



The Relationship between Positive Psychology of Educational Administrators with The School Happy Workplace

The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1

ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิทยาเชิงบวกของผู้บริหาร กับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

Nathapon Boonchuay¹ Supawadee Lapcharoen² and Wisut Wichitputchraporn³

ณัฐพล บุญช่วย¹ สุภาวดี ลาภเจริญ² และวิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์³

^{1,2}Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

³Faculty of Education, Kasetsart University

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

*Corresponding Author, e-mail: 6514470020@rumail.ru.ac.th

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the positive psychology of school administrators, 2) to study the relationship between positive psychology of educational administrators with the school happy workplace The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1, and 3) to study the relationship between the positive psychology of school administrators with the school happy workplace The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1 affiliated with Bangkok Secondary Education Area Office District 1. The sample includes government officials, teachers who practice teaching in educational institutions under the Bangkok Secondary Education Area Office. The tool used to collect this data was a questionnaire about the status of the respondents. Positive psychology of school administrators and being a happy organization of the school Positive psychodynamic variables of executives It has a belief value of 0.986 and organizational variables of the happiness of educational institutions. It has a confidence of 0.99 The statistics used are percentage, mean, standard deviation and

Pearson correlation statistics between the positive psychology of school administrators and being a happy workplace.

The research results reveal that

1. The psychology of school administrators as a whole is averaged to a large extent. It has an average of 4.51 in terms of good emotional state. There was an average of 4.44 in the field of consciousness, awakening, fluidity in activity. It has an average of 4.44 for feeling meaning, with an average of 4.41 for good relationships. They have an average of 4.32, respectively.

2. The school's happiness organization Overall, the average is to a large extent. The management can adapt to every situation in the changing context. With an average of 4.61, executives have a way of making colleagues willing to work with in any situation. It has an average of 4.57. Administrators can work with all teachers and staff. With an average of 4.41, executives have self-confidence, dare to think, and dare to make decisions. With an average of 4.37, executives are always optimistic individuals. With an average of 4.36, executives are committed to working to get the job done efficiently. They have an average of 4.35, respectively.

3. The relationship between the positive psychology of school administrators and the school happiness organization A state of good mood is valued in relation to the happy organization of the school. Organizational outcomes .840, happiness processes .759, nature of work .733, respectively, and .506 management systems were found to have the least correlation, statistically significant at the .01 level

Keywords: Positive Psychology, Happy Workplace

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาจิตวิทยาเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิทยาเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม การมีจิตวิทยาเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา และการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ตัวแปรจิตวิทยาเชิงบวกของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.99 และตัวแปรองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.99 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างจิตวิทยาเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรแห่งความสุข

ผลการวิจัยพบว่า

1. จิตวิทยาของผู้บริหารโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ซึ่งด้านการบรรลุถึงเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 4.51 ด้านสถานะของอารมณ์ที่ดี มีค่าเฉลี่ย 4.44 ด้านสติรู้ตื่นตื่นไหลในกิจกรรม มีค่าเฉลี่ย 4.44 ด้านการรู้สึกถึงความหมาย มีค่าเฉลี่ย 4.41 ด้านความสัมพันธ์ที่ดี มีค่าเฉลี่ย 4.32 ตามลำดับ

2. องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ซึ่งด้านผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับทุกสถานการณ์ในบริบทการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ย 4.61 ด้านผู้บริหารมีวิธีการที่ทำให้เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะร่วมงานด้วยในทุกสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ย 4.57 ด้านผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับครูและบุคลากรได้ทุกคน มีค่าเฉลี่ย 4.41 ด้านผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย 4.37 ด้านผู้บริหารเป็นบุคคลที่มองโลกในแง่ดีอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.36 ด้านผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.35 ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิทยาเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา กับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง โดยสถานะของอารมณ์ที่ดีมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ผลลัพธ์ขององค์กร .840 กระบวนการสร้างสุข .759 ลักษณะของงาน .733ตามลำดับ และพบว่าระบบการจัดการ .506 มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : จิตวิทยาเชิงบวก, องค์กรแห่งความสุข

บทนำ (Introduction)

ในบริบทของการจัดการศึกษา ท่ามกลางสถานะทางสังคมที่มีการแข่งขันอย่างสูงในหลากหลายมิติทางด้านคุณภาพ และรูปแบบการจัดการศึกษาที่เข้มข้น เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะในการดำรงชีวิต มีบุคลิกลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ พร้อมทั้งจะเติบโตท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา (OBEC, 2023) โดยที่สถานศึกษาต่างให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ความคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลทางบวกอย่างชัดเจนในการพัฒนาระบบงาน และการยกระดับคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะสูงขึ้น ส่งผลให้ความสุขจากการทำงานลดลง สถานศึกษาต่าง ๆ จึงหันมาให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน โดยการยกระดับสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Healthy Workplace) (Burton, 2010) ซึ่งการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ย่อมจำเป็นต้องมีทรัพยากรพื้นฐานทางการบริหาร (Administrative resources) อันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการจัดการ (Management) องค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จนั้น ไม่ได้เกิดจากเงินหรือวัสดุสิ่งของและวิธีการจัดการเท่านั้น แต่ภายใต้ความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้น เกิดจากคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ จึงเป็นหน้าที่ของนักบริหารที่จะต้องเสริมสร้างดูแลเอาใจใส่บุคคลให้คงสภาพและมีปริมาณที่เพียงพอ สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Pintuphan, 2006) โดยแนวคิดเกี่ยวกับหลักการขององค์กรแห่งความสุข จะช่วยให้เกิดรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งเสริมให้คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ เกิดความสุขในที่ทำงานกับบุคลากร ช่วยจัดสมดุล

ระหว่างภาระงาน พนักงาน และองค์กร ยังผลไปสู่การบรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์พันธกิจขององค์กรที่วางไว้ และเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร (Pintuphan, 2006)

Gavin and Mason (2004) กล่าวถึงจิตวิทยาเชิงบวก ช่วยให้บุคคลมีความสุขสนุกกับการใช้ชีวิต และช่วยให้บุคคลค้นพบความสุขที่แท้จริงในการดำเนินชีวิตของทุกวันได้ องค์กรที่เต็มไปด้วยบุคลากรซึ่งมีจิตวิทยาเชิงบวกในที่สุดก็จะก่อให้เกิดความเป็นพลเมืองที่ดี ความรับผิดชอบในหน้าที่ ความเอาใจใส่งาน ไม่เห็นแก่ตัว สุภาพพอประมาณ ทำงานด้วยหลักจริยธรