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มเครือข่ายทางการศึกษา มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายเดียวกัน ร่วมแรงร่วมใจให้บรรลุผลสำเร็จ อีกทั้งมีระบบการทำงานที่ชัดเจน ทุกคนรู้หน้าที่ปฏิบัติงานให้ดีที่สุด มีการชื่นชมความสำเร็จร่วมกันร่วมภาคภูมิใจด้วยกัน และสอดคล้องกับ ไพรัช วรรณบวร (2566) กล่าวว่า ความสมานฉันท์ในองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและความมั่นคงขององค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น มีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และเอื้อเฟื้อต่อกัน โดยเฉพาะในสถานศึกษา ซึ่งความร่วมมือ ความเคารพ และกำลังใจที่มีให้กันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันและบรรยากาศขององค์กรโดยรวมความสมานฉันท์ยังช่วยสร้างความไว้วางใจระหว่างบุคลากร นำไปสู่การทำงานเป็นทีมอย่างเข้มแข็ง การให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสามารถลดปัญหาความขัดแย้ง และเสริมสร้างความเข้าใจร่วมกันในองค์กรได้อย่างยั่งยืน โดยมีทั้งการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ การบริหารแบบมีส่วนร่วม

และการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการให้เกียรติและกำลังใจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ ความสมานฉันท์ยังสามารถสืบทอดจากรุ่นสู่รุ่นจนกลายเป็นอัตลักษณ์ขององค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรมีความมั่นคงทางวัฒนธรรม มีแนวทางปฏิบัติที่ตรงกัน และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่

2.2 ผลการศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสมานฉันท์ในองค์กร การติดต่อสัมพันธ์ ที่ทำงาน น้อย การเป็นที่ยอมรับ และความพึงพอใจในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความคาดหวังต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้เพราะบุคลากรในสถานศึกษามีความคาดหวังให้สถานศึกษาเป็นพื้นที่การทำงานที่เอื้อต่อความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างรอบด้าน ทั้งในมิติของความสัมพันธ์อันดี ความร่วมมือและความสามัคคี การมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนการได้รับการยอมรับและการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ลดความตึงเครียด และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ อันนำไปสู่ประสิทธิภาพและความมั่นคงของสถานศึกษาในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับ ญัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565) กล่าวถึงความสำคัญขององค์กรแห่งความสุขว่ามีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาองค์กรในการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างยั่งยืน ด้วยกระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กรให้เป็นผู้มีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น และยังสอดคล้องกับ สุพรรณศรี พันธุ์แดง (2565) กล่าวถึงความสำคัญขององค์กรแห่งความสุขว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุขมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการสร้างความสุขในการทำงานนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งบุคลากรและองค์กรได้รับประโยชน์ของการสร้างองค์กรแห่งความสุข คือ บุคลากรมีแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้น มีขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความรู้ผูกพันต่อองค์กร มีการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีความมั่นคงในอาชีพ รู้จักเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานอย่างมีคุณภาพ ลดความเครียดในการทำงานลง การลาออก การขาดงาน การลาป่วยก็ลดลงเช่นเดียวกัน

ส่วนองค์กรได้รับประโยชน์ คือ สามารถบริหารอัตรากำลังและทรัพยากรมนุษย์ได้ง่ายขึ้น ลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ สามารถจัดเลือก สรรหาบุคลากรได้ง่ายขึ้น ลดความเลื่อมล้ำในองค์กร มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีส่งผลให้องค์กรสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน ชุมชนและสังคมที่เกี่ยวข้องเกิดความสุขด้วยเช่นกัน

3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.1307 โดยองค์ประกอบ ที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงกว่าค่าดัชนีความสำคัญของ ความต้องการจำเป็นภาพรวม มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านที่ทำงานน่ายุ่ และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะได้อภิปรายผล ดังนี้

3.1 ด้านที่ทำงานน่ายุ่ มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น อันดับที่ 1 และมีความจำเป็นในการพัฒนา ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และบรรยากาศในสถานศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและสุขภาวะของบุคลากรในทันที โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่สถานศึกษา จำเป็นต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยและระบบการบริหารจัดการที่เป็นระบบ เพื่อรองรับภาระงานที่เปลี่ยนแปลงไป เมื่อสถานศึกษาสามารถจัดสภาพแวดล้อม ให้มีความสะอาด ปลอดภัย มีแสงสว่างและอากาศถ่ายเทที่เหมาะสม ตลอดจนสนับสนุน อุปกรณ์เทคโนโลยีที่เอื้อต่อการสอนอย่างเพียงพอ จะช่วยลดความเครียด และสร้าง แรงจูงใจในการทำงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ การพัฒนาที่ทำงานให้น่ายุ่ยังเป็นปัจจัยดึงดูด ที่ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งความสุขที่เกิดขึ้นในที่ทำงานนี้เองจะกลายเป็นพลังสำคัญในการยกระดับคุณภาพ การเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน บุคลากรจึงให้ ความสำคัญและคาดหวังให้มีการปรับปรุงองค์ประกอบนี้เป็นอันดับแรกเพื่อให้สอดคล้องกับ สภาพความต้องการที่เป็นจริงในปัจจุบัน สอดคล้องกับ กอปรลาภ อภัยศักดิ์ (2563) กล่าวว่า ที่ทำงานน่ายุ่ มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นอย่างมากหาก บรรยากาศขององค์กรดี เป็นองค์กรแห่งความสุข ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ก็จะดีตามไปด้วยและคนทำงานก็จะให้ความสำคัญในการทำงานมากขึ้น บรรยากาศ ในการทำงานในที่นี้ ไม่ได้หมายถึงแค่สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานเท่านั้น แต่ยังหมายถึงความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารหรือผู้นำ

เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีกลยุทธ์มีธรรมาภิบาลในการบริหารงาน รวมถึงมีเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยที่จะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี และผลตอบแทนหรือสวัสดิการในองค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับ ดารารัตน์ ดุ้มนิม (2567) กล่าวว่า ที่ทำงานน่าอยู่มีความสำคัญ ดังนี้ การจัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานน่าอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ เพราะจะทำให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ ผู้บริหารในสถานศึกษาควรเตรียมทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนสอนให้มีความพร้อมต่อการใช้งาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับครูเพียงพอ ที่ทำงานน่าอยู่เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ถูกรอพบ ๆ ผู้ปฏิบัติงานที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งที่สำคัญคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ โดยเฉพาะอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี และวัสดุที่เกี่ยวข้องกับการสอนในห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่ ผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ การสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เป็นสิ่งที่ช่วยให้การดำเนินงานของครูเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและประสบผลสำเร็จ สร้างความสะดวกสบายและความรวดเร็วให้กับการทำงานของครู

3.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นอันดับที่ 2 และมีความจำเป็นในการพัฒนา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันครุมีภาระงานที่หลากหลายและเพิ่มมากขึ้น ทั้งงานสอน งานธุรการ และงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา อาจส่งผลให้บุคลากรบางส่วนขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่รู้สึกถึงคุณค่าของงานที่ทำ หรือมีปัญหาในการทำงานร่วมกับผู้อื่น หากบุคลากรขาดความพึงพอใจในการทำงานอาจส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่เต็มประสิทธิภาพ ขาดความทุ่มเท เกิดความเครียด หรืออาจนำไปสู่การลาออกหรือการย้ายสถานศึกษา ซึ่งจะกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขโดยรวม ดังนั้น การพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น ทุ่มเท และมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ถือเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพต่อองค์กร เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายการเป็นองค์กรแห่งความสุข และทำให้บุคลากรของสถานศึกษาพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนสอดคล้องกับ ธีรพล สิทธิแพทย์ (2560) กล่าวว่า ความพึงพอใจ

มีความสำคัญในการทำงานโดยช่วยลดปัญหาในองค์กรด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยลดการย้ายออกของคนทำงาน แก้ไขข้อขัดแย้งในการทำงาน ทำให้คนทำงานกระตือรือร้นในการทำงาน มีความร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน ขยันขันแข็งในการทำงาน และเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย พร้อมทั้งจะทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ และศรัทธาต่อองค์กรที่ทำงานและยังสอดคล้องกับ ดารารัตน์ ดุ้มนิม (2567) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ตลอดจนความพึงพอใจในองค์กรนั้นช่วยให้บุคลากรอย่างร่วมงานกับองค์กรในระยะยาว ลดอัตราการออกจางานได้ ทำให้องค์กรทำงานได้ราบรื่น สม่่าเสมอ ต่อเนื่อง และทำให้การทำงานสัมฤทธิ์ผลได้สูง เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ครูสามารถทำงานร่วมกับองค์กรได้อย่างมีความสุข ควรสำรวจความพึงพอใจของครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อดูแนวโน้มและผลตอบรับของบุคลากรที่มีต่อการว่าดีหรือแย่บวกหรือลบ ทั้งนี้เพื่อการรักษาความพึงพอใจให้คงอยู่ ตลอดจนหาวิธีสร้างความพึงพอใจให้เพิ่มขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาความสำเร็จขององค์กรให้สูงขึ้น

4. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้หลักการพัฒนาแบบ OKRs มีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ด้านที่ทำงานน่าอยู่ มี 1 วัตถุประสงค์ 3 ผลลัพธ์หลัก

และ 6 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนและพัฒนาระบบการบำรุงรักษาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้อุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาและปรับปรุงบริเวณสถานศึกษาให้มีความมิดชิด ปลอดภัย พร้อมทั้งติดตั้งหรือพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยที่ทันสมัย อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง 3) ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาและปรับปรุงบริเวณสถานศึกษาให้มีความมิดชิด ปลอดภัย พร้อมทั้งติดตั้งหรือพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยที่ทันสมัย อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพและบรรยากาศในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุข ความมั่นใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร หากสถานศึกษามีสถานที่ทำงานที่สะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการทำงาน จะช่วยลดความเครียด เพิ่มความคล่องตัวในการทำงาน และส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น จากแนวทางการพัฒนาดังกล่าว

สะท้อนบทบาทสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยกำหนดแผนการดูแลรักษาอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย ปรับปรุงพัฒนาภูมิทัศน์ของโรงเรียนให้มีความสะอาด เป็นระเบียบ พร้อมทั้งจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการทำงาน ทั้งนี้การดำเนินงานควรใช้แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน พัฒนา และดูแลสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของร่วมกันในองค์กร และส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร และเกิดภาคภูมิใจในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ญัตติพวงษ์ น้อยโคตร (2565) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องจัดการและบริหารสถานที่ให้เหมาะสมและเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากที่สุด และปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนให้สวยงาม ร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย และน่าอยู่ จัดห้องเรียนและห้องทำงาน ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก และมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการทำงานให้แก่บุคลากรตามความต้องการ และความเหมาะสม ตรวจสอบและซ่อมแซม วัสดุ อุปกรณ์ ระบบไฟฟ้าให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่นเหมือนกับครอบครัว อยู่ด้วยกันแบบพี่น้อง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน สร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบการมีส่วนร่วม ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อเป้าหมายในการทำงาน และทุกคนสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเป็นอิสระและมีระบบบริหารจัดการองค์กรที่ดี ใช้หลักการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และยึดหลักธรรมาภิบาล และสอดคล้องกับ เสาวนีย์ ไชยข้อฟ้า (2567) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร ร่วมกันออกแบบการบริหารจัดการพื้นที่ต่าง ๆ ในโรงเรียน เน้นให้เกิดสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่น่าทำงาน มีความปลอดภัยจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่ครูและบุคลากร เช่น โครงการสถานศึกษาสีขาวปลอดภัยเสพติด และอบายมุข โครงการสถานศึกษาปลอดภัย โครงการโรงเรียนปลอดขยะ Zero Waste School โครงการโรงเรียนนำดู นำอยู่ นำทำงาน ซึ่งล้วนเป็นแนวทางที่ช่วยพัฒนาสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้เอื้อต่อการทำงานของครูและบุคลากร และส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

4.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มี 1 วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์หลัก

3 ผลลัพธ์ ที่มีความเหมาะสมสูงสุดที่สุดทุกผลลัพธ์ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการจัดระบบการมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาความรู้เพิ่มเติมในงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในงาน และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานและตนเองอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลที่คำนึงถึง ความรู้ความสามารถ ความถนัด และความต้องการของครูและบุคลากร ถือเป็นปัจจัย สำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการ จัดสรรภาระงานที่เหมาะสม การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และวางแผนการดำเนินงาน การสนับสนุนและเสริมสร้างขวัญกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยลดความตึงเครียดในการทำงานและส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วน หนึ่งขององค์กร รวมทั้งการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ยังช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มศักยภาพการ ทำงาน และลดความกังวลในการรับผิดชอบภาระงานที่มีความซับซ้อน ส่งผลให้บุคลากร สามารถปรับตัวและพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในบริบทของสถานศึกษาที่มีจำนวนบุคลากรจำกัดและต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน การบริหารงานด้วยความเข้าใจ การร่วมแรงร่วมใจ และการช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายใน องค์กร จากแนวทางการพัฒนาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลอย่างเหมาะสม โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ศักยภาพ ของครูและบุคลากรเพื่อจัดสรรภาระงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล ควบคู่กับการส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาความรู้ และทักษะทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจ เพิ่มศักยภาพในการ ทำงาน และลดความกังวลในการรับผิดชอบภาระงานที่มีความซับซ้อนหรือเปลี่ยนแปลงไป ตามบริบทของสถานศึกษา ส่งผลให้บุคลากรสามารถปรับตัวและพัฒนาการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องชมเชย เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและเกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู

ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ สุพิชชา มหิพันธ์ (2566) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน รับฟังความคิดเห็น ร่วมกำหนดเป้าหมาย และวางแผนการดำเนินงาน รวมทั้งจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงานตามความถนัด เพื่อสร้างความสบายใจในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนจัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจในโอกาสสำคัญต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร และสอดคล้องกับดาร์วิน ดูนิม (2567) กล่าวว่า แนวทางการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเกิดจากการมอบหมายภาระงานที่เหมาะสม การกระจายงานด้วยความไว้วางใจ การให้อิสระในการทำงาน การเสริมแรงทางบวก การบริหารงานอย่างเสมอภาคและยุติธรรม ตลอดจนการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีส่วนสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น และความผูกพันของครูและบุคลากรต่อสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากผลของการวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน การติดต่อสัมพันธ์ การเป็นที่ยอมรับ ที่ทำงานน่าอยู่ และความสมานฉันท์ในองค์กร ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญและนำองค์ประกอบดังกล่าวเป็นกรอบในการกำหนดนโยบาย แผนพัฒนาสถานศึกษา หรือแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบที่มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นสูงกว่า ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นในภาพรวม ได้แก่ ด้านที่ทำงานน่าอยู่ และด้านความพึงพอใจใน

การทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีความสนใจสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีความสมดุลในการดำเนินชีวิต ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งส่งเสริมการแสวงหาความรู้และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ตลอดจนการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเองและเกิดความร่วมมืออย่างสมานฉันท์ อันจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.3 ผลการวิจัยทำให้ทราบแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงสามารถนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายสู่สถานศึกษาแห่งความสุขต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรนำด้านที่ได้ศึกษาแนวทางพัฒนา คือ ด้านที่ทำงานน้อยอยู่ และด้านความพึงพอใจในการทำงานไปใช้ในการวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาของโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน หรือโรงเรียนประถมศึกษา กับโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.3 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ พันนาดี. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. *วารสารราชพฤกษ์ มหาวิทยาลัย
รามคำแหง*, 22(2), 34-50.
- กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2563). การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา.
วารสาร ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 18(2), 74-93.
- กมลวรรณ นครศรี. (2567). แนวทางพัฒนาการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน
สถานศึกษาตามแนวคิดระบบการวัดผลแบบ OKRs: Objective and Key
Results. *วารสารวิจัยนวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยี*, 2(1), 25-43.
- กมลวรรณ วงษาเนา. (2567). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการ
เรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กฤติยา อินธแสน. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร
เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เกษมา ช่วยยิ้ม. (2563). การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหาร
และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- กอกนิษฐ์ คำมะลา. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กอบปรลภา อภัยศักดิ์. (2563). บรรยาการองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ.
วารสาร มจรมนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 6(1), 315-331.

- กัญญพัชร บุญครอบ. (2567). การประเมินความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กาญจนา ช่วยชู, ไกรเดช ไกรสกุล, และสรุพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. (2561). โปรแกรมการพัฒนาศูนย์แห่งความสุขสำหรับสถานศึกษาเอกชน. วารสารนาครบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 10(2), 150–158.
- ก้านทอง บุหระ. (2560). องค์การแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 28(3), 169–176.
- การุณ อุปโภค, และสวณีย์ เสริมสุข. (2568). การวิเคราะห์จำแนกกลุ่มปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารครูพิบูล คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 12(2), 125–136.
- เกศินี ประทุมสุวรรณ. (2562). การประยุกต์ใช้แนวคิด OKRs กับโครงสร้างเสริมสุขภาวะ. วารสารรามคำแหง, 33(2), 111–128.
- ขจรศักดิ์ ต้นวัน. (2562). องค์การแห่งความสุขของกรมข้าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย. วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- ฉัตรประภา อินทโชติ. (2562). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอบ้านไร่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว. (2560). องค์การแห่งความสุข 4.0 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: แอทไฟร์พริ้นท์.
- ชาลี เปี่ยมพลอย. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

- ชูศักดิ์ อูสาทรัพย์. (2567). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการ
เรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์:
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ฐิตาภัทร์ รุ่งรามา. (2565). การประเมินความต้องการจำเป็นต่อการมีส่วนร่วมในการ
วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1. ค.อ.ม. กรุงเทพฯ:
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ฐิติกรณ์ อาจะสมิต. (2563). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐพงษ์ น้อยโคตร. (2565). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐพล สิทธิแพทย์. (2560). ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.
การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฏฐิธร ศรีรักษา. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียน
มัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดรรารัตน์ ดูนิม. (2567). แนวทางการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
เจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ทิพวัลย์ รามรง. (2561). แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขใน
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 44(1), 185–208.

- เทียนชัย เอี่ยมสกุลไพศาล. (2657). แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโดยใช้
แนวคิดระบบการวัดผลแบบการตั้งวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลักของโรงเรียน
เอกชนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. เชียงใหม่:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธนวุฒิ แก้วนุช. (2563). รูปแบบการพัฒนาศาสนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่ง
ความสุข. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 23(1),
54-71.
- ธัญลักษณ์ ลี้อยศ. (2564). การการศึกษาศาสนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาด
เล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.
Journal of RoiKaensarn Academi, 6(12), 138-151.
- ธีระพงษ์ บุปผาดา. (2567). แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในการปฏิบัติหน้าที่
ของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย. วารสารศึกษิตาสัย,
5(2), 30-42.
- นภดล รมโพธิ์. (2561). พัฒนาองค์กรและชีวิตด้วยแนวคิด OKRs (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี:
เอ็นพี อินเทลลิเจนซ์.
- นฤวรรณ ม่วงประเสริฐ. (2564). ปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
สารนิพนธ์ ปร.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นาริรัตน์ อัจฉริยะมณีกุล. (2567). แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขใน
ความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม.
กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม1. (พิมพ์ครั้งที่ 5).
กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2564). แนวคิดการสร้างวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลักต่อการพัฒนา
คุณภาพสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยดุสิต.
- ปรมต วรรณบวร. (2560). การสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยหลักพุทธธรรม. วารสาร
นวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 1(1), 25-38.

- พิกุล พุ่มช้าง. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(2), 647-663.
- พิชชาพร เจริญยิ่ง, พัชรภา ตันติชูเวท, และอรอุษา ปุณยบุรณะ. (2568). องค์การแห่งความสุขของครูในโลกยุคใหม่, *วารสารสังคมศึกษาปริทรรศน์*, 1(5), 1-14.
- พิมพ์ลักษณ์ นรภักดี. (2564). โมเดลสมการโครงสร้างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น : การวิเคราะห์พหุกลุ่มด้วยตัวแปรเพศ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยนครพนม*, 12(3), 182 – 195.
- แพมมาลา วัฒนเสถียรสินธุ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการสื่อสารในองค์กรกรณีศึกษาบริษัท ยูไนเต็ด แสตนด์การ์ด เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน). การศึกษาค้นคว้าอิสระ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไพรัช วรรณบวร. (2566). การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี. *วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่*.
- ภาคพร ใจมาก, สิทธิชัย มูลเขียน และธีระภัทร ประสมสุข. (2566). การสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดแม่ฮ่องสอน. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 5(6), 1255-1264.
- เมธาพร พังลักษณ์. (2559). ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รสริน อาจไธสง. (2564). กลยุทธ์การบริหารบุคคลของโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวคิดการธำรงรักษาบุคลากรและองค์กรแห่งความสุข. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*.
- รัฐวิกันต์ ประดับเสริฐ, ปองภพ ภูจอมจิตร และกฤษณก ดวงชาทม. (2567). การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ คณะครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 4(2), 785-800.

