

บทความวิจัย (Research Article)

การพัฒนาแบบวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขใหม่ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตภาคเหนือ
The Happy Workplace Organizational Culture Development Model
of Primary Education Service Area Offices in The Northern Region

สถาพร ชูอินทร์* และประจวบ ขวัญมัน
Sathaporn Chooin* and Prachoup Kwanman

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาองค์ประกอบ 2) สภาพ ปัญหาและแนวทาง 3) สร้างรูปแบบ และ 4) ประเมินรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขใหม่ของสถานศึกษา โดยการวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ผู้ให้ข้อมูลและกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร นักวิชาการ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ใช้แบบสอบถาม ประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและประชาพิจารณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน หาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขใหม่ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 58 ตัวบ่งชี้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ ค่า P-Value ของ X^2 ค่า RMSEA ค่า CFI ค่า TLI ค่า SRMR แสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) สภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ บุคลากรมีภาระงานประจำและงานพิเศษมากเกินไป ดังนั้นแนวทางคือ การกำหนดขอบข่ายภารกิจงานตามความจำเป็น การกำกับติดตามงานผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม 3) รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตภาคเหนือ 6 องค์ประกอบมี คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ปัจจัยนำเข้า 4) กระบวนการ 5) ผลผลิตและผลลัพธ์ และ 6) เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ โดยมีความถูกต้องและเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และ 4) การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบ วัฒนธรรมองค์กร องค์การแห่งความสุข

Abstract

This research aims to 1) to study the components, 2) to examine the current conditions, problems, and guidelines, 3) to create the model, and 4) to evaluate the modern organization culture of happiness model for the schools. The researcher employed a mixed-methods research design approach, with informants and samples including Expert, Administrative expert, Academic, Education

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร 62000

Faculty of Education, Kamphaeng Phet Rajabhat University, Kamphaeng Phet 62000

*Corresponding author; email: pcode2525@gmail.com

(Received: 4 July 2024; Revised: 12 December 2024; Accepted: 22 December 2024)

DOI: <https://doi.org/10.14456/psruhss.2024.58>

administrator, School administrators and teachers. Data was collected through interviews, confirmatory factor analysis, questionnaires, workshop, connoisseurship, and public hearing. The data was then analyzed using content analysis, confirmatory factor analysis, mean, standard deviation, frequency, and percentage.

The result of the research shows that: 1) The modern organization culture of happiness model for the schools comprises 6 factors and 58 indicators. According to the statistical analysis, including the relative chi-square value, p-value of X^2 , RMSEA value, CFI value, TLI value, and SRMR values, it revealed that the model is consistent with the empirical data. 2) The overall situation is at a high level, with the most significant problem being Personnel have too much regular and extra workload. So the guideline is Defining the scope of work tasks as necessary, Supervision and monitoring of work through digital platforms. 3) The modern organization culture of happiness model for the schools consists of 6 factors, 1) principle, 2) objective, 3) input, 4) process, 5) output and outcome, and 6) condition of success. which are high accurate and appropriate. 4) The feasibility and utility of the model are rated at the high level.

Keywords: Model, Organizational culture, Happy workplace

บทนำ

กระแสเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในชีวิตและทุกประเทศเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มตัว การเตรียมประชากรให้พร้อมรับมือกับอนาคตนั้นสำคัญ รัฐจึงมุ่งสร้างระบบการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาการและด้านทักษะชีวิตเพื่อให้ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข หน่วยงานผลิตและพัฒนาครูยุคใหม่จึงต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตและสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาประเทศ ครูยุคใหม่จึงต้องพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้และส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้อย่างเท่าทัน (นิธินิเวศน์, 2563) การศึกษายุคใหม่มุ่งให้มีความสมรรถนะที่สูง ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ความสามารถรอบด้าน ภูมิใจในความเป็นไทย มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการบริหารจัดการ และจัดการตนเองให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ (สมศักดิ์ศิลปศิริ, 2564)

ในทางกลับกันมุมมองที่มีต่อรัฐบาลไทยมักถูกมองว่าบริการยังไม่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ขณะเดียวกันองค์กรยุคใหม่ต้องการบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะทางและมีความรู้ความสามารถในหลายด้าน องค์กรต้องมีวิธีการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ หลักสำคัญที่มักใช้คือ สร้างความผูกพันและการมีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน (นิศาชลฉัตรทอง, 2561) เช่นเดียวกันการเรียนรู้ของคนยุคใหม่เปลี่ยนไปเนื่องจากองค์กรสามารถบริการและตอบสนองความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รัฐบาลไทยกำลังพัฒนาระบบราชการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังผันผวนเห็นได้จากการยึดเป้าหมายระยะยาวตามยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายสำคัญต่าง ๆ สำหรับองค์กรที่กำลังเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรที่เข้มแข็งจำเป็นต้องมีคุณลักษณะ 4 ประการ คือ 1) ต้องมีความรวดเร็ว เคลื่อนไหวถูกจังหวะ และแสวงหาความคิดใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร 2) ต้องมีการหาแนวทางพัฒนาองค์กร เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้และความคิด 3) ต้องมีการลงทุนในทักษะและสมรรถนะหลักที่สำคัญ แสวงหาโอกาสที่นำทักษะและสมรรถนะไปใช้ และมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน 4) ต้องมีสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่าย เพื่อสร้างพลังร่วมและสร้างหุ้นส่วนด้วยการสร้างพันธมิตร องค์กรต้องสร้างคนที่ทนการเปลี่ยนแปลง ยากแก่การคาดเดาให้มีความยืดหยุ่นปรับตัวและฟื้นตัวได้เร็ว (สุรพงษ์ มาลี, 2563)

การพัฒนาครูเพื่อเข้าสู่วิชาชีพจำเป็นต้องพัฒนาครูให้ก้าวทันโลกยุคใหม่ โดยเฉพาะเทคนิควิธีสอนในยุคใหม่ที่ต้องปรับเปลี่ยนผ่านออนไลน์และสื่อดิจิทัล ครูจึงต้องมีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีควบคู่กับการพัฒนาทักษะใหม่หรือเสริมทักษะเดิม และใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมกับความถนัดความสนใจของผู้เรียน (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2559) มุมมองครูไทยยุคใหม่ควรมีคุณลักษณะสำคัญ คือ สร้างและบูรณาการความรู้ คติวิเคราะห์ได้อย่างสร้างสรรค์ กำหนดวิสัยทัศน์และตบถกทิศทางความคิด รู้เข้าใจเทคโนโลยีและทักษะใหม่ สอนผู้เรียนให้เต็มศักยภาพและสร้างผลงานใหม่ ๆ มีจรรยาบรรณ มีคุณธรรมจริยธรรม ชักชวนบุคคลอื่นให้ทำเพื่อสังคม เป็นผู้นำด้านการเรียนการสอนและวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาและวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2562)

การศึกษาคือเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาค้น เพื่อให้เป็นคนดี มีปัญญา เก่ง มีความสุข มีความพร้อม สามารถดำรงชีวิตในยุคใหม่ ปัจจุบันอัตราการเกิดลดลงส่งผลให้สัดส่วนโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มขึ้น เป็นสาเหตุหลักของความถดถอยของคุณภาพทางการศึกษา เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กมีต้นทุนในการบริหารจัดการสูง ได้รับการจัดสรรทรัพยากรไม่เพียงพอ สถานศึกษากำลังประสบปัญหาขาดแคลนครูไม่ครบกลุ่มสาระการเรียนรู้ ปัญหาการเกษียณอายุราชการเทียบเป็นครึ่งหนึ่งของจำนวนครูเป็นผลให้สถานศึกษาได้รับการบรรจุครูใหม่มาทดแทน (สุทธสา อุดกะสิน, 2564) การเปลี่ยนถ่ายบุคลากรย่อมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ขณะที่วัฒนธรรมองค์กรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ยังเป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสุขของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารต้องเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังในการพัฒนาศักยภาพของตน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรนั้นไม่สามารถลอกเลียนองค์กรที่ดีหรือประสบความสำเร็จแล้วนำมาใช้โดยขาดการพิจารณาถึงพื้นฐานขององค์กร (สัมมารัตน์, 2556) เช่นเดียวกันวงการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาองค์กรให้ความสนใจเรื่องราวเจเนอเรชันหลายองค์กรล้วนมีบุคลากรหลายเจเนอเรชันที่ปฏิบัติงานร่วมกัน สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาที่มีผู้สอนต่างรุ่นต่างวัยแต่ผู้เรียนนั้นอยู่ในเจเนอเรชัน Z นับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนก่อให้เกิดช่องว่างมากขึ้น (กัญญาดา ประจุศิลป์, 2561)

ในโลกแห่งความเป็นจริงต่างปฏิเสธไม่ได้ว่าความต้องการอันสูงสุดของมนุษย์นั้นคือ ความสุข ดังพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ที่ทรงพระราชทานแก่ประชาชนชาวไทยในโอกาสวันขึ้นปีใหม่พุทธศักราช 2559 ความว่า “ความสุขความเจริญนี้แม้เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาอย่างยิ่ง แต่ในวิถีชีวิตของคนเรานั้นย่อมต้องมีทั้งสุขและทุกข์ ทั้งความสมหวังและผิดหวังเป็นปรกติธรรมดา ทุกคนจึงต้องเตรียมตัว เตรียมใจ และเตรียมการให้พร้อมอย่าประมาท” สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ (องค์การมหาชน, 2566) เห็นได้ว่าความสุขคือความต้องการสูงสุดของมนุษย์ แนวทางการพัฒนาเพื่อให้องค์กรมีความสุขเป็นแนวคิดการบริหารจัดการองค์กรให้สมดุลระหว่างงาน องค์กร และบุคลากร นำไปสู่การผลิตผลงาน การสร้างความสุขในองค์กร รวมถึงส่งเสริมความยั่งยืนขององค์กรและสังคม (ศูนย์ Happy Workplace Center, 2563) เช่นเดียวกันองค์กรทั่วโลกต่างให้ความสนใจการสร้างองค์กรแห่งความสุข ส่งเสริมให้คนในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพที่ดีเพื่อส่งผลให้มีคุณภาพงานที่ดี (ดวงเนตร ธรรมกุล, 2558) ขณะเดียวกันเป้าหมายครู คือการสั่งสอนศิษย์ ให้มีความรู้และมีความประพฤติที่เหมาะสม โลกยุคใหม่ส่งผลให้บทบาทครู รูปแบบการเรียนการสอน และวัฒนธรรมองค์กรเปลี่ยนไป ครูยุคใหม่ต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับการศึกษายุคใหม่ที่ตอบสนองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต (นรรีชต์ ผืนเขียว, 2563) การนับถือครูว่าเป็นพ่อแม่คนที่สองเห็นได้ว่าการนับถือเริ่มลดน้อยลง ครูเปลี่ยนการชี้นำชีวิตสู่การบอกวิชาเป็นหลัก ภาระงานมากขึ้น ข้อเรียกร้องของสังคมมากขึ้น และค่าครองชีพเพียงพอแค่เอาตัวรอด ส่งผลให้ครูลดความภาคภูมิใจ ปัญหาของครูยุคใหม่ที่พบคือ ครูตามไม่ทัน

เทคโนโลยี ข้อจำกัดงานกับรูปแบบของการศึกษาใหม่ การสอนไม่สอดคล้องกับชีวิตจริง ความหลากหลายของผู้เรียน มากเกินกว่าครูจะชี้แนะ และการเรียกร้องที่ครูไม่พร้อมจะรับได้ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2558)

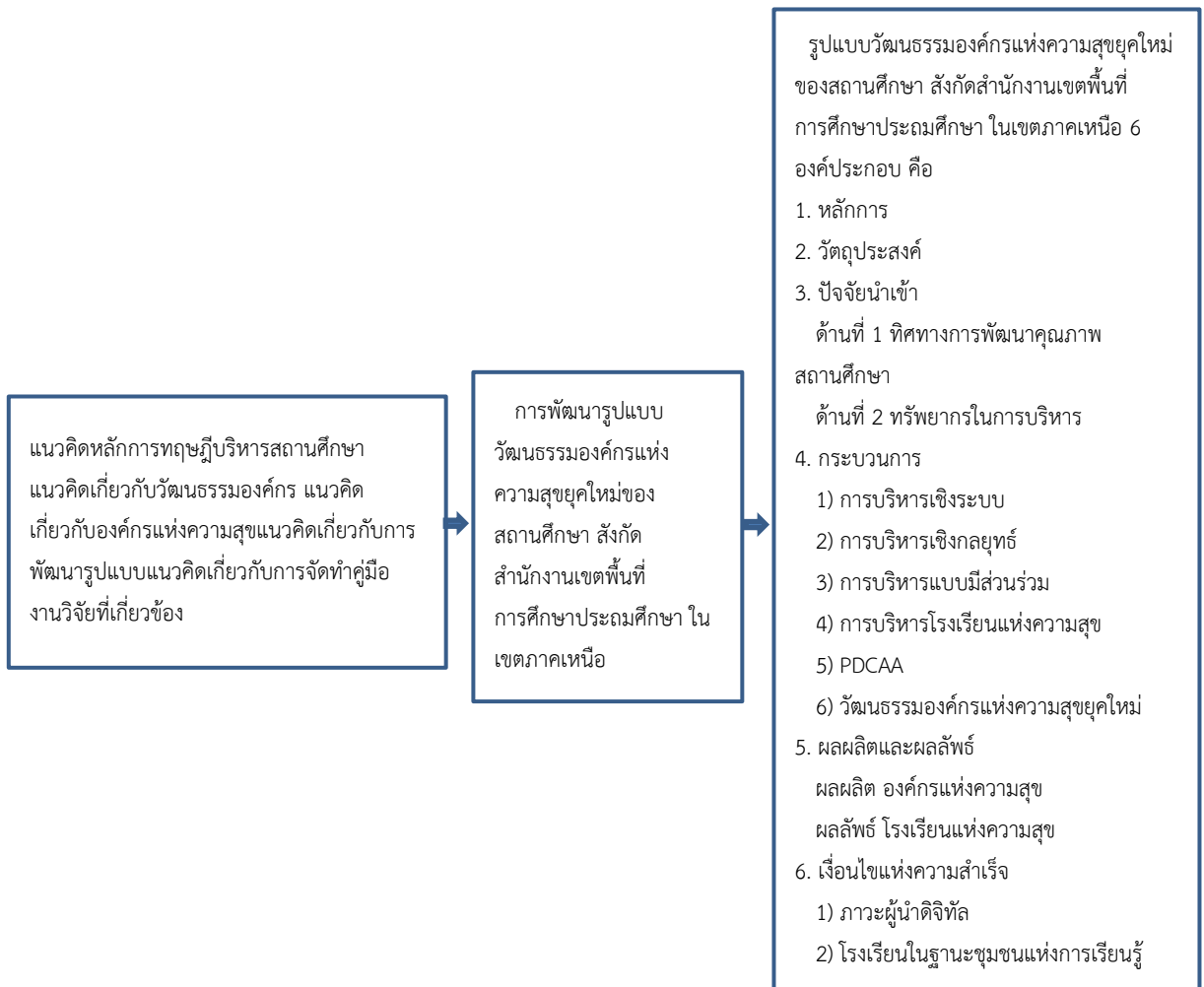
วัฒนธรรมองค์กรเป็นพิษเหตุหลักที่ส่งผลให้บุคลากรขาดความสุข ตัดสินใจลาออกแม้ได้ผลตอบแทนที่มาก เช่น แบ่งแยกเลือกปฏิบัติ ไม่เคารพให้เกียรติ ผิดจรรยาบรรณ ขาดความเมตตาปราณี การกลั่นแกล้ง การล่วงละเมิด ทั้งหมดนี้ล้วนทำให้องค์กรเสียหายและเป็นตัวจุดชนวนให้บุคลากรเกิดอารมณ์ทางลบจนส่งผลให้รู้สึกวิตกกังวล หวาดกลัว เครียด เหนื่อยหน่าย เสียสุขภาพจิต และเสียสุขภาพกายต่อไป (Jennifer Liu, 2022) เช่นเดียวกับผลการสำรวจความสุขคนทำงานที่ได้วัดความสุขด้วยตนเอง พบค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขในภาพรวมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ในทางกลับกันค่าเฉลี่ยคะแนนภาพรวมรายมิติส่วนใหญ่ขึ้นลงไม่สม่ำเสมอ โดยเฉพาะมิติครอบครัวดีกับสุขภาพเงินดี ซึ่งนับว่ากำลังเผชิญกับภาวะการณ์ทางด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจที่หนักในปัจจุบัน (กัญญาพัชร สุทธิเกษม และคณะ, 2564)

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขยุคใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตภาคเหนือขึ้น เพื่อใช้เป็นประโยชน์กับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและมุ่งสู่วัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขยุคใหม่ อันก่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขยุคใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตภาคเหนือ
2. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขยุคใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตภาคเหนือ
3. เพื่อสร้างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขยุคใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตภาคเหนือ
4. เพื่อประเมินรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขยุคใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตภาคเหนือ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี (mixed-methods research design) โดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้
 ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขใหม่ของสถานศึกษาเพื่อหาองค์ประกอบที่จำเป็น จากนั้นจึงสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อร่างเป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขใหม่ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ขั้น ดังนี้

ขั้นตอน 1.1 ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และองค์กรแห่งความสุข จากนั้นได้เลือกมิติที่สำคัญจากเนื้อหาทั้งหมด โดยมี 12 องค์ประกอบสำหรับเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขใหม่ของสถานศึกษา จากนั้นผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน โดยการเลือกแบบเจาะจง จากนักวิชาการ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาพิเศษ และครู ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและตรวจสอบข้อมูล ก่อนจะสรุปออกมาเป็น

6 องค์ประกอบ 58 ตัวบ่งชี้ และนำผลที่ได้มาพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ขั้นตอน 1.2 ผู้วิจัยนำองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ 58 ตัวบ่งชี้ ไปทดสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันผ่านการทำแบบสอบถาม ประชากรคือ ครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคเหนือ จำนวน 68,026 คน โดยใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบตามแนวคิดของ คอมเลย์และลี (Comrey & Lee, 1992) จำนวน 500 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เนื้อหาของแบบสอบถามมีทั้งแบบเลือกตอบที่เป็นส่วนเก็บข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม และส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งได้จากการพัฒนาในขั้นที่ 1.1 โดยพิจารณาจากความเบ้ (skewness) ค่าความโด่ง (kurtosis) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างกันขององค์ประกอบ (inter correlation coefficient) ค่า Bartlett's test of sphericity ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin measures of sampling adequacy (KMO) และค่าสถิติวัดความกลมกลืน (goodness of fit measures) ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) ด้วยการพิจารณาค่า p-value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่าน้อยกว่า 0.05 (Kevin, 2015) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (CMIN/df) มีค่าน้อยกว่า 3.00 ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) มีค่า น้อยกว่า 0.05 (Arbuckle & Wothke, 1999) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้ไขแล้ว (AGFI) ค่าดัชนีเชิงเปรียบเทียบ (NFI) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่ามากกว่า 0.95 (Schumacker & Lomax, 2010) และดัชนีดัดแปลงโมเดล (model modification indices) ที่ใช้ในการปรับโมเดลให้ดีขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคเหนือ

ขั้นตอน 2.1 ผู้วิจัยศึกษาสภาพและปัญหา โดยนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาเป็นกรอบในการศึกษา ซึ่งใช้ประชากรเช่นเดียวกับขั้นที่ 1.2 มีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 398 คน ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ในส่วนของแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลสภาพและปัญหา ข้อมูลที่ผู้วิจัยเก็บ ได้แก่ 1) ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ 2) สภาพเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และ 3) ปัญหาเป็นแบบเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ขั้นตอน 2.2 ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 3 ท่าน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จากโรงเรียนที่ผ่านการประเมินภายนอกอยู่ในระดับดีทุกมาตรฐาน โรงเรียนที่ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน และโรงเรียนที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับรางวัล OBEC Award ด้านการบริหารระดับเหรียญทอง ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและตรวจสอบข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคเหนือ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอน 3.1 ผู้วิจัยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อยกร่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขใหม่ของสถานศึกษา โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ นักวิชาการศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 ท่าน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 ท่าน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 3 ท่าน และครูผู้สอน จำนวน 3 ท่าน รวมทั้งหมดจำนวน 12 ท่าน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ใช้แบบบันทึกการประชุมเชิงปฏิบัติการ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอน 3.2 ผู้วิจัยจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของร่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขยุคใหม่ของสถานศึกษา โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ นักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญในการสร้างรูปแบบ จำนวน 3 ท่าน ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 ท่าน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 ท่าน รวมทั้งหมดจำนวน 9 ท่าน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ใช้แบบบันทึกและแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขยุคใหม่ของสถานศึกษาด้วยการทำประชาพิจารณ์ (Public Hearing) เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขยุคใหม่ของสถานศึกษาที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้น โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 5 ท่าน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 ท่าน และครูผู้สอน จำนวน 15 ท่าน รวมทั้งหมดจำนวน 30 ท่าน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง และผ่านการทำแบบสอบถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สำหรับการหาคุณภาพเครื่องมือในทุกขั้นตอน ผู้วิจัยได้รับคำแนะนำและการพิจารณาความถูกต้องจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เมื่อปรับปรุงแก้ไขแล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งทุกฉบับมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ที่นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

ผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิจัยขั้นตอนที่ 1 จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงขององค์ประกอบของตัวแปรแฝงทั้ง 6 องค์ประกอบ 58 ตัวบ่งชี้ สังเกตได้โดยวิเคราะห์ทีละองค์ประกอบในแบบจำลองการวัดทั้ง 6 แบบจำลองว่าเป็นองค์ประกอบที่แท้จริง ตามทฤษฎีและแนวคิดด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบได้ 6 องค์ประกอบ 58 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การทำงานร่วมกัน 10 ตัวบ่งชี้ 2) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 8 ตัวบ่งชี้ 3) คำตอบแทนและสวัสดิการ 8 ตัวบ่งชี้ 4) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 12 ตัวบ่งชี้ 5) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 8 ตัวบ่งชี้ 6) คุณภาพขององค์กร 12 ตัวบ่งชี้ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบไปทดสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า

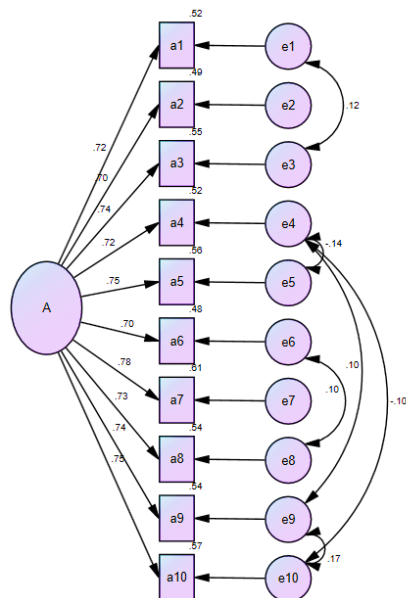
1) การแจกแจงความเบี่ยงตัวของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกองค์ประกอบเป็นแบบทางซ้าย มีค่าติดลบและเข้าใกล้ 0 มีค่าอยู่ระหว่าง -1.03 ถึง -1.19 แสดงว่า มีการแจกแจงปกติ และค่าความโด่งมาก มีค่าอยู่ระหว่าง 1.28 ถึง 2.14 แสดงว่า มีการกระจายข้อมูลน้อย

2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างกันขององค์ประกอบ พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ระดับความสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0.732-0.881 โดยองค์ประกอบคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ องค์ประกอบคุณภาพขององค์กรกับองค์ประกอบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

3) ค่า Bartlett's test of sphericity มีผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ significant เท่ากับ 0.000 แสดงว่า องค์ประกอบมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Mayer-Olkin measures of sampling adequacy (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.936 ซึ่งควรมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่า มีความเหมาะสมเป็นอย่างมากในการนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

4) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลทั้ง 6 โดยวิเคราะห์ทีละองค์ประกอบด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป พบว่า ทุกโมเดลมีการปรับค่าดัชนีดัดแปลงโมเดล (model modification indices) และผ่านเกณฑ์การพิจารณาตามค่าสถิติวัดความกลมกลืนที่กำหนด และมีค่า

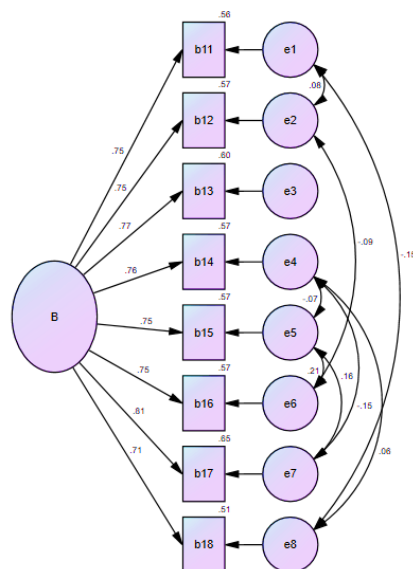
น้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 0.84 จึงสรุปได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รายละเอียดดังภาพ 2-7



Chi-square = 32.297 df = 29 p = 0.307 Ratio = 1.114

CFI = 0.999 NFI = 0.988 RMSEA = 0.015

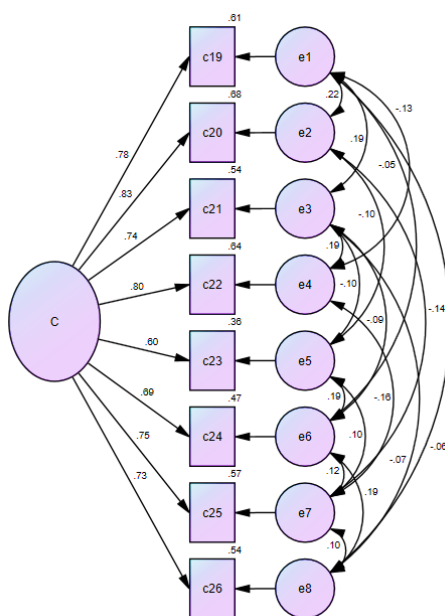
ภาพ 2 แบบจำลองว่าเป็นองค์ประกอบตามทฤษฎีแนวคิดของด้านการทำงานร่วมกัน



Chi-square = 11.729 df = 12 p = 0.468 Ratio = 0.977

CFI = 1.000 NFI = 0.995 RMSEA = 0.000

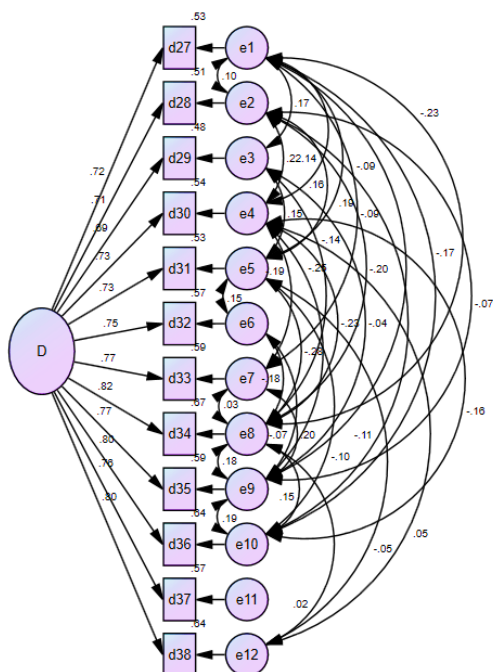
ภาพ 3 แบบจำลองว่าเป็นองค์ประกอบตามทฤษฎีแนวคิดของด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์



Chi-square = 1.712 df = 3 p = 0.634 Ratio = 0.571

CFI = 1.000 NFI = 0.999 RMSEA = 0.000

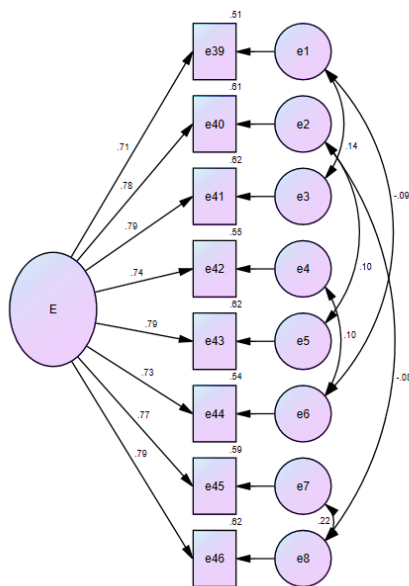
ภาพ 4 แบบจำลองว่าเป็นองค์ประกอบตามทฤษฎีแนวคิดของด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ



Chi-square = 31.134 df = 21 p = 0.071 Ratio = 1.483

CFI = 0.997 NFI = 0.992 RMSEA = 0.031

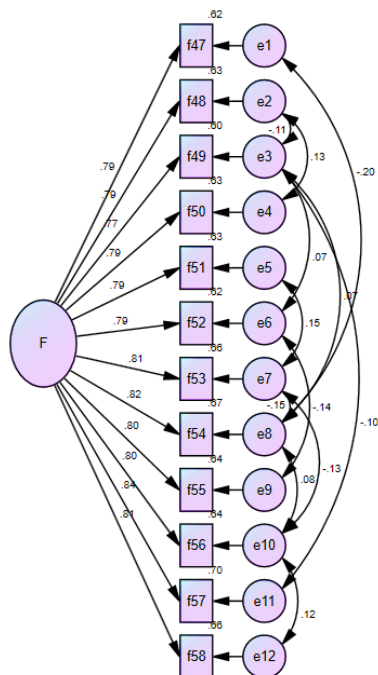
ภาพ 5 แบบจำลองว่าเป็นองค์ประกอบตามทฤษฎีแนวคิดของด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ



Chi-square = 17.067 df = 14 p = 0.253 Ratio = 1.219

CFI = 0.999 NFI = 0.993 RMSEA = 0.021

ภาพ 6 แบบจำลองว่าเป็นองค์ประกอบตามทฤษฎีแนวคิดของด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ



Chi-square = 60.073 df = 42 p = 0.035 Ratio = 1.430

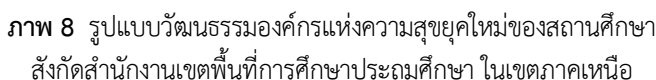
CFI = 0.996 NFI = 0.987 RMSEA = 0.029

ภาพ 7 แบบจำลองว่าเป็นองค์ประกอบตามทฤษฎีแนวคิดของด้านคุณภาพขององค์กร

2. สรุปผลการวิจัยขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยประมวลผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทาง พบว่า ภาพรวมสภาพวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขยุคใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตภาคเหนืออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$) องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานร่วมกัน ($\bar{X}=4.46$) และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X}=4.29$) ในส่วนของปัญหา 3 อันดับแรกที่ค้นพบ คือ 1) บุคลากรมีภาระงานประจำและงานพิเศษมากเกินไป ร้อยละ 27.39 2) ร้อยละ 25.38 และ 3) บุคลากรมีช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีทัศนคติหรือแนวคิดที่แตกต่างกัน ร้อยละ 22.86

นอกจากข้อมูลเชิงสถิติ ผู้วิจัยยังได้สัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัญหาบุคลากรมีภาระงานประจำและงานพิเศษมากเกินไป บุคลากรมีภาระงานมากจนเกินไปจนไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ตลอดจนบุคลากรมีช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีทัศนคติหรือแนวคิดที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นปัญหาที่ค้นพบมากที่สุด สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศมีแนวทางในการแก้ไขโดยการกำหนดขอบข่ายภารกิจงานตามความจำเป็น การใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) การรองรับการประกันคุณภาพภายนอกด้วย (PDCAA) การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนในฐานะชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) มาบูรณาการในการบริหาร การกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานบนฐานของการมีส่วนร่วมผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม มีความเป็นกัลยาณมิตรบนฐานของสภาพจริงโดยมุ่งเน้นให้อยู่บนหลักของธรรมาภิบาล ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขยุคใหม่ของสถานศึกษา

3. สรุปผลการวิจัยขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อยกร่างรูปแบบ ในขั้นตอนนี้ องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขยุคใหม่ของสถานศึกษาทั้ง 6 องค์ประกอบที่ได้สำรวจและจัดทำขึ้นในขั้นตอนที่ 1 และ 2 ของงานวิจัยถูกผนวกเข้ากับองค์ประกอบทั้งหมดของรูปแบบที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและประเมินรูปแบบ โดยกลายมาเป็นข้อที่ 2 หรือกระบวนการ (process) ตามรายละเอียดดังนี้ 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) 2) กระบวนการ (Process) 3) ผลผลิต/ผลลัพธ์ (Output/Outcome) และ 4) เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ จากนั้นจัดสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขยุคใหม่ของสถานศึกษาที่ได้จัดทำขึ้น โดยผู้เชี่ยวชาญได้แนะนำให้เพิ่มหลักการ และวัตถุประสงค์ จึงได้ องค์ประกอบเพิ่มขึ้นอีก 2 องค์ประกอบรวมเป็น 6 องค์ประกอบ พร้อมทั้งให้ปรับผลผลิต/ผลลัพธ์ (Output/Outcome) เป็นผลผลิตและผลลัพธ์ (Output & Outcome) เพิ่มการบริหารเชิงระบบ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในกระบวนการ (Process) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการแบบบูรณาการคือการบริหารจัดการยุคใหม่ ปรับวงจรคุณภาพ (PDCA) เป็นวงจรคุณภาพที่ปรับเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก (PDCAA) ตลอดจนเงื่อนไขแห่งความสำเร็จให้เปลี่ยนภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นภาวะผู้นำดิจิทัล และเปลี่ยนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นโรงเรียนในฐานะชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้รูปแบบมีความสมบูรณ์มากขึ้น โดยมีผลการตรวจสอบความถูกต้อง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$) และความเหมาะสมภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$) ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงแก้ไขหลังจากผ่านการนำเสนอผู้แทน ผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา รายละเอียดรูปแบบดังภาพ 8



องค์ประกอบที่ 3 ปัจจัยนำเข้า (Input) ส่วนประกอบที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขยุคใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคเหนือ รายละเอียดดังนี้

ด้านที่ 1 ทิศทางการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา แผนแม่บทของสถานศึกษาที่กำหนดเป้าหมาย แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การดำเนินงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับชุมชน โดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

ด้านที่ 2 ทรัพยากรในการบริหาร ปัจจัยที่สำคัญของการบริหารงานที่ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ และบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการ (Process)

1. การบริหารเชิงระบบ คือ กระบวนการบริหารจัดการมีลักษณะต่อเนื่องสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของหน่วยงานย่อยกับส่วนรวม ซึ่งเป็นวิธีการนำเอาความรู้เรื่องระบบเข้ามาเป็นกรอบช่วยในการค้นหาคำตอบ กำหนดวิธีการแก้ปัญหา และใช้แนวทางความคิดเชิงระบบช่วยในการตัดสินใจ

2. การบริหารเชิงกลยุทธ์ คือ กระบวนการบริหารจัดการโดยวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อนำไปกำหนดกรอบกลยุทธ์แล้วดำเนินการตามกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่ร่วมกันกำหนดไว้

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การบริหารที่ยึดการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำงานอันก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน และรับผิดชอบร่วมกันในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

4. การบริหารโรงเรียนแห่งความสุข คือ การบริหารจัดการโรงเรียนโดยยึดหลักการขององค์กรแห่งความสุขเป็นการทำงานในองค์กร เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. PDCAA คือ วงจรบริหารงานคุณภาพ ซึ่งต่อมา สมศ. ได้เพิ่มขั้นตอนการรายงานผลให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ เพื่อนำผลไปปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาต่อไป (Accountability) ขึ้นมาอีกหนึ่งขั้นตอนรวมเป็น 5 ขั้นตอน คือ P (Plan) คือ การวางแผน D (DO) คือ การปฏิบัติตามแผน C (Check) คือ การตรวจสอบ A (Action) คือ การปรับปรุงการดำเนินการ และ A (Accountability) คือ การรายงานผลให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ

6. วัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขยุคใหม่ หมายถึง ฐานคติที่เกี่ยวกับค่านิยม ทศนคติ ความเชื่อ ความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรยุคใหม่ที่มุ่งยึดการทำงานอย่างมีความสุข เป็นพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กร เป็นบรรทัดฐานในการพัฒนาคุณภาพขององค์กร โดยมีองค์ประกอบจำนวน 6 องค์ประกอบ 41 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบที่ 5 ผลผลิตและผลลัพธ์ (Output & Outcome)

ผลผลิต (Output) องค์กรแห่งความสุข ได้แก่

1. ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน หมายถึง ผลที่ได้จากกระบวนการเรียนการสอนที่สามารถส่งผลให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีสมรรถนะของผู้เรียนที่ดี และสามารถวัดได้โดยการแสดงออกมาทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย

2. สัมฤทธิ์ผลของครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผลที่เกิดจากพฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Character) ทศนคติ (Attitude) และแรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคล ที่ส่งผลถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในการทำงานหรือสถานการณ์

3. สัมฤทธิ์ผลขององค์กร หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้นสังกัด ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4. ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ความพึงพอใจ ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา

ผลลัพธ์ (Outcome) โรงเรียนแห่งความสุข

1. คุณภาพของผู้เรียน หมายถึง ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดของสาระการเรียนรู้ มีสมรรถนะสำคัญ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตาม หลักสูตร อันส่งผลให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

2. คุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผลการปฏิบัติงาน จิตวิญญาณของความเป็นครูที่ นำความรู้ความสามารถและทักษะไปจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงก้าวทันเหตุการณ์ สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมจริยธรรมและศีลธรรม อันส่งผลให้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

3. คุณภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลการจัดการศึกษาที่มีการทำงานอย่างเป็นระบบมีจุดมุ่งหมายและ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน วางแผนและดำเนินงานตามแผนเพื่อทำให้ผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตหลักเกิดการพัฒนาด้าน ทุกด้าน อย่างสมดุล จนเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและชุมชน

4. คุณภาพของชุมชน หมายถึง การดำเนินวิถีชีวิตของชุมชนและสังคมที่สามารถตอบสนองความต้องการ ขั้นพื้นฐาน ร่วมกันสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพที่ดี และยกระดับฐานะความเป็นอยู่เพื่อให้ ชุมชนเข้มแข็ง ตลอดจนลดปัจจัยเสี่ยงที่อาจจะนำไปสู่การทำลายชุมชนทั้งทางตรง และทางอ้อม อันส่งผลให้ชุมชน และสังคมมีวิถีชีวิตที่มีความสงบสุข

องค์ประกอบที่ 6 เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมแสดงออกใน การนำการเปลี่ยนแปลงโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารองค์กร เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งไม่ได้ หมายถึงเพียงแค่นำเทคโนโลยีมาใช้เพียงอย่างเดียวเท่านั้นแต่ยังรวมถึงความสามารถเปลี่ยนแปลงบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร และการบริหารจัดการองค์กร

2. โรงเรียนในฐานะชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC : School as Learning Community) หมายถึง การสร้าง วิสัยทัศน์ใหม่ร่วมกันของทุกคนในโรงเรียน ร่วมสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการเรียนรู้ เปลี่ยนโรงเรียนที่เดิมครูคือผู้สอน นักเรียนคือผู้เรียน เปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถเรียนรู้จากกันและกันได้ตลอดเวลา ซึ่งเป็นการปรับความสัมพันธ์เชิง อำนาจในโรงเรียนให้อยู่ในระนาบเดียวกัน

4. สรุปผลการวิจัยขั้นตอนที่ 4 ผู้วิจัยจัดการประชากรพิจารณา เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็น ประโยชน์ของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขยุคใหม่ของสถานศึกษา ผลการประเมินรูปแบบ พบว่า ความเป็นไปได้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.38) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ปัจจัยนำเข้า ($\bar{X}$ =4.50) รองลงมาคือ กระบวนการ ($\bar{X}$ =4.43) และเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ ($\bar{X}$ =4.43) ตามลำดับ และในส่วนของ ความเป็นประโยชน์ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.42) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยนำเข้าและหลักการ ($\bar{X}$ =4.50) รองลงมาคือ กระบวนการ ($\bar{X}$ =4.47) ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผล

1. จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ผู้วิจัยต้องการศึกษาองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขยุค ใหม่ของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และจัดทำร่าง องค์ประกอบ (6 องค์ประกอบ) หลังจากนั้นจึงนำไปทดสอบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันผลที่ได้รับคือ 6 องค์ประกอบมีความสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และผ่านเกณฑ์การพิจารณาตามค่าสถิติ วัดความกลมกลืน และวัดตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 58 ตัวแปรของตัวแปรแฝงได้จริง สามารถนำไปเป็นองค์ประกอบ

วัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขยุคใหม่ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายของงานวิจัยครั้งนี้

2. จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ผู้วิจัยต้องการศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขยุคใหม่ของสถานศึกษา พบว่า สภาพรวมสภาพอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับต่ำที่สุด เนื่องจากครุชขาดการวางแผนสำรองรายได้ส่วนหนึ่งไว้เพื่อเป็นเงินฝากสำหรับใช้จ่ายในอนาคต ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย นโยบายการบริหารจัดการภาครัฐไม่ได้สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติ ประเด็นสำคัญคือสถานศึกษาไม่มีงบประมาณที่เพียงพอ ส่งผลให้ครูต้องดำเนินการด้วยงบประมาณส่วนตัวอยู่บ่อยครั้ง ส่งผลให้ครุชขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะธิดา ปัญญา และไพศาล วรคำ (2560) พบว่า ความสุขด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานของบุคลากรแต่ละคน ลักษณะการทำงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนแตกต่างกันตามภาระหน้าที่ จึงส่งผลให้มีความแตกต่างกัน ความสุข ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของสายวิชาการและสายสนับสนุนขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานและภาระหน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตรรกพร สุขเกษม (2563) พบว่า ค่าตอบแทนต่ำกว่าภาระความรับผิดชอบสวัสดิการไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ขาดการพิจารณาปรับปรุงค่าตอบแทนให้เหมาะสม ขาดความมั่นใจ/แรงจูงใจ

อีกประเด็นที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ค้นพบว่าแนวทางที่เป็นมุมมองเชิงการบริหารเพื่อให้นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง ผู้วิจัยสามารถสรุปแนวทางจากการสัมภาษณ์ ดังนี้ การกำหนดขอบข่ายภารกิจงานตามความจำเป็น การใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) การรองรับการประกันคุณภาพภายนอกด้วย (PDCAA) การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนในฐานะชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) มาบูรณาการในการบริหาร การกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานบนฐานของการมีส่วนร่วมผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม มีความเป็นกัลยาณมิตรบนฐานของสภาพจริงโดยมุ่งเน้นให้อยู่บนหลักของธรรมาภิบาล ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขยุคใหม่ของสถานศึกษา สอดคล้องกับศนิชา ภาวโน (2562) ได้เสนอกรอบแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ไว้ 8 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์โรงเรียนร่วมกัน 2) การรับฟังซึ่งกันและกัน สร้างความเป็นกัลยาณมิตรระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้เรียน 3) การสร้างความเป็นเพื่อนร่วมงานและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้กับครู 4) การสร้างครูและผู้เรียนให้ใฝ่เรียนรู้ และสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต 5) การสนับสนุนให้ครูและผู้เรียนมีการทำงานร่วมกันแบบร่วมมือรวมพลังและเป็นประชาธิปไตย 6) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของครู และผู้เรียน 7) การส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดคุณภาพการศึกษาแก่ผู้เรียนและครู 8) การเผยแพร่องค์ความรู้ของโรงเรียนและทำให้โรงเรียนเป็นพื้นที่สำหรับส่วนรวม

ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขยุคใหม่ของสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการสร้างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขยุคใหม่ของสถานศึกษาของการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งนำไปสู่การอภิปรายผลในขั้นตอนต่อไป

3. จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 ผู้วิจัยได้สร้างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขยุคใหม่ของสถานศึกษา โดยลักษณะของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขยุคใหม่ของสถานศึกษาที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นมีลักษณะเฉพาะตัวที่ใช้ในการขับเคลื่อนด้วยกระบวนการบริหารแบบบูรณาการร่วมกับวิธีการผสมวิธีผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มร่วมกับการปฏิบัติงานแบบเดิม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่วัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขยุคใหม่ของสถานศึกษาสอดคล้องกับบริบทของครูและเทคโนโลยีดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ซึ่งมีปัจจัยนำเข้าที่สำคัญประกอบด้วย ทิศทางการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และทรัพยากรในการบริหาร ขับเคลื่อนด้วยการบริหารแบบบูรณาการ ได้แก่ การบริหารเชิงระบบ การบริหารเชิงกลยุทธ์

การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารโรงเรียนแห่งความสุข วงจร PDCAA ที่ สมศ. พัฒนาต่อยอดมาจากวงจรเดมมิง (Deming cycle) ตามแนวคิดของ Melnyk & Denzler (1996) ประกอบด้วย ขั้นตอนวางแผน (Plan) ขั้นตอนปฏิบัติ (Do) ขั้นตอนตรวจสอบ (Check) ขั้นตอนปรับปรุง (Action) และการรายงานผลให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ (Accountability) อีกทั้งมีประเด็นที่สำคัญคือ เงื่อนไขความสำเร็จที่ต้องได้รับการส่งเสริมด้วยการมีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Tiger (2020) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล คือ ทักษะและกรอบความคิดที่จะเอื้ออำนวยให้บุคคลหรือองค์กรนำพาสมาชิกอื่นในองค์กรให้สามารถอยู่รอดในยุคดิจิทัลได้ ทักษะภาวะผู้นำดิจิทัล ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี โดยทักษะที่ภาวะผู้นำดิจิทัลควรมีได้แก่ การเรียนรู้และเรียนรู้ใหม่ ตัดสินใจด้วยข้อมูลดิจิทัล ทดสอบทดลอง การบริหารบุคลากรในยุคดิจิทัล ประเด็นสุดท้ายที่ผู้วิจัยเน้นในฐานะเงื่อนไขความสำเร็จตามแนวคิดของ Sato (2016) กล่าวคือ โรงเรียนในฐานะชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นแนวทางของการปฏิรูปการศึกษา โดยการสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ร่วมกัน เด็กทุกคนได้รับสิทธิในการเรียนรู้อย่างเสมอภาค คุณภาพการเรียนรู้สูงขึ้น และการเตรียมพร้อมสังคมสำหรับระบอบประชาธิปไตย ทุกคนต่างเป็นศูนย์กลางในโรงเรียน โดยยึด 3 ประเด็นสำคัญ คือ ประเด็นแห่งความเป็นสาธารณะ ประเด็นความเป็นประชาธิปไตย และประเด็นแห่งความเป็นเลิศ โดยใช้ระบบกิจกรรมมาช่วยฝึกฝนครูและนักเรียนให้มีการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลังในห้องเรียน (อรรถพล อนันตวรสกุล, 2567) ทั้งนี้รูปแบบที่สร้างขึ้นมีความถูกต้องและเหมาะสม เนื่องจากสร้างขึ้นตามกระบวนการประเมินรูปแบบที่ถูกต้องตามแนวคิดของ Madaus et al. (1983)

กล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขยุคใหม่ของสถานศึกษาไม่เพียงแต่ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังทำให้มีความสุขอันส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน จนประสบผลสำเร็จ มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ผู้เรียนมีคุณภาพ และส่งผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง และที่สำคัญยังส่งผลให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอีกด้วย สอดคล้องกับชาญวิทย์ วสันต์ธนาวิรัตน์ และธีรธรรม วุฒินวัตรชัยแก้ว (2560) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ไว้ว่า คนทำงานมีความสุข (happy people) หมายถึง บุคคลที่สามารถจัดสมดุลชีวิตได้ ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม ที่ทำงานน่าอยู่ (happy home) คือ บุคคลที่รู้สึกที่โรงเรียนเป็นบ้านหลังที่ 2 มีความรักความสามัคคีในองค์กร ประกอบด้วย ความอบอุ่นของบ้าน (house) คนในองค์กร (human) และความสุข (happy) การเป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (teamwork) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทำงานอย่างมีชีวิตชีวา ทำด้วยใจ และเห็นคุณค่าของสมาชิก งานที่ทำมีเป้าหมาย สอดคล้องกับกมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) ได้สรุปไว้ว่าองค์กรแห่งความสุขคือ องค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายสอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร มีระบบการจัดการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี ก่อให้เกิดสุขภาพกายควบคู่สุขภาพใจเพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

4. จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4 ผู้วิจัยต้องการประเมินรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขยุคใหม่ของสถานศึกษา ในส่วนนี้ผู้วิจัยจัดการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขยุคใหม่ของสถานศึกษาที่ได้จัดทำขึ้น และพบว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นมีด้านความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ เนื่องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder) คือ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีส่วนร่วมในการตรวจสอบรูปแบบตามแนวคิดของ สอดคล้องกับแนวคิดของ Madaus et al. (1983) ที่ได้เสนอแนวคิดในการตรวจสอบและประเมินรูปแบบ ดังนี้ 1) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standard) 2) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) 3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) และ 4) มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standard) เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วีระ บัวผัน (2564) พบว่า การประเมินรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า ในภาพรวมมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

ดังนั้น รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขยุคใหม่ของสถานศึกษาที่จัดทำขึ้นจากกระบวนการต่าง ๆ ในงานวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสุขในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีต่อนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และส่งผลในทางที่ดีต่อชุมชนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขยุคใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในเขตภาคเหนือนี้ ผู้บริหารอาจจะนำรูปแบบไปปรับประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาหรือหน่วยงานภาครัฐอื่นที่มีบริบทใกล้เคียง เพื่อเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขยุคใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตภาคเหนือ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสุขในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรคุณภาพที่ดีต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2562). *การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท) บัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กัญญาดา ประจุศิลป์. (2561). *การจัดการทางการพยาบาลและภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัญญาพัชร สุทธิเกษม, ศิริรัตน์ กิตติสุขสถิต, วรณีย์ หุตะแพทย์ และปรียา พลอยระย้า. (2564). *นวัตกรรมสร้างเสริมครอบครัวมีสุขคนทำงานองค์กร*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฒินันท์ชัยแก้ว. (2560). *องค์กรแห่งความสุข 4.0*. กรุงเทพฯ: แอท โพรพรินท์.
- ดวงเนตร ธรรมกุล. (2558). *เส้นทางเดินไปสู่องค์กรสุขสภาวะภาครัฐ เอกสารสำหรับผู้ทำงานสร้างสุของค์กร*. นนทบุรี: ซีรกันต์ กราฟฟิค.
- ตรรกพร สุขเกษม และปิยากร หวังมหาพร. (2563). ความสุขในการทำงานตามรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ. *สัปดาห์ : วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร*, 26(1), 97-110.
- นรรีชต์ ฝันเชียร. (2563). *จุดเริ่มต้นที่แสดงให้เห็นว่าคุณ Move On สู่การเป็นครูยุคใหม่*. สืบค้น 13 ธันวาคม 2564, จาก <https://www.trueplookpanya.com/education/content/81868/-teaartedu-teaart-teaarttea-teamet->
- นิธินา ดำรงคัมภีร์กุล. (2563). *ทิศทางการศึกษาไทยในบริบทการศึกษาโลก. วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*, (4), 11.
- นิศาชล ฉัตรทอง. (2561). *บริบทภาครัฐไทยกับการก้าวเข้าสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยมหิดล*, 17(1), 25-35.

- ปิยะธิดา ปัญญา และไพศาล วรคำ. (2560). *ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม* (รายงานการวิจัย). มหาสารคาม: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ไพฑูรย์ สีนารัตน์. (2558). บทบาทของครูในอนาคต : เตรียมผู้เรียนให้สอนตนเองได้ต่อไป. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 1(1), 1-4.
- วีระ บัวผัน. (2564). รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(1), 145-161.
- ศนิชา ภาวโน. (2562). *รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์ Happy Workplace Center. (2563). *แนวทางและองค์ความรู้ สำหรับเครือข่ายองค์กรสุขภาพ*. กรุงเทพฯ: แอทโพร์พันธ์.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2559). *สุขภาพคนไทย 2559 : ดายดี วิธีที่เลือกได้*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2564). แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนในศตวรรษที่ 21. *คุรุสภาวิทยารจารย์*, 2(1), 1-12.
- สัมมา รณิธย์. (2556). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ (องค์การมหาชน). (2566). *พระราชดำรัสและพระบรมราโชวาทของในหลวงรัชกาลที่ 9 : ความสุขความเจริญนี้...* สืบค้น 4 ธันวาคม 2567, จาก <https://www.bedo.or.th/contentdetail?id=3439>
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2562). *กรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ซี-ทีซีเอฟ)*. กรุงเทพฯ: ออนป้า.
- สุทัสสา อุปละลิน. (2564). ทำไมจึงต้องออกเกณฑ์อัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาใหม่. *วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*, (1), 14-16.
- สุรพงษ์ มาลี. (2563). Resilient Organization and Workforce : คุณลักษณะขององค์กรและกำลังคนที่จะรอดพ้นวิกฤติในศตวรรษที่ 21. *วารสารข้าราชการ*, 62(2), 15-20.
- อรรถพล อนันตวรสกุล. (2564). *SLC-School as Learning Community โรงเรียนในฐานะชุมชนแห่งการเรียนรู้คืออะไร พร้อมภาพประกอบ Infographic*. สืบค้น 5 มิถุนายน 2567, จาก <https://www.educathai.com/knowledge/articles/480>
- Arbuckle, J. L., & Wothke, W. (1999). *Amos 4.0 user's guide*. Chicago, IL: SmallWaters Corporation.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A First Course in Factor Analysis* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Jennifer Liu. (2022). *These are the 5 biggest signs of a toxic workplace*. Retrieved June 29, 2022 from <https://www.cnbc.com/2022/03/31/these-are-the-5-biggest-signs-of-a-toxic-workplace.html>
- Krejcie, R. V. & Morgan, D.W. (1970) Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>

- Madaus, G. F., Scriven, M. S., & Stufflebeam, D. L. (1983). *Evaluation Models Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation*. (8 th ed.). Boston: Kluwer-Nijhoff Publishing.
- Melnyk, S. A., & Denzler, D. A. (1996). *Operations management: A value-driven approach*. Boston, MA: Irwin/McGraw-Hill.
- Sato, M. (2016). *The Joy of Learning: Towards a Learning Community*. Tokyo: University of Tokyo Press.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3rd ed.). New York: Routledge.
- Tiger. (2020). *Digital Leadership*. Retrieved June 5, 2024 from <https://thaiwinner.com/digital-leadership/>