

## แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่

### สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

#### Guidelines For School Administration Toward the Happy Workplace in The New Normal Era

#### Under The Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lam Phu

อารยา บรรพศรี<sup>1</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์นรินทร์ นันท์<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ บางวิเศษ<sup>3</sup>

Araya Banpasri<sup>1</sup> Asst. Prof. Dr. Sakdinaporn Nuntee<sup>2</sup> Asst. Prof. Dr. Suchat Bangwiset<sup>3</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 คนและข้าราชการครูจำนวน 322 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 415 คน โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 2) ศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มเป้าหมายคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์แบบโครงสร้าง ขั้นตอนที่ 2 การร่างแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ ขั้นตอนที่ 3 การสนทนากลุ่มกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และ 3) ประเมินแนวทางการบริหารสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ โดยการประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์

#### ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันการบริหารสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเรียง ลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ 1) ด้านการปฏิบัติงานผลสัมฤทธิ์ชีวิต ( $PNI_{Modified} = 0.22$ ) 2) ด้านสวัสดิการแรงจูงใจ และการพัฒนาตนเอง ( $PNI_{Modified} = 0.21$ ) 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ( $PNI_{Modified} = 0.21$ ) 4) ด้านการส่งเสริมสุขภาพบุคคลในที่ทำงาน ( $PNI_{Modified} = 0.20$ ) และ 5) ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ( $PNI_{Modified} = 0.19$ )

**คำสำคัญ:** แนวทางการบริหารสถานศึกษา องค์กรแห่งความสุข ยุคปกติใหม่ ความต้องการจำเป็น

<sup>1</sup>หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

<sup>1</sup>Master of Education Program in Educational Administration, Loei Rajabhat University

<sup>2,3</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

<sup>2,3</sup>Course teacher in Master of Education Program And Doctor of Education Program in Educational Administration Loei Rajabhat University

ผู้ติดต่อ, อีเมลล์: อารยา บรรพศรี, arayapui1992@gmail.com

รับเมื่อ 13 ตุลาคม 2566 แก้ไข 2 ธันวาคม 2566 ตอรับ 4 ธันวาคม 2566

2. แนวทางการบริหารสถานศึกษา ผู้การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่
- 1) ด้านการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย 3 วิธีดำเนินการ 3 โครงการ/ กิจกรรม และ 12 วิธีปฏิบัติ
  - 2) ด้านสวัสดิการ แรงจูงใจ และการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 3 วิธีดำเนินการ 8 โครงการ/ กิจกรรม และ 12 วิธีปฏิบัติ
  - 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรประกอบด้วย 3 วิธีดำเนินการ 8 โครงการ/ กิจกรรม และ 12 วิธีปฏิบัติ 4) ด้านการส่งเสริมสุขภาพบุคคลในที่ทำงาน ประกอบด้วย 3 วิธีดำเนินการ 6 โครงการ/ กิจกรรม และ 12 วิธีปฏิบัติและ
  - 5) ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ประกอบด้วย 3 วิธีดำเนินการ 5 โครงการ/ กิจกรรม และ 12 วิธีปฏิบัติ
3. ผลการประเมินแนวทางทางการบริหารสถานศึกษา ผู้การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้

## ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study current conditions, desirable conditions, and priority needs indexes of school administration toward the happy workplace in the new normal era. The sample was 415 consisting of 93 school administrators and 322 government teachers by using Krejcie & Morgan's sample size criteria and stratified random sampling. The questionnaire was applied for data gathering. The reliability of the questionnaire is between 0.80 –1.00. The reliability of the entire questionnaire is .98 2) To study the guidelines for school administration toward a happy workplace in the new normal era. There are 3 steps: Step 1: The in-depth interview method. The target group is 3 educational administrators using a structured interview. Step 2: Drafting the guidelines for school administration toward a happy workplace in the new normal era. Step 3: Focus Group Discussion by 10 experts. The tool was the focus group discussion recording form. 3) To assess the guidelines for school administration toward the happy workplace in the new normal era by 5 experts. The tool was the assessment form. The statistics used to analyze quantitative data by determining frequency, percentage, mean, standard deviation, and the modified priority needs index. The qualitative data analysis by descriptive analysis.

The results were as follows.

1. Guidelines for school administration toward the happy workplace in the new normal era. Overall, the current conditions have a high level Overall the desirable conditions have the highest level and the modified priority needs index for school administration toward the happy workplace in the new normal era were 1) Work-Life Integration ( $PNI_{Modified} = 0.22$ ), 2) welfare, motivation ( $PNI_{Modified} = 0.21$ ), and self – improvement, 3) Human relations in the organization ( $PNI_{Modified} = 0.21$ ), 4) Promoting personal well-being in the workplace ( $PNI_{Modified} = 0.20$ ), and 5) Organizational environments ( $PNI_{Modified} = 0.19$ ).

2. Guidelines for school administration toward the happy workplace in the new normal era consist of 5 components as follows: 1) Work – life Integration consists of 3 methods, 3 tasks/activities, and 12 practices. 2) Welfare, motivation, and self – development consist of 3 methods, 8 tasks/activities, and 12 practices. 3) Human relations in the organization consisted of 3 methods, 8 tasks/activities, and 12 practices. 4) Promoting personal well – being in the workplace, consisting of 3 methods, 6 tasks/activities, and 12 practices. And 5) Organizational environments consist of 3 methods, 5 activities/projects, and 12 practices.

3. The overall assessment results of guidelines for school administration toward the happy workplace in the new normal era were the highest The order from the highest average to the lowest average. Utility Propriety and Feasibility.

**Keywords:** Guidelines For School Administration, Happy Workplace, The New Normal Era, Priority Need Index.

## ภูมิหลัง

จากสภาวะการณ์ช่วงการแพร่ระบาดของ COVID -19 ได้มีการเปลี่ยนแปลงมิติการบริหารงานองค์กรไปอย่างสิ้นเชิงในด้านของรูปแบบการปฏิบัติงานในองค์กร การประชุม การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูจึงต้องมีการปรับตัวอย่างมาก แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ได้มีการนำแนวคิด Resilience ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ระดับ เพื่อการลดความเปราะบางต่อความเปลี่ยนแปลงในยุคปกติใหม่อันประกอบด้วย 1) การพร้อมรับ (Cope) 2) การปรับตัว (Adapt) และ 3) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน (Transform) มีการมุ่งเน้นศักยภาพเพิ่มพูนความรู้ที่มีสมรรถนะสูง ควบคู่กับสร้างวัฒนธรรมการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อให้ กำลังคนคุณภาพทำงานหรือแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่และทำงานอย่างมีความสุข (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564, ปฐมบท)

นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2567 ได้มีการคำนึงถึงการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขโดยผลานคุณภาพชีวิต โดยมีการส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู พัฒนาครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งให้เป็นผู้วางแผนเส้นทาง การเรียนรู้ การประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล พัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการพลเรือนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต 4 ารจัดการดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ควบคู่กับการให้ความรู้ด้านกรวางแผนและการสร้างวินัยด้านการเงินและการออม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566, หน้า 3)

และจากการรายงานการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2564 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่าทำให้การจัดอบรมเกี่ยวกับการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้หัวข้อต่าง ๆ ในรูปแบบออนไลน์ส่งผลให้ก่อรอบรมตามโครงการไม่เป็นไปตามที่กำหนด ผู้บริหาร ครูและบุคลากรต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น ครูและบุคลากรต้องมีการปรับตัวและพร้อมรับกับสถานการณ์ที่พร้อมยืดหยุ่นมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติราชการเข้ามามีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของครูมากขึ้น ผู้บริหารมีการกำกับติดตามในรูปแบบที่หลากหลายทั้งรูปแบบออนไลน์และออนไซต์ การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า คณะกรรมการนิเทศและประเมินผลการปฏิบัติงานไม่สามารถดำเนินกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้ได้ผู้บริหารและครูต้องปรับตัวมากขึ้นหลังจากการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบของการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพเหตุการณ์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู, 2565, หน้า 19)

การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำขององค์กร จึงมีหน้าที่ในการตระหนักถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการมองเห็นคุณค่าของงานและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนรู้จัก เข้าใจคนรอบข้าง สร้างบรรยากาศที่ในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดการกระตุ้น เสริมพลังการทำงาน และสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มปริมาณและคุณภาพของผลงานที่ดี เกิดความคิดสร้างสรรค์ ลดความขัดแย้งในการทำงาน เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่ดี สามารถส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และการพัฒนาที่ยั่งยืน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสามารถบริหารสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ และพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา อันส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษาให้ดีที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สำคัญในการจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

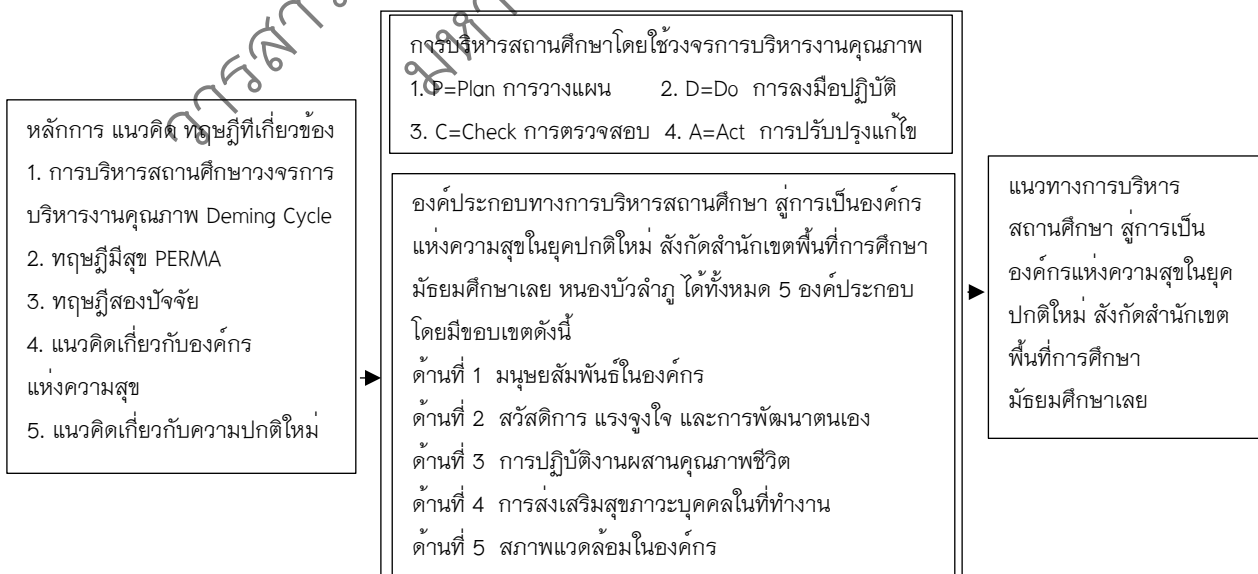
### คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูเป็นอย่างไร
2. แนวทางการบริหารสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ประกอบด้วยอะไรบ้าง
3. การประเมินแนวทางการบริหารสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ มีผลการประเมินเป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
3. เพื่อประเมินแนวทางการบริหารสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

### กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research Design) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

### 1. ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารเชิงวิชาการ (Documentary Study) ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาเชิงสำรวจ (Survey study) เป็นการสำรวจเพื่อหาข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการบริหารสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ศึกษานิเทศก์ จำนวนทั้งสิ้น 2,081 คน ผู้บริหารจำนวน 124 คน ข้าราชการครูจำนวน 1,975 คน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จากสถานศึกษา จำนวน 52 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู, 2565, ออนไลน์) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวนทั้งสิ้น 415 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 93 คน และข้าราชการครูจำนวน 322 คน ซึ่งได้มาโดยการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, V. and Morgan, W. 1970, pp. 607 – 610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดโรงเรียน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

จัดทำแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามไปยังตัวอย่างที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย พร้อมหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยระบุระยะเวลาส่งแบบสอบถามคืนและให้โรงเรียนส่งกลับ