- รุจิกร ตุลาธาร. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฤติมา บุญบำรุง. (2560). *ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ*. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานประจำโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ สส.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วัลลภา องค์ไทร. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอนครชัยศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐมเขต 2*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2567). *วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา*. สกลนคร: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศราวุฒิ อินดา. (2565). *แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย*. *วารสารปัญญา ปณิธาน*, 7(1), 84-96.
- ศิริเพ็ญ ทองดี. (2560). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการประเมินตามสภาพจริงสำหรับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมชาย เทพแสง และกัณฑ์ฐณิญา นฤโฆษกิตติศิริ. (2566). *OKRs: แนวคิดใหม่สำหรับผู้ใช้ในการพัฒนาคุณภาพขององค์กร*. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและนวัตกรรม การศึกษา*, 2(1), 1-14.
- สยามราชย์ พุเจริญกุลยา. (2566). *การพัฒนารูปแบบการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สุขภาพด้วย Objective and Key Results (OKRs) ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย*. *เชียงรายเวชสาร*, 15(2), 1-19.

- สรญา จรัสโสภาสิทธิ์. (2567). การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาผู้เรียนตามผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษาวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สัญญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2560). กรอบแนวคิดการศึกษาการวางแผนและการบริหารแผน. วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์. 4(2), 389–411.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566–2570. นครพนม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (2568). ข้อมูลด้านบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. เข้าถึงได้จาก <https://bigdata.nkp2.go.th/tablePerson.php?op=3.1&tab1=active> 20 ธันวาคม 2568.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580) กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ
- สิทธิเดช เสมอภาคดี. (2566). องค์การแห่งความสุขตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8(2), 1–14.
- สิริวิภา เหมไทย. (2565). การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารที่สัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สุพรรณศรี พันธุ์แดง. (2565). ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- สุพิชชา มหิพันธ์. (2566). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุภัทธร พงษ์อุตพา. (2562). การประเมินความต้องการจำเป็นของครูที่มีต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. ค.อ.ม. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 4) กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวนีย์ คงบุญ. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามความคิดของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เสาวนีย์ ไชยข้อฟ้า. (2567). แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- หทัยรัตน์ พานทอง. (2564). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินสมรรถนะผู้เรียนของครูระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- หยาดนภา ทำพระเวช. (2567). การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม, 33-44.
- หยาดฝน เดชโอภาส. (2565). การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อนุวัต ครองบุญ. (2566). แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต. วารสารพุทธศาสตร์ มจร อุบลราชธานี, 5(3), 23-36.

- อรรวรรณ เทียนทัน. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับ
องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 7. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- อังคณา แซ่เจี๋ย. (2561). การวัดผลการปฏิบัติงานหอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ด้วย *Objective and Key Results (OKRs)*. การค้นคว้าอิสระ บช.ม. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อิสริยา กลิ่นสุนทร. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผล
ต่อการสร้าง องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Claypool, K. K. (2017). *“Organizational Success: How the Presence of Happiness in
The Workplace Affects Employee Engagement that Leads to
Organizational Success.”* Doctor’s Degree Dissertation, Pepperdine
University, Graduate School of Education and Psychology.
- Diener, Ed, & Oishi, S. (2024) *“Are Scandinavian a Happier than Asians Issues in
Comparing Nations on Subjective Well-Being?”* Asian Economic and Political
Issues.
- Islam, A. (2015, May). *Workplace Happiness: Exploring the Factors Shaping
Academics’ Subjective Well-being.* Management in Practice. 6(1), 1–23.
- Manion, J. (2003). *“Joy at Work : Creating a positive Workplace.”* Journal of
NursingAdministration, 652–655.
- Warr, P. (2007). *Work, Happiness and Unhappiness.* New Jersey: Lawrence Erlbaum
Associates.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๗๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฌลาภบาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปริญญา แหวนนิล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปริญญา แหวนนิล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๒๐๒ ๑๔๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๗๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นายประกอบ ต้นมูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปริญญา แหวนนิล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปริญญา แหวนนิล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๒๐๒ ๑๔๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๗๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิติโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นายประสิทธิ์ โกษาแสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปริญญา แหวนนิล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปริญญา แหวนนิล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๒๐๒ ๑๔๕๒



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๑๗๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิติโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นางประภาพร บุญเกิด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปริญญา แหวนนิล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปริญญา แหวนนิล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๒๐๒ ๑๔๕๒



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๑๗๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ลงทุนคุณสมบัติประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นางสาวอรพิน วงษ์เสน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปริญญา แหวนนิล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๓๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปริญญา แหวนนิล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๒๐๒ ๑๔๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปริญญา แหวนนิล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๕๒๑๒๕๗๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริฤ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปริญญา แหวนนิล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๒๐๒ ๑๔๕๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๔๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอรรถเทพ แสงสุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปริญญา แหวนนิล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปริญญา แหวนนิล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๒๐๒ ๑๔๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๔๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางปณิดา เวทสูงเนิน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปริญญา แหวนนิล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปริญญา แหวนนิล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๒๐๒ ๑๔๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๔๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวกัลยา สิงห์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปริญญา แหวนนิล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปริญญา แหวนนิล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๒๐๒ ๑๔๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๔๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวณิรัตน์ ป้องทอง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปริญญา แหวนนิล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปริญญา แหวนนิล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๒๐๒ ๑๔๕๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๙๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปริญญา แหวนนิล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๑๔๗๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปริญญา แหวนนิล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๒๒๖ ๖๖๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๑๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปริญญา แหวนนิล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริ วัชรินทร์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปริญญา แหวนนิล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๒๒๖ ๖๖๓๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๔๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟื่องสวัสดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปริญญา แทวนนิล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปริญญา แทวนนิล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๒๒๖ ๖๖๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๔๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.วสุกฤต สุวรรณเพน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปริญญา แทวนนิล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปริญญา แทวนนิล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๒๒๖ ๖๖๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๕๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.วิชนีย์ ทศตะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปริญญา แทวนนิล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๕๗๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปริญญา แทวนนิล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๒๒๖ ๖๖๓๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๔๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวนวลปราง แสนสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปริญญา แหวนนิล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ทิพย์ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปริญญา แหวนนิล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๒๒๖ ๖๖๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๔๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวนงนภัส ภักดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปริญญา แทวนนิล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริ วัชรวิทย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปริญญา แทวนนิล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๒๒๖ ๖๖๓๗

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์กรแห่ง
ความสุขของสถานศึกษา จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิภา ฉลาดบาง ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายประกอบ ตันมูล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกเกาะ
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. นายประสิทธิ์ โกษาแสง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาคำ
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
4. นางประภาพร บุญเกิด ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านหนองปลาตุก
ศรีวิทยา
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. นางสาวอรพิน วงษ์เสน ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านอุมเหมา
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ข้อมูล ณ วันที่ 13 สิงหาคม 2568

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายฉัญเทพ แสงสุวรรณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านคำพอกท่าดอกแก้ว
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
3. นางปณิดา เวกสูงเนิน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนแดง
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
4. นางสาวกัลยา สิงห์ ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านเหล่าคำสะอาด
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. นางสาวมณีรัตน์ ป้องทอง ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านโพนก่อ
(ราษฎร์อนุสรณ์)
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

ข้อมูล ณ วันที่ 20 สิงหาคม 2568

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเดื่อ
ศรีคันไชย
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
3. ดร.วิชัญ ทศตะ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการ
เรียนรู้ระดับอำเภอปทุมธานี
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดปทุมธานี
4. นางสาวนวลปราง แสนสุข ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านนาหว้า
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
5. นางสาวนงนภัส ภัคดี ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านโพธิ์
(ราษฎร์อนุสรณ์)
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ข้อมูล ณ วันที่ 8 ธันวาคม 2568

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 1

แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็น
ในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผู้วิจัย นายปริญญา แหวนนิล

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ ประธานกรรมการ

ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า กรรมการ

คำชี้แจง

แบบประเมินความเหมาะสมเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ
 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา แบ่ง
 ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์กรแห่ง
 ความสุขของสถานศึกษา

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณายืนยันความเหมาะสมของ
 องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับใด ซึ่งจะ
 เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัยและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความ
 อนุเคราะห์ในครั้งนี้

นายปริญญา แหวนนิล

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 088-202-1452

แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็น
ในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบประเมิน

1. ตำแหน่ง

☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก ☐ อื่น (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 5-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์กรแห่ง

ความสุข ของสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม หากท่านมี

ข้อเสนอแนะ

กรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความเหมาะสมขององค์การแห่งความสุขของสถานศึกษามีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง พฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง พฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง พฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง พฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง พฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวแปรที่ศึกษา

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขและสุขภาวะที่ดีของบุคลากรทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยมุ่งพัฒนาสถานศึกษาตามเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดี ตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง และงานที่ทำ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานของความสมานฉันท์ของบุคลากรในสถานศึกษา

1. ความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของบุคลากรในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีความภาคภูมิใจในผลงานปฏิบัติงานของตนเอง สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งตระหนักถึงคุณค่าของงานต่อตนเองและสังคม

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1.1	กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
1.2	ทุ่มเทเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
1.3	แสดงความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
1.4	สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม					
1.5	ตระหนักถึงคุณค่าของงานต่อตนเองและสังคม					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

2. การติดต่อสัมพันธ์

การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของบุคลากรในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสื่อสารกันอย่างเป็นมิตรด้วยความสุภาพ รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะของผู้อื่นอย่างตั้งใจ ร่วมมือช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน รับรู้ถึงความปรารถนาดีต่อกัน และสามารถร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จ

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ การติดต่อสัมพันธ์	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
2.1	สื่อสารกันอย่างเป็นมิตรด้วยความสุภาพ					
2.2	รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะของผู้อื่นอย่างตั้งใจ					
2.3	ร่วมมือช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน					
2.4	รับรู้ถึงความปรารถนาดีต่อกัน					
2.5	สามารถร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

3. การเป็นที่ยอมรับ

การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของบุคลากรในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการรับรู้ว่าคุณค่าตนได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอกองค์กร และการยกย่องทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ คุณงามความดี และผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญ การสนับสนุนในการพัฒนาและก้าวหน้าในวิชาชีพ ตลอดจนรับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบการเป็นที่ยอมรับ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
3.1	รับรู้ว่าคุณค่าตนได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอกองค์กร					
3.2	รับรู้ว่าคุณค่าตนได้รับการยกย่องในด้านความรู้ ความสามารถ คุณงามความดีและผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
3.3	รับรู้ถึงความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญ					
3.4	รับรู้ถึงการสนับสนุนในการพัฒนาและก้าวหน้าในวิชาชีพ					
3.5	รับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

4. ที่ทำงานน่าอยู่

ที่ทำงานน่าอยู่ หมายถึง สถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงาน มีความสะอาดอากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่างเพียงพอ ปลอดภัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน รวมถึงมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การบริหารจัดการที่เป็นระบบ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดความภูมิใจในสถานศึกษา

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ทำงานน่าอยู่	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
4.1	รับรู้ถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานศึกษา มีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่าง เพียงพอ และปลอดภัย					
4.2	มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน					
4.3	รับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ดี					
4.4	รับรู้ถึงการบริหารจัดการที่เป็นระบบ					
4.5	มีความภูมิใจในสถานศึกษา					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

5. ความสมานฉันท์ในองค์กร

ความสมานฉันท์ในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาที่เคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้คำปรึกษาแนะนำ ชื่นชมในความสำเร็จและให้กำลังใจแก่กัน ก่อให้เกิดความร่วมมือทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อกัน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบความสมานฉันท์ในองค์กร	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
5.1	เคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
5.2	ให้คำปรึกษาแนะนำ					
5.3	ชื่นชมในความสำเร็จและให้กำลังใจแก่กัน					
5.4	ร่วมมือทำงานเป็นทีม					
5.5	รู้สึกผูกพันต่อกัน					
5.6	รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....



แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับข้อคำถามขององค์ประกอบ
องค์การแห่งความสุขของสถานศึกษาประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของ
สถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผู้วิจัย นายปริญญา แหวนนิล นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.ทรัพย์หิรัญ	จันทักษ์	ประธานกรรมการ
ดร.พรเทพ	เสถียรนพเก้า	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับข้อคำถามขององค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยแบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับข้อคำถามขององค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับข้อคำถามขององค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ ไว้ ณ โอกาสนี้

นายปริญญา แหวนนิล

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 088-202-1452

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับข้อคำถามขององค์ประกอบ
องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ☐ ผู้บริหารโรงเรียน ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 5-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับข้อคำถามของ องค์ประกอบ

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสอดคล้อง หากท่านมี
ข้อเสนอแนะ

กรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความสอดคล้องระหว่าง
พฤติกรรมบ่งชี้กับข้อคำถามขององค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของ
สถานศึกษามีความหมาย ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมบ่งชี้

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมบ่งชี้

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมบ่งชี้

ตัวแปรที่ศึกษา

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขและสุขภาวะที่ดีของบุคลากรทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยมุ่งพัฒนาสถานศึกษาตามเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดี ตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง และงานที่ทำ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานของความสมานฉันท์ของบุคลากรในสถานศึกษา

1.องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงาน

นิยามองค์ประกอบ : ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของบุคลากรในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ มีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งตระหนักถึงคุณค่าของงานต่อตนเองและสังคม

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+	0	-1
		1		
1.1 กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	1. บุคลากรในสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมในงานในหน้าที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ			
	2. บุคลากรในสถานศึกษามีความตั้งใจ มุ่งมั่น กระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน			
1.2 ทุ่มเทเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ	1. บุคลากรในสถานศึกษาทำงานอย่างเต็มความสามารถด้วยศักยภาพทั้งหมดที่มีเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด			
	2. ในบางสถานการณ์บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกว่าการทำงานล่วงเวลาเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ			
1.3 แสดงความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง	1. บุคลากรในสถานศึกษามีความภูมิใจในงาน และมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานต่อไปอย่างไม่มีขีดจำกัด			
	2. บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า			

