

องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก

พัตริณวรรณ ศิริภูมิ¹ ชนมณี ศิลาณิก²

วันที่รับบทความ: 16 มกราคม 2567

วันแก้ไขบทความ: 4 กุมภาพันธ์ 2567

วันที่ตอบรับบทความ: 6 กุมภาพันธ์ 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก และเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ปีการศึกษา 2566 จำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ (3) ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความคิดเห็นของครู; องค์กรแห่งความสุข; โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: patniwan.1993@gmail.com

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The Teacher's Opinion on Happy Workplace in Schools Under Bangkok Metropolitan Administration, Eastern Bangkok Group

Phatniwan Siriphum¹ Chonmanee Silanookit²

Received: January 16, 2024

Revised: February 4, 2024

Accepted: February 6, 2024

Abstract

This research article aims to study the teacher's opinions level on happy workplace in schools under Bangkok Metropolitan Administration, Eastern Bangkok Group and compares the opinions of these teachers as classified by the demographical characteristics of educational qualifications, work experience, and school size. The samples used in the research were 357 teachers in schools under the Bangkok Metropolitan Administration, Eastern Bangkok Group in the academic year 2023. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence between 0.80-1.00 and reliability of the questionnaire in question stood at 0.96. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, *t*-test, One-Way ANOVA and Scheffé's multiple comparison method. Findings are as follows: (1) The teacher's opinions level on happy workplace in schools under Bangkok Metropolitan Administration, Eastern Bangkok Group overall and for all aspects were expressed at a high level. (2) Teachers who differed in educational qualifications and work experience did not exhibited concomitant differences in their opinions of happy workplace overall. (3) Teachers who taught at schools of different sizes did not exhibited concomitant differences in their opinions of happy workplace overall and for all aspects.

Keywords: Teacher's Opinion; Happy Workplace;

Schools Under Bangkok Metropolitan Administration, Eastern Bangkok Group

Type of Article: Research Article

¹Master of Education Program in Educational Administration, Ramkhamhaeng University
Huamark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand
Corresponding Author Email: patniwan.1993@gmail.com

²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

ท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยต้องเผชิญกับข้อจำกัดหลากหลายประการที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากสถานการณ์และการแพร่ระบาดของโควิด-19 ซึ่งไม่เพียงแต่ก่อให้เกิดการเจ็บป่วยและเสียชีวิตของประชากร แต่ยังส่งผลให้เกิดเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและการดำเนินชีวิตของประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ค่าครองชีพ ที่สูงขึ้นอย่างจุดไม่อยู่ หรือเรียกว่าแทบจะทุกด้าน มนุษย์ในโลกปัจจุบันจึงต้องเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อการแข่งขัน เพื่อความอยู่รอดหลายคนคงจะเคยได้ยินคำพูดที่ว่า งานคือชีวิต ชีวิตคืองาน ซึ่งทำให้รู้สึกได้ว่า การทำงานมีความสำคัญมากในการดำเนินชีวิต เนื่องจากการทำงานสามารถทำให้เกิดรายได้ในการเลี้ยงชีวิตและด้วยความจำเป็นดังกล่าว ทำให้ชีวิตของคนหลาย ๆ คน ต้องทำงานกัน 1 ใน 3 ของเวลาในชีวิตประจำวันหรือมากกว่านั้น ซึ่งแน่นอนว่าการทำงานที่มากขึ้นทำให้การใช้ชีวิตในด้านอื่น ๆ ลดน้อยลง อาจจะส่งผลให้คนทำงานมีความสุขในการทำงานน้อยลง ผู้บริหารและองค์กรหลายแห่งจึงหันมาให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและใส่ใจในการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงาน ลดการลาออกของพนักงาน เนื่องจากอัตราการลาออกที่สูงจะส่งผลตามมา คือการต้องเสียเงินในการจัดหาจัดจ้างอบรมพนักงานใหม่และยังเป็นภาคธุรกิจที่มีคู่แข่ง การลาออกของพนักงานนั้นอาจจะทำให้เกิดภาวะสมองไหลหรือการเคลื่อนย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน แต่ยังทำงานอยู่ในสายงานหรืออาชีพเดิม จึงถือว่าเป็นเรื่องที่ทำนายสำหรับผู้บริหารยุคใหม่ที่จะทำอย่างไรให้คนทำงานอยู่กับองค์กรนานขึ้น คำตอบที่หลายองค์กรได้คือต้องทำสถานที่ทำงานให้มีความสุข และ Happy Workplace ก็เลยเกิดขึ้นในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน

ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้หน่วยงานทางการศึกษาหลายแห่งให้ความสนใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้มีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ ให้เกิดความผาสุก สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยพิจารณาจากบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงในเรื่องของเกณฑ์คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ที่กำหนดให้ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดีขึ้น (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2564, หน้า 14) เช่นเดียวกันกับกรุงเทพมหานครก็ได้ให้ความสำคัญกับองค์กรแห่งความสุขโดยการกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ 4 กลยุทธ์ที่ 4.3 การสร้างองค์กรแห่งความสุข (สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2565, หน้า 11)

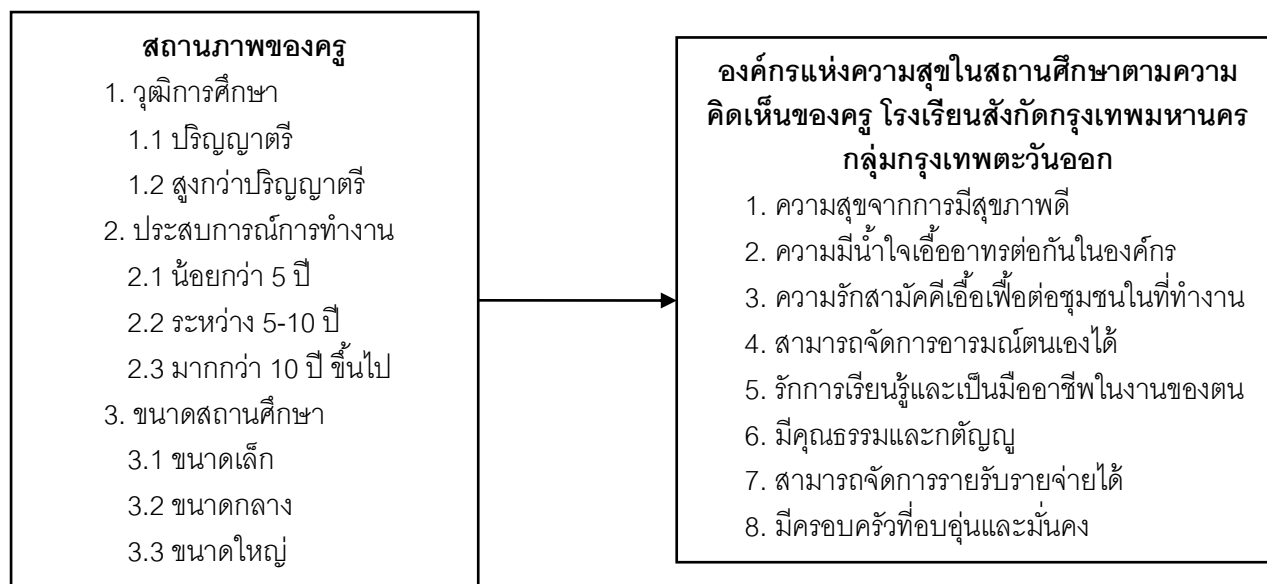
ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และเป็นข้อมูลการวางแผนปรับปรุง พัฒนาและส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก
2. เพื่อเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ องค์กรแห่งความสุข ดังนี้ พัทธวรรณ เวียงเก่า (2561), ศกลวรรณ วงษ์แจ้ง (2561), อนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561), อภิสร เปาอินทร์ (2562), กอปรลาภ อภัยภักดี (2563), ธวัชชัย แสงแปลง (2563), จิระภา สมัครพงษ์ (2563), ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565), ภัทรพล สายแวว และต้องลักษณะ บุญธรรม (2565), วรณวิฏ ณ พัทลุง (2565), ศราวุฒิ อินดา และวันทนา อมตาริยกุล (2565) สรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุข (happy workplace) หมายถึง องค์กรที่สามารถส่งเสริม สนับสนุนให้เกิด การกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจ ให้ ทุกคนในองค์กรมีความสุข ทั้งความสุขทางกายและมีความสุขทางจิต เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการ พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายพร้อมทั้งพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน จำแนกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ (1) ความสุขจากการมีสุขภาพดี (happy body) (2) ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันในองค์กร (happy heart) (3) ความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนในที่ทำงาน (happy society) (4) สามารถจัดการอารมณ์ตนเองได้ (happy relax) (5) รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (happy brain) (6) มีคุณธรรมและกตัญญู (happy soul) (7) สามารถจัดการ รายรับรายจ่ายได้ (happy money) (8) ครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง (happy family) ทั้งนี้ จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของ สถานศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพ ตะวันออก แตกต่างกัน และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง องค์การแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุขด้วยการสังเคราะห์จากแนวคิดของผู้ที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าแล้ว สรุปได้องค์ประกอบขององค์การแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก รวมทั้งศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของครูที่แตกต่างกัน และศึกษาความคิดเห็นต่อองค์การแห่งความสุขในสถานศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพครู

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence-IIOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.80-1.00 และได้นำไปทดลองใช้ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ปีการศึกษา 2566 รวมทั้งสิ้น 4,442 คน กำหนดกลุ่มขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018) จำนวน 357 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling)

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 ข้อมูลสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

4.2 ข้อมูลระดับการองค์การแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ (semantic differential) เป็นรายข้อและรายด้าน โดยยึดเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง องค์การมีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง องค์การมีความสุขอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง องค์การมีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง องค์การมีความสุขอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง องค์การมีความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อองค์การแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) แบบ Independent

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อองค์การแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษาด้วยการทดสอบ F-test โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

4.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยการ

ทดสอบ t -test แบบ Independent และทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) การทดสอบ F -test เมื่อพบความแตกต่างให้ทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง องค์การแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์องค์การแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์การแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมและรายด้าน

($n = 357$)

องค์การแห่งความสุขในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของครู		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความสุขจากการมีสุขภาพดี	3.77	0.78	มาก
2. ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันในองค์กร	4.09	0.66	มาก
3. ความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนในที่ทำงาน	4.10	0.64	มาก
4. สามารถจัดการอารมณ์ตนเองได้	3.86	0.85	มาก
5. รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน	3.98	0.68	มาก
6. มีคุณธรรมและกตัญญู	4.06	0.64	มาก
7. สามารถจัดการรายรับรายจ่ายได้	3.76	0.91	มาก
8. มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง	3.78	0.96	มาก
รวม	3.93	0.66	มาก

จากตาราง 1 พบว่า องค์การแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.66$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนในที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.64$) ด้านความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันในองค์กร ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.66$) ด้านมีคุณธรรมและกตัญญู ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.64$) ด้านรักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.68$) ด้านสามารถจัดการอารมณ์ตนเองได้ ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.85$) ด้านมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ($\bar{X} = 3.78$, $SD = 0.96$) ด้านความสุขจากการมีสุขภาพดี ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.78$) และด้านสามารถจัดการรายรับรายจ่ายได้ ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.91$)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

2.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อองค์กรแห่งความสุข จำแนกตามวุฒิการศึกษา วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อองค์กรแห่งความสุข ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 357)

องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 252)		(n = 105)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ความสุขจากการมีสุขภาพดี	3.77	0.78	3.75	0.76	0.220	0.826
2. ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันในองค์กร	4.14	0.64	3.98	0.69	1.983*	0.048
3. ความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนในที่ทำงาน	4.13	0.62	4.04	0.69	1.069	0.286
4. สามารถจัดการอารมณ์ตนเองได้	3.91	0.80	3.76	0.96	1.325	0.187
5. รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน	4.00	0.67	3.94	0.71	0.709	0.479
6. มีคุณธรรมและกตัญญู	4.10	0.65	3.97	0.63	1.634	0.103
7. สามารถจัดการรายรับรายจ่ายได้	3.80	0.90	3.66	0.94	1.320	0.188
8. มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง	3.81	0.95	3.68	1.01	1.151	0.251
รวม	3.96	0.66	3.85	0.68	1.350	0.178

*p<.05

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันในองค์กร แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสุขจากการมีสุขภาพดี ด้านความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนในที่ทำงาน ด้านสามารถจัดการอารมณ์ตนเองได้ ด้านรักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน ด้านมีคุณธรรมและกตัญญู ด้านสามารถจัดการรายรับรายจ่ายได้ และด้านมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ไม่แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อองค์กรแห่งความสุข จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (ดูตาราง 3 และตาราง 4)

ตาราง 3

ผลการเปรียบเทียบขององค์กรแห่งความสุขตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 357)

องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน						F	p
	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
	(n = 119)		(n=135)		(n = 103)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ความสุขจากการมีสุขภาพดี	3.65	0.87	3.71	0.70	3.98	0.72	5.735*	0.004
2. ความมั่นใจเอื้ออาทรต่อกันในองค์กร	4.02	0.74	4.14	0.57	4.11	0.69	1.162	0.314
3. มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนในที่ทำงาน	4.03	0.68	4.13	0.57	4.15	0.70	1.053	0.350
4. สามารถจัดการอารมณ์ตนเองได้	3.73	0.93	3.89	0.79	3.98	0.82	2.345	0.097
5. รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน	3.91	0.78	3.96	0.64	4.10	0.60	2.248	0.107
6. มีคุณธรรมและกตัญญู	3.99	0.69	4.02	0.64	4.19	0.58	3.000	0.051
7. สามารถจัดการรายรับรายจ่ายได้	3.70	0.96	3.69	0.92	3.93	0.82	2.483	0.085
8. มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง	3.64	1.02	3.73	0.93	3.99	0.92	3.718*	0.025
รวม	3.84	0.73	3.91	0.61	4.05	0.63	2.979	0.052

*p<.05

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสุขจากการมีสุขภาพดี และด้านมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 357)

องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา						F	p
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			
	(n = 64)		(n = 92)		(n = 201)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ความสุขจากการมีสุขภาพดี	3.67	0.76	3.84	0.73	3.76	0.80	0.846	0.430
2. ความมั่นใจเอื้ออาทรต่อกันในองค์กร	4.22	0.66	4.11	0.77	4.04	0.61	1.891	0.153
3. มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนในที่ทำงาน	4.14	0.76	4.12	0.68	4.08	0.59	0.232	0.793
4. สามารถจัดการอารมณ์ตนเองได้	3.98	0.74	3.84	0.88	3.84	0.87	0.720	0.487
5. รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน	4.04	0.64	3.97	0.67	3.97	0.71	0.272	0.762
6. มีคุณธรรมและกตัญญู	4.19	0.61	4.02	0.71	4.04	0.62	1.484	0.228
7. สามารถจัดการรายรับรายจ่ายได้	3.84	0.85	3.80	0.89	3.72	0.94	0.509	0.602
8. มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง	3.85	0.78	3.84	0.96	3.72	1.02	0.676	0.509
รวม	3.99	0.59	3.95	0.70	3.90	0.67	0.521	0.594

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก พบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษามีความสุขทั้งความสุขทางกายและมีความสุขทางจิต เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย พร้อมทั้งพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ จิระภา สมัครพงษ์ (2563) ที่พบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วรณวิฏ ญ พัทลุง (2565) ที่พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลจากการเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะครูที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากและได้รับการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไปนั้นมีจำนวนน้อยกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจึงได้ใช้หลักการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาองค์กรแห่งความสุข มีการปฐมนิเทศ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร มีกิจกรรมรุ่นพี่รุ่นน้องเชื่อมสัมพันธ์กัน มีการให้ความรู้ช่วยเหลือ แนะนำ มีระบบ Coaching and Mentoring เมื่อมีครูและบุคลากรใหม่เข้ามาในสถานศึกษา เพื่อช่วยกันดูแลบอกกล่าวเรื่องงาน เรื่องวัฒนธรรมองค์กร เพื่อการอยู่ร่วมกันในองค์กรอย่างมีความสุข สอดคล้องกับ สุริยา จันโสด และสุนทรี วรรณไพเราะ (2561) ที่พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ จิระภา สมัครพงษ์ (2563) ที่พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสุขจากการมีสุขภาพดี (happy body) และด้านมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง (happy family) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่คำนึงถึงการสร้างความผูกพันองค์กรเปี่ยมสุข โดยการปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงานรวมถึงการเสริมแรง การให้กำลังใจแก่บุคลากรที่มีความสามารถ ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันกับองค์กร สอดคล้องกับ สุริยา จันโสด และสุนทรี วรรณไพเราะ (2561) ที่พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม

ศึกษาสงขลา สตูล ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ จิระภา สมัครพงษ์ (2563) ที่พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ได้รับนโยบายการสร้างองค์กรแห่งความสุขจากสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครที่กำหนดให้เป็นแนวทางเดียวกันทั้งหมด ทำให้ขนาดสถานศึกษา ไม่มีผลต่อการสร้างปฏิสัมพันธ์ในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน มีการอยู่ร่วมกันแบบพี่น้องช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน รวมถึงภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งหน้าที่และปริมาณงานที่เหมาะสมและมีขอบเขตในการปฏิบัติที่ชัดเจน สอดคล้องกับ สุริยา จันโสด และสุนทรี วรรณไพเราะ (2561) ที่พบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา สตูล ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ จิระภา สมัครพงษ์ (2563) ที่พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านความสุขจากการมีสุขภาพดี (happy body) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การส่งเสริมและให้ความสำคัญกับนโยบายด้านสุขภาพของครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีการออกกำลังกายร่วมกัน
2. ด้านความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันในองค์กร (happy heart) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมเชิดชูครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นคนดี มีน้ำใจ รู้จักเห็นอกเห็นใจและการแบ่งปันอย่างเหมาะสมกับเพื่อนร่วมงานและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อลดความบาดหมางกับเพื่อนร่วมงานในการทำงาน
3. ด้านมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนในที่ทำงาน (happy society) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีห่วงใยและเต็มใจช่วยเหลือ เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหาและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ทำกิจกรรมเพื่อสังคม แสดงบทบาทการเป็นพลเมืองดีต่อสังคม เช่น การบริจาคโลหิต การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในชุมชน
4. ด้านสามารถจัดการอารมณ์ตนเองได้ (happy relax) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา รู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตและผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา เช่น การสัมนานหรือการทัศนศึกษาประจำปี
5. ด้านรักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (happy brain) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาระบบการสอนงานแบบ Coaching and Mentoring โดยให้ครูและบุคลากรที่อาวุโสกว่าดูแลให้คำปรึกษา สอนงานกับครูและบุคลากรใหม่และสนับสนุนให้มีการไปศึกษาดูงานในประเทศหรือต่างประเทศ
6. ด้านมีคุณธรรมและกตัญญู (happy soul) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปลูกฝังในเรื่องศีลธรรม จริยธรรมในการทำงานให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคมและควรมีกิจกรรมส่งเสริมครูและบุคลากรในสถานศึกษา เรื่อง คุณธรรม จริยธรรม หิริโอตตัปปะ ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม

7. ด้านสามารถจัดการรายรับรายจ่ายได้ (happy money) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา บริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัวและมีเงินทุนสวัสดิการช่วยเหลือครูและบุคลากรด้านการเงินในยามฉุกเฉิน

8. ด้านมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง (happy family) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปลูกฝังให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ความสำคัญกับครอบครัวและการทำงานไปพร้อม ๆ กัน และมีการมอบรางวัลให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่ทำหน้าที่เป็นพ่อ-แม่หรือลูกดีเด่น

เอกสารอ้างอิง

- กอบปรภาก อภัยภักดี. (2563). บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 6(1), 315-331.
- จิระภา สมัครพงษ์. (2564). องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ณัฐพงษ์ น้อยโคตร. (2565). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธวัชชัย แสงแปลง. (2563). รูปแบบภาวะผู้นำให้บริการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- พัชรพรธณ เวียงเก่า. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพร่. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ภัทรพล สายแวว และต้องลักษณะ บุญธรรม. (2565). ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. ใน การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4 “Graduate School Conference 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล” (หน้า 1474-1481). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, บัณฑิตวิทยาลัย.
- วรรณวิภา ฤณ พัทลุง. (2565). การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ศกลวรรณ วงษ์แจ้ง. (2561). การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ศราวดี อินดา และวันทนา อมตาริยกุล. (2565). แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. วารสารปัญญาภิธาน, 7(1), 83-96.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2565). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร. ค้นจาก https://webportal.bangkok.go.th/public/user_files_editor/112/ita2565/O27.pdf
- สุริยา จันโสด และสุนทรี วรรณไพเราะ. (2561). องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติมหาวิทยาลัยทักษิณ ครั้งที่ 28 ประจำปี 2561 (หน้า 1389-1397). มหาวิทยาลัยทักษิณ, สถาบันวิจัยและพัฒนา.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2564). แผนสร้างความสุขและความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. ผู้แต่ง.

- อนุพงศ์ รอดบุญปาน. (2561). *องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว)*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อภิสร่า เปาอินทร์. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.