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย รายละเอียดดังต่อไปนี้

- 1) สถิติบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่าง
- 2) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับสภาพปัจจุบัน คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับสภาพที่พึงประสงค์ คือ ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4) วิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI<sub>Modified</sub>) (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษา ผู้การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เมื่อผู้วิจัยได้ทราบค่าดัชนีลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น ซึ่งเป็นข้อมูลที่แสดงให้ทราบถึงระดับของสภาพปัญหาที่ต้องดำเนินการแก้ไข และนำไปใช้ในระยที่ 2

## 2. ระยะที่ 2 การกำหนดแนวทางการบริหารสถานศึกษา ผู้การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

การกำหนดแนวทางการบริหารสถานศึกษา ผู้การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

### 2.1 ขั้นตอนที่ 1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview)

1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) ผู้วิจัยมุ่งศึกษาโรงเรียนคุณภาพ ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินจากคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 โรงเรียน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth interview)

3) การเก็บรวบรวมข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) ขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษา ในการให้สัมภาษณ์พร้อมบันทึกวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ ระบุวันเวลาที่ชัดเจน และส่งหนังสือขอ อนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยวิธีการสัมภาษณ์

4) การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะนำไปจำแนก จัดข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ทั้ง 5 ด้าน และนำไปวางแผนทางการบริหารสถานศึกษา ผู้การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยมีร่างร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำไปสนทนากลุ่มเป้าหมาย

2.2 ขั้นตอนที่ 2 การร่าง (Drafting Process) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของร่างแนวทางการบริหารสถานศึกษา ผู้การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

### 2.3 ขั้นตอนที่ 3 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้เชี่ยวชาญในการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 10 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน 2) ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน 3) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน 4) อาจารย์มหาวิทยาลัยด้านการบริหารการศึกษาจำนวน 1 คน 5) อาจารย์มหาวิทยาลัยด้านจิตวิทยา จำนวน 1 คน 6) ครู จำนวน 2 คน ได้จากวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ใช้แบบบันทึกการสนทนากลุ่มเพื่อ เก็บรวบรวมข้อมูล

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม และนำร่างแนวทางการบริหารสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูส่งให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน ประกอบการพิจารณาล่วงหน้า ประมาณ 1 สัปดาห์

4) การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะ และให้คำแนะนำเพิ่มเติมผลจากการสนทนากลุ่ม ทำให้ผู้วิจัยได้นำไปปรับปรุงแก้ไขร่างแนวทางการบริหารสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูจนได้แนวทางฉบับสมบูรณ์พร้อมนำไปประเมิน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ในระยะที่ 3

### 3 ระยะที่ 3 การประเมินแนวทางการบริหารสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

การประเมินแนวทางการบริหารสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เพื่อประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสม โดยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

#### 3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญโดยผู้เชี่ยวชาญ (Qualified Expert) จำนวน 5 คน ประกอบด้วย นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ประกอบด้วย นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน นักวิชาการด้านสถิติ จำนวน 1 คน และนักวิชาการด้านเนื้อหา จำนวน 1 คน ได้จากวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้จากวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญ ในการประเมินแนวทางการบริหารสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความ เหมาะสม (Propriety) 2) ด้านความเป็นไปได้ (Feasible) และ 3) ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)

#### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ส่งแบบประเมินให้ผู้ทรงคุณวุฒิพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการวิจัย จากสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยระบุ ระยะเวลาในการส่งแบบประเมินคืน ได้แบบประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิคืน คิดเป็นร้อยละ 100

#### 3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณของแบบประเมินในครั้งนี้ ประกอบด้วย รายละเอียดดังต่อไปนี้

- 1) สถิติบรรยาย ได้แก่ ร้อยละ (Percentage)
- 2) วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency)

## สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู  
สภาพปัจจุบัน ของการบริหารสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติในระดับมาก เรียงลำดับมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ สภาพแวดล้อม รองลงมา คือ 1) สวัสดิการ แรงจูงใจ และการพัฒนาตนเอง และการส่งเสริมสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร  
สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติในระดับมาก เรียงลำดับมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก 1) คือด้านสวัสดิการ แรงจูงใจ และการพัฒนาตนเอง  
2) ด้านสภาพแวดล้อม และ 3) ด้านการปฏิบัติงานผลงานคุณภาพชีวิต  
ความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ 1) ด้านการปฏิบัติงานผลงานคุณภาพชีวิต ( $PNI_{Modified} = 0.22$ ) 2) ด้านสวัสดิการ แรงจูงใจ และการพัฒนาตนเอง ( $PNI_{Modified} = 0.21$ ) 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ( $PNI_{Modified} = 0.21$ ) 4) ด้านการส่งเสริมสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน ( $PNI_{Modified} = 0.20$ ) และ 5) ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ( $PNI_{Modified} = 0.19$ )
2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่าทางการบริหารสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติงานผลงานคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย 3 วิธีดำเนินการ 3 โครงการ/ กิจกรรม และ 12 วิธีปฏิบัติ 2) ด้านสวัสดิการ แรงจูงใจ และการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 3 วิธีดำเนินการ 8 โครงการ/ กิจกรรม และ 12 วิธีปฏิบัติ 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรประกอบด้วย 3 วิธีดำเนินการ 8 โครงการ/ กิจกรรม และ 12 วิธีปฏิบัติ 4) ด้านการส่งเสริมสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน ประกอบด้วย 3 วิธีดำเนินการ 6 โครงการ/ กิจกรรม และ 12 วิธีปฏิบัติ และ 5) ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ประกอบด้วย 3 วิธีดำเนินการ 5 โครงการ/ กิจกรรม และ 12 วิธีปฏิบัติ
3. ผลการประเมินแนวทางการบริหารสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผลการประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ผลการประเมินแนวทางการบริหารสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่สุดเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้

## อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของแนวทางการบริหารสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู  
1.1 สภาพปัจจุบัน ของการบริหารสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า



องค์ประกอบที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด เรียงลำดับมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ สภาพแวดล้อม รองลงมา คือ ด้านสวัสดิการ แรงจูงใจ และการพัฒนาตนเอง และการส่งเสริมสุขภาพบุคคลในที่ทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะเป็นสิ่งจำเป็นต้องมีแนวทางการพัฒนาเพื่อปรับปรุงให้มีการพัฒนามากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ สอดคล้องกับธนูภูมิ แก้วนุช (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม 2) องค์ประกอบ ด้านความพึงพอใจ ส่วนตัวแปรหรือปัจจัยแห่งความสุขจะแปรผันไปตามรายองค์ประกอบและรายกลุ่ม ของผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา และ 3) องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุดไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือด้านสวัสดิการ แรงจูงใจ และการพัฒนาตนเอง รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านการปฏิบัติงานผลานคุณภาพชีวิต ทั้งนี้เนื่องจาก องค์กรแห่งความสุขจำเป็นต้อง ต้องบริหารบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ส่งเสริมสวัสดิการ การยกย่องและการให้กำลังใจ และส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย รวมทั้งการเป็นอยู่ที่ดีได้อย่างยั่งยืน และส่งเสริมให้ครุมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ องค์การอนามัยโลก (Burton, 2010, p. 47) ได้กำหนดแนวทางของการสร้างเสริมสุขภาพในที่ทำงานเพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิตและการแข่งขันขององค์กรนั้น องค์กรจะต้องพิจารณาแนวทาง ด้านแหล่งของสุขภาพบุคคล ข้าราชการ ทรัพยากรและโอกาสที่บริษัทหรือองค์กรจัดเตรียมไว้สำหรับพนักงาน มีการติดตามและสนับสนุนทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพจิต ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม ความปลอดภัยและความผาสุกของพนักงานและครอบครัว

1.3 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญและความต้องการจำเป็นโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านการปฏิบัติงานผลานคุณภาพชีวิต 2) ด้านสวัสดิการ แรงจูงใจ และการพัฒนาตนเอง 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร 4) ด้านการส่งเสริมสุขภาพบุคคลในที่ทำงาน และ 5) ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานและผลานชีวิตส่วนตัวเข้าด้วยกันนั้นจำเป็นต้องมีประสิทธิภาพที่สุดและครูยังมีความสุขในการปฏิบัติงาน โดยมีผู้บริหารคอยกระตุ้นส่งเสริมให้กำลังใจ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2564, หน้า 17) ในด้าน มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี มิติที่ 6 สังคมดี มิติที่ 9 การงานดี มีความสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และ ความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้และมีความ พึ่งพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร สอดคล้องกับ ศราวุฒิ อินดา และวันทนา อมตาริยกุล (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการ ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษารัฐจันทรวงคาย ผลการวิจัยพบว่า ควรมีการกำหนดเป้าหมาย วางแผนการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ส่งเสริมการดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง สนับสนุนสื่อวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล สร้างบรรยากาศที่ทำงานให้น่าอยู่ ส่งเสริมการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ให้ความสำคัญกับสมาชิกในครอบครัวของบุคลากรให้มีความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการวางแผนการใช้จ่าย

2. การศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่าทางการบริหารสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน 1) ด้านการปฏิบัติงานผลานคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย 3 วิธีดำเนินการ 3 โครงการ/กิจกรรม และ 12 วิธีปฏิบัติ 2) ด้านสวัสดิการ แรงจูงใจ และการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 3 วิธีดำเนินการ 8 โครงการ/กิจกรรม และ 12 วิธีปฏิบัติ 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรประกอบด้วย 3 วิธีดำเนินการ 8 โครงการ/กิจกรรม

และ 12 วิธีปฏิบัติ 4) ด้านการส่งเสริมสุขภาพบุคคลในที่ทำงาน ประกอบด้วย 3 วิธีดำเนินการ 6 โครงการ/ กิจกรรมและ 12 วิธีปฏิบัติและ 5) ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ประกอบด้วย 3 วิธีดำเนินการ 5 โครงการ/ กิจกรรม และ 12 วิธีปฏิบัติ เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กร แห่งความสุขในยุคปกติใหม่เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรตระหนัก ส่งเสริม เพื่อให้มีการบริหารและควบคู่ไปกับการ ให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน อำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรในองค์กรในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งความสุข: มุมมองจากอาจารย์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรทุกคนทุกระดับในองค์กรมีความสุข และต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิด เป็นองค์กร แห่งความสุข ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัย 4 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบริหาร (ผู้บริหาร และนโยบาย) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนแนวทางการสร้างองค์กร แห่งความสุขนั้นต้องเลือกให้ เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรและสอดคล้องกับปัจจัยทั้ง 4 ด้าน

3. การประเมินแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็น ประโยชน์ จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นประโยชน์ รองลงมา คือด้านความเหมาะสม และ ด้านความเป็นไปได้ สอดคล้องกับอภิภา ปรัชญพทุทธิ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลง สถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ผลการวิจัย พบว่า ยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลง สถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข คือ ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์การสร้างเสริมบุคลากรมีความสุขกับบุคลิกภาพดี 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรมีความสุข ด้วยความฉลาดทางอารมณ์ 3) ยุทธศาสตร์การสนับสนุนบุคลากรมีความสุขกับการมีความรับผิดชอบ 4) ยุทธศาสตร์การส่งเสริม บุคลากรสร้างสุขทางการเงิน 5) ยุทธศาสตร์การสร้าง ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร และ 6) ยุทธศาสตร์การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขกับการเป็นผู้มีส่วนได้เสีย สอดคล้องกับ Afsarul Islam (2021, Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งความสุข : การสำรวจปัจจัยในการหล่อหลอมความเป็นอยู่ที่ดีของนักวิชาการผลการวิจัยพบว่า การศึกษาความสุขในที่ทำงานของ นักวิชาการจากการประเมินตามทศองค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมองค์กร 2) ค่าตอบแทน 3) ความมั่นคงใน การทำงานความก้าวหน้าในอาชีพการงาน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5) ลักษณะงาน 6) ความมีอิสระในการทำงาน สอดคล้องกับ วรณวิภา ธี พัทลุง และสุดาพร ทองสวัสดิ์ (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร สดุด ผลการศึกษาพบว่าครูมี ความสุขอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นของครูต่อ การเป็นองค์กรแห่งความสุขมากที่สุด คือ ด้านน้ำใจงาม รองลงมา คือ ด้านคุณธรรม ด้านการหาความรู้ ด้านสังคมดีด้านครอบครัวที่ดีด้านเพื่อนคลาย,ด้านสุขภาพดี และด้านใช้เงินเป็น ตามลำดับ

การบริหารสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคปกติใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำ ขององค์กรจึงมีหน้าที่ในการตระหนักถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการมองเห็นคุณค่าของงานและเพื่อน ร่วมงานตลอดจนรู้จัก เข้าใจคนรอบข้าง สร้างบรรยากาศที่ในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดการกระตุ้น เสริมพลังการทำงาน และสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มปริมาณและคุณภาพของผลงานที่ดี เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่ดี สามารถส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการปฏิบัติงานพสานคุณภาพชีวิต ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงาน การปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่ไม่กระทบต่อเวลาครอบครัว หรือเวลาส่วนตัวจนเกินไป การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษามีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและค่านึงถึงสุขภาพของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีการใส่ใจและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีและชีวิตครอบครัว ของครูและบุคลากรในสถานศึกษา

1.2 ด้านสวัสดิการ แรงจูงใจ และการพัฒนาตนเอง สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองด้านความรู้และองค์วิชาชีพ ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่ง และวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการชื่นชม ยกย่องและเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา ในด้านต่าง ๆ

1.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความรักสามัคคีของ บุคลากรในสถานศึกษาบุคลากรในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีวิสัยทัศน์ร่วมกันผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา

1.4 ด้านการส่งเสริมสุขภาพส่วนบุคคลในที่ทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการติดตาม ถามไถ่ ตรวจสอบประเมินและสนับสนุนทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพจิตของครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษามีพื้นที่ในการทำกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตไว้สำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมศักยภาพการพัฒนาด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.5 ด้านสภาพแวดล้อม สถานศึกษาควรมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ และมิงบประมาณซ่อมแซมอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติ งานสถานที่ปฏิบัติงานของครูไม่เหม็นฉุนหรือสิ่งสกปรกขณะปฏิบัติงานสถานที่ปฏิบัติงานของครูมีความปลอดภัย มีอุปกรณ์ที่ปลอดภัย ได้มาตรฐาน และทันสมัยในการปฏิบัติงาน

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการนำแนวทางนี้ไปทดลองใช้ เพื่อที่จะได้แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูที่มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.2 (ควรทำการวิจัยโดยการนำผลการวิจัยในข้อที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่เน้นการมีส่วนร่วมและการดำเนินการ (Participatory Action Research)

## เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*.

กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ

ธนวุฒิ แก้วนุช. (2563). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 23(1), 54 – 71.

พงศกร ศรีรงค์ทอง. (2565). องค์กรแห่งความสุข: มุมมองจากอาจารย์มหาวิทยาลัย. *วารสารสุทธิปริทัศน์*

*มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต*, 36(2), 150 – 169.

- วรรณวิทย์ ฌ พัทลุง และสุดาพร ทองสวัสดิ์. (2565). *องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2564). *คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข*,  
<https://shorturl.asia/VKtXU>
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. (2565). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2564*. เลย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.
- \_\_\_\_\_. (2565). *รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายฝ่ายบริหารงานบุคคล*. เลย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2561). *ข้าราชการไทยกับการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย 4.0*.  
<https://www.ocsc.go.th/thailand-4.0>.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)*. <https://www.nesdc.go.th/download/document/ Yearend/2021/plan13.pdf>.
- สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สสส. (2565). *Happy 8 Workplace เสริมสร้างคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์กร*.  
<https://happy8workplace.thaihealth.or.th/>.
- ศราวดี อินตาและ วันทนา อมตาริยกุล. (2565). *แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย*. *วารสารปัญญาปณิธาน*. 7(1), 84 – 96.
- อภิภา ปรัชญพฤทธิ. (2560). *ยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข*. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. 45(3), 83 – 96.
- Afsarul Islam. (2021). *Workplace Happiness: Exploring the Factors Shaping Academics' Subjective Well-being*. *Journal of Management in Practice*, 6(1), 3 – 23.
- Burton, J (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting literature and Practices*. Submitted to Evelyn Kortum. WHO Headquarters, Geneva, Geneva, Switzerland February 2010).
- Krejcie, V. and Morgan, W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 – 610.