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+	0	-1
1.4 สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม	1. บุคลากรในสถานศึกษามีความตั้งใจเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
	2. บุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจและเคารพความแตกต่างทางความคิดและมุมมองของเพื่อนร่วมงาน			
1.5 ตระหนักถึงคุณค่าของงานของตนเองและสังคม	1. บุคลากรในสถานศึกษาเชื่อว่าได้ทำงานที่ทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม			
	2. บุคลากรในสถานศึกษาได้ทำงานที่ตรงตามความถนัด สามารถปฏิบัติงานนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

2.องค์ประกอบการติดต่อสัมพันธ์

นิยามองค์ประกอบ : การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของบุคลากรในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสื่อสารกันอย่างเป็นมิตรด้วยความสุภาพ รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะของผู้อื่นอย่างตั้งใจ ร่วมมือช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน รับรู้ถึงความปรารถนาดีต่อกัน และสามารถร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จ

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
2.1 สื่อสารกันอย่างเป็นมิตรด้วยความสุภาพ	1. บุคลากรในสถานศึกษาสื่อสารด้วยความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย			
	2. บุคลากรในสถานศึกษาใช้ถ้อยคำสุภาพและเหมาะสมในการสื่อสารระหว่างกัน			
2.2 รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะของผู้อื่นอย่างตั้งใจ	1. บุคลากรในสถานศึกษาฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องเพื่อนำไปพัฒนาตนเอง			
	2. บุคลากรในสถานศึกษาไม่หลีกเลี่ยงเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น แต่พร้อมเผชิญหน้าและร่วมกันแก้ไข			

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
2.3 รวมมือช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน	1. บุคลากรในสถานศึกษาเต็มใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีภาระงานเร่งด่วนหรือล้นมือ			
	2. บุคลากรในสถานศึกษาร่วมวางแผนและตัดสินใจร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการดำเนินงานหรือแก้ปัญหา			
2.4 รับรู้ถึงความปรารถนาดีต่อกัน	1. บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตนต่อกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีความปรารถนาดีต่อกัน			
	2. บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานให้ความจริงใจและพร้อมช่วยเหลืออย่างไม่หวังผลตอบแทน			
2.5 สามารถรวมมือกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จ	1. บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถ			
	2. บุคลากรในสถานศึกษาไม่หลีกเลี่ยงเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น แต่พร้อมเผชิญหน้าและร่วมกันแก้ไข			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

3. องค์ประกอบที่เป็นที่ยอมรับ

นิยามองค์ประกอบ : การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของบุคลากรในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการรับรู้ว่าคุณค่าตนรับรู้ว่าคุณค่าตนได้รับความเชื่อถือ จากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอกองค์กร และการยกย่องทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ คุณงามความดี และผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญ การสนับสนุนในการพัฒนาและก้าวหน้าในวิชาชีพ ตลอดจนรับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
3.1 รับรู้ได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอกองค์กร	1. บุคลากรในสถานศึกษาได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอกองค์กร			
	2. บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการยอมรับให้เป็นตัวแทนสถานศึกษาประสานงานกับบุคคลภายนอกองค์กร			
3.2 รับรู้ได้รับการยกย่องในด้านความรู้ ความสามารถ คุณงามความดี และผลสำเร็จในการ	1. บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการยอมรับในความตั้งใจ ความมุ่งมั่น และมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน			
	2. บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการยอมรับว่าปฏิบัติงานของตนมีผลต่อการสร้าง			

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
ปฏิบัติงาน	แรงบันดาลใจให้กับเพื่อนร่วมงาน			
3.3 รับรู้ถึงความไว้วางใจให้ รับผิดชอบงานสำคัญ	1. บุคลากรในสถานศึกษาได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่สำคัญต่อ ชื่อเสียงสถานศึกษา			
	2. บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ว่าตนได้รับมอบหมายงานที่ต้องอาศัย ความไว้วางใจในระดับสูงจากผู้บริหาร			
3.4 รับรู้ถึงการสนับสนุนในการ พัฒนาและก้าวหน้าในวิชาชีพ	1. บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ว่าการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วม อบรม สัมมนา หรือกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง			
	2. บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ว่าการสนับสนุนในการศึกษาต่อ เลื่อนวิทยฐานะ หรือสอบเลื่อนตำแหน่งทางวิชาชีพ			
3.5 รับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง	1. บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ว่าการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องช่วยสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกให้กับสถานศึกษา			
	2. บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ว่าผลงานของตนเองในหน้าที่รับผิดชอบ ได้รับการเผยแพร่หรือประชาสัมพันธ์ในหน่วยงาน			

ขอเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

4. องค์ประกอบที่ทำงานน่าอยู่

นิยามองค์ประกอบ : ที่ทำงานน่าอยู่ หมายถึง สถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงาน มีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่างเพียงพอ ปลอดภัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน รวมถึงมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การบริหารจัดการที่เป็นระบบ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดความภูมิใจในสถานศึกษา

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
4.1 รับรู้ถึงสภาพแวดล้อมทาง กายภาพของสถานศึกษา มีความ สะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่างเพียงพอ และปลอดภัย	1. สถานศึกษามีห้องทำงานที่สะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก และแสงสว่าง เพียงพอ			
	2. สถานศึกษามีการซ่อมแซม บำรุงรักษา อาคารสถานที่ อย่าง สม่ำเสมอ เพื่อป้องกันอันตรายจากอัคคีภัย วาดภัย อุบัติเหตุต่าง ๆ			
	3. สถานศึกษามีบริเวณที่มีขีดปลอดภัย อยู่ใกล้แหล่งชุมชน มีกล้อง วงจรปิด และมีเวรยามรักษาความปลอดภัย			

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
4.2 มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน	1.สถานศึกษามีห้องทำงานที่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกครบถ้วน			
	2.สถานศึกษามีการบำรุงรักษาอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกให้พร้อมต่อการใช้งานอยู่เสมอ			
4.3 รับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	1. บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามนโยบาย เป้าหมายของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ และเชื่อมั่นในความสำเร็จของสถานศึกษา			
	2. บุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน			
4.4 รับรู้ถึงการบริหารจัดการที่เป็นระบบ	1. บุคลากรในสถานศึกษารับรู้อำนาจหน้าที่การมอบหมายงานที่ชัดเจน และมีการทำงานเป็นระบบ			
	2. บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ว่าการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ในองค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีหลักเกณฑ์			
4.5 มีความภูมิใจในสถานศึกษา	1. บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้			
	2. บุคลากรในสถานศึกษารับรู้อาสาสมัครได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและชุมชนในด้านคุณภาพการจัดการศึกษา			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

5. องค์ประกอบความสมานฉันท์ในองค์กร

นิยามองค์ประกอบ : ความสมานฉันท์ในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาที่เคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้คำปรึกษาแนะนำ ชื่นชมในความสำเร็จและให้กำลังใจแก่กัน ก่อให้เกิดความร่วมมือทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อกัน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
5.1 เคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน	1. บุคลากรในสถานศึกษาให้ความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน			
	2. บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน			
5.2 ให้คำปรึกษาแนะนำ	1. บุคลากรในสถานศึกษาช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน			
	2. บุคลากรในสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาเพื่อนร่วมงานโดยอิงจากข้อมูล ข้อเท็จจริง และประสบการณ์			
5.3 ชื่นชมในความสำเร็จ และให้กำลังใจแก่กัน	1. บุคลากรในสถานศึกษาให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดข้อผิดพลาด อุปสรรค หรือความผิดพลาดในการทำงาน			
	2. บุคลากรในสถานศึกษาได้รับคำชื่นชม ยินดี จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ			
5.4 ร่วมมือทำงานเป็นทีม	1. บุคลากรในสถานศึกษาแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ แบ่งปันทรัพยากร ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน			
	2. บุคลากรในสถานศึกษารับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ มีความถูกต้อง และเสร็จสมบูรณ์ภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกัน			
5.5 รู้สึกผูกพันต่อกัน	1. บุคลากรในสถานศึกษามีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยไม่หวังผลตอบแทน			
	2. บุคลากรในสถานศึกษามีความห่วงใย เอาใจใส่ และแสดงน้ำใจต่อกัน			
5.6 รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	1. บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับเพื่อนร่วมงาน และมีความภาคภูมิใจต่อองค์กรร่วมกัน			
	2. บุคลากรในสถานศึกษามีความภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย			

ขอเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของ

สถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผู้วิจัย

นายปริญญา แหวนนิล

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.ทรัพย์หิรัญ

จันทร์ักษ์

ประธานกรรมการ

ดร.พรเทพ

เสถียรนพเก้า

กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของ
องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของท่าน

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้ให้ครบทุก
ข้อตามความเป็นจริง ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จะนำมาเสนอเป็นภาพรวม จะไม่
นำเสนอเป็นรายบุคคล และจะใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดยผู้วิจัยจะสงวนคำตอบของ
ท่านไว้เป็นความลับ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

นายปริญญา แหวนนิล

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 088-202-1452

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก ☐ อื่น ๆ

(ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5 - 10 ปี ☐ 11-35 ปี ☐ 16 - 20 ปี

☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) การติดต่อสัมพันธ์ 3) การเป็นที่ยอมรับ 4) ที่ทำงานน่าอยู่ 5) ความสมานฉันท์ในองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน หากท่านมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความคิดเห็นขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุข
ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุข
ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

- 3 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุข
ของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุข
ของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรแห่งความสุข
ของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ที่	คำถาม	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
00	บุคลากรในสถานศึกษาได้วางแผนการทำงานร่วมกับผู้อื่น ช่วยเหลือกัน มีเป้าหมายร่วมกัน ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ			✓			✓				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ดังนี้

– สภาพที่เป็นจริง “บุคลากรในสถานศึกษาได้วางแผนการทำงานร่วมกับผู้อื่น ช่วยเหลือกัน มีเป้าหมายร่วมกัน ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ”

มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

– สภาพที่ควรจะเป็น “บุคลากรในสถานศึกษาได้วางแผนการทำงานร่วมกับผู้อื่น ช่วยเหลือกัน มีเป้าหมายร่วมกัน ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ”

มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

[illegible]

ที่	คำถาม	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
14)	บุคลากรในสถานศึกษาเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาในงานที่ทำร่วมกัน										
15)	บุคลากรในสถานศึกษาเต็มใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีภาระงานเร่งด่วนหรือล้นมือ										
16)	บุคลากรในสถานศึกษาร่วมวางแผนและตัดสินใจร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการดำเนินงานหรือแก้ปัญหา										
17)	บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตนต่อกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีความปรารถนาดีต่อกัน										
18)	บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานให้ความจริงจังและพร้อมช่วยเหลืออย่างไม่หวังผลตอบแทน										
19)	บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถ										
20)	บุคลากรในสถานศึกษาไม่หลีกเลี่ยงเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น แต่พร้อมเผชิญหน้าและร่วมกันแก้ไข										
3. การเป็นที่ยอมรับ											
21)	บุคลากรในสถานศึกษาได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอกองค์กร										
22)	บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการยอมรับให้เป็นตัวแทนสถานศึกษาประสานงานกับบุคคลภายนอกองค์กร										
23)	บุคลากรในสถานศึกษารู้ว่าได้รับการยอมรับในความตั้งใจ ความมุ่งมั่น และมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน										
24)	บุคลากรในสถานศึกษารู้ว่าการปฏิบัติงานของตนมีผลต่อการสร้างแรงบันดาลใจให้กับเพื่อนร่วมงาน										
25)	บุคลากรในสถานศึกษาได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่สำคัญต่อชื่อเสียงสถานศึกษา										
26)	บุคลากรในสถานศึกษารู้ว่าตนได้รับมอบหมายงานที่ต้องอาศัยความไว้วางใจในระดับสูงจากผู้บริหาร										
27)	บุคลากรในสถานศึกษารู้ว่าองค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง										

[illegible]

ที่	คำถาม	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
41)	บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ว่าสถานศึกษาได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชนในด้านคุณภาพการจัดการศึกษา										
5. ความสมานฉันท์ในองค์กร											
42)	บุคลากรในสถานศึกษาให้ความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน										
43)	บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน										
44)	บุคลากรในสถานศึกษาช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้คำปรึกษา และขอเสนอแนะซึ่งกันและกัน										
45)	บุคลากรในสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาเพื่อนร่วมงาน โดยอิงจากข้อมูล ข้อเท็จจริง และประสบการณ์										
46)	บุคลากรในสถานศึกษาให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดข้อผิดพลาด อุปสรรค หรือความผิดหวังในการทำงาน										
47)	บุคลากรในสถานศึกษาได้รับคำชื่นชม ยินดี จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ										
48)	บุคลากรในสถานศึกษาแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ แบ่งปันทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน										
49)	บุคลากรในสถานศึกษารับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ มีความถูกต้อง และเสร็จสมบูรณ์ภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกัน										
50)	บุคลากรในสถานศึกษามีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยไม่หวังผลตอบแทน										
51)	บุคลากรในสถานศึกษามีความห่วงใย เอาใจใส่ และแสดงน้ำใจต่อกัน										
52)	บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับเพื่อนร่วมงานและมีความรักดีต่อกัน										
53)	บุคลากรในสถานศึกษาภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย										

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 3

**แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนา
องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2**

ผู้วิจัย นายปริญญา แหวนนิล
 นักศึกษาลัทธิสุตตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.ทรัพย์หิรัญ	จันทักษ์	ประธานกรรมการ
ดร.พรเทพ	เสถียรนพเก้า	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยแบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาประเมินความเหมาะสมของแนวทาง

ในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ ไว้ โอกาสนี้

นายปริญญา แหวนนิล

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 088-202-1452

แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของ
สถานศึกษา ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นใน
การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

☐ อาจารย์ ☐ ผู้บริหารโรงเรียน ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก ☐ อื่น ๆ

(ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 5-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี ☐ 21 ปี

ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่ง ความสุขของสถานศึกษา

ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2 ที่ต้องได้รับ
การพัฒนาประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่

ลำดับที่ 1 ที่ทำงานน่าอยู่ โดยประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด 3
อันดับแรก ได้แก่

1.1) สถานศึกษามีห้องทำงานที่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกครบถ้วน

1.2) สถานศึกษามีการบำรุงรักษาอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกให้
พร้อมต่อการใช้งานอยู่เสมอ

1.3) สถานศึกษามีบริเวณที่มิดชิดปลอดภัย อยู่ใกล้แหล่งชุมชน มีกล้องวงจร
ปิด และมีเวรยามรักษาความปลอดภัย

ลำดับที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงาน โดยประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

2.1) บุคลากรในสถานศึกษาได้ทำงานที่ตรงตามความถนัด สามารถปฏิบัติงานนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2) บุคลากรในสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมในงานในหน้าที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ

2.3) บุคลากรในสถานศึกษามีความภูมิใจในงาน และมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานต่อไปอย่างไม่มีขีดจำกัด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ตามความคิดเห็นของท่าน หากท่านมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ **มากที่สุด**
- 4 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ **มาก**
- 3 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ **ปานกลาง**
- 2 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ **น้อย**
- 1 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ที่	แนวทางในการพัฒนาองค์กร แห่งความสุขของสถานศึกษา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
00	บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ว่าการ แสวงหาความรู้และพัฒนาเองอย่าง ต่อเนื่องช่วยสร้างการเปลี่ยนแปลง เชิงบวกให้กับสถานศึกษา			✓			✓				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน
ช่องระดับ

ความคิดเห็น แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ดังนี้

– ความเหมาะสม “บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ว่าการแสวงหาความรู้และ
พัฒนาเองอย่างต่อเนื่องช่วยสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกให้กับสถานศึกษา ”

มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

– ความเป็นไปได้ “บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ว่าการแสวงหาความรู้และ
พัฒนาเองอย่างต่อเนื่องช่วยสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกให้กับสถานศึกษา”

มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

[illegible]

[illegible]

ที่	แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
ผลลัพธ์หลัก KR 2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาความรู้เพิ่มเติมในงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง												
แนวทางการพัฒนา												
1)	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารวมการอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน											
2)	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หรือการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในสถานศึกษา อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง											
ผลลัพธ์หลัก KR 2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในงาน และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานและตนเองอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง												
แนวทางการพัฒนา												
1)	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร เช่น การยกย่องเชิดชูเกียรติ การประกาศเกียรติคุณ หรือการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น											
2)	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดและนวัตกรรม เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างยั่งยืน											

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 23 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ด้าน	ข้อ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจจำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
ความพึงพอใจในการ ทำงาน	1	+1	+1	0	+1	+1	0.80	0.74	0.48	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.62	0.77	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.68	0.81	ใช้ได้
	4	+1	0	0	+1	+1	0.60	0.66	0.30	ใช้ได้
	5	+1	0	+1	+1	+1	0.80	0.64	0.74	ใช้ได้
	6	+1	+1	0	+1	+1	0.80	0.59	0.73	ใช้ได้
	7	+1	0	+1	+1	+1	0.80	0.67	0.82	ใช้ได้
	8	+1	0	+1	+1	+1	0.80	0.70	0.78	ใช้ได้
	9	+1	+1	+1	+1	0	0.80	0.72	0.76	ใช้ได้
	10	+1	+1	+1	+1	0	0.80	0.56	0.74	ใช้ได้
การติดต่อสัมพันธ์	11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.79	0.79	ใช้ได้
	12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.59	0.73	ใช้ได้
	13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.77	0.82	ใช้ได้
	14	+1	+1	0	+1	+1	0.80	0.80	0.67	ใช้ได้
	15	+1	0	+1	+1	+1	0.80	0.75	0.76	ใช้ได้
	16	+1	0	+1	+1	+1	0.80	0.64	0.75	ใช้ได้
	17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.80	0.59	ใช้ได้
	18	+1	+1	0	+1	+1	0.80	0.72	0.84	ใช้ได้
	19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.62	0.78	ใช้ได้
	20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.77	0.83	ใช้ได้

ตาราง 23 (ต่อ)

ด้าน	ข้อ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจจำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
การเป็นที่ยอมรับ	21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.68	0.72	ใช้ได้
	22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.61	0.79	ใช้ได้
	23	+1	+1	0	+1	+1	0.80	0.60	0.68	ใช้ได้
	24	+1	0	+1	+1	+1	0.80	0.75	0.86	ใช้ได้
	25	+1	0	+1	+1	+1	0.80	0.71	0.73	ใช้ได้
	26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.69	0.80	ใช้ได้
	27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.63	0.65	ใช้ได้
	28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.56	0.66	ใช้ได้
	29	+1	0	0	+1	+1	0.60	0.52	0.71	ใช้ได้
	30	+1	0	+1	+1	+1	0.80	0.63	0.69	ใช้ได้
ที่ทำงานน้อย	31	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.56	0.62	ใช้ได้
	32	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.60	0.67	ใช้ได้
	33	+1	0	+1	+1	+1	0.80	0.38	0.74	ใช้ได้
	34	+1	0	+1	+1	+1	0.80	0.61	0.72	ใช้ได้
	35	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.75	0.79	ใช้ได้
	36	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.72	0.71	ใช้ได้
	37	+1	0	+1	+1	+1	0.80	0.79	0.76	ใช้ได้
	38	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.66	0.85	ใช้ได้
	39	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.62	0.85	ใช้ได้
	40	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.71	0.77	ใช้ได้
	41	+1	+1	0	+1	+1	0.80	0.73	0.72	ใช้ได้

ตาราง 23 (ต่อ)

ด้าน	ข้อ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจจำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
ความสมานฉันท์ในองค์กร	42	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.78	0.64	ใช้ได้
	43	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.72	0.70	ใช้ได้
	44	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.76	0.56	ใช้ได้
	45	+1	0	+1	+1	+1	0.80	0.72	0.63	ใช้ได้
	46	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.71	0.56	ใช้ได้
	47	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.61	0.68	ใช้ได้
	48	+1	0	+1	+1	+1	0.80	0.69	0.70	ใช้ได้
	49	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.60	0.65	ใช้ได้
	50	+1	0	0	+1	+1	0.60	0.72	0.74	ใช้ได้
	51	+1	0	+1	+1	+1	0.80	0.71	0.75	ใช้ได้
	52	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.69	0.73	ใช้ได้
	53	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.74	0.73	ใช้ได้

แบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

แบบสอบถามสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายปริญญา แหวนนิล
วัน เดือน ปีเกิด	19 มีนาคม 2537
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 219 หมู่ที่ 7 ถนนศรีสงคราม-ท่าดอกแก้ว ตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม 48150
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู วิทยฐานะชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านโพนก่อ(ราษฎร์อนุสรณ์) หมู่ที่ 16 ตำบลนาคำ อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม 48150
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2555	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์ อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2560	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
พ.ศ. 2569	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2560	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านโพนก่อ(ราษฎร์อนุสรณ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
พ.ศ. 2562	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านโพนก่อ(ราษฎร์อนุสรณ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
พ.ศ. 2566–	ครู คศ.2 โรงเรียนบ้านโพนก่อ(ราษฎร์อนุสรณ์)
ปัจจุบัน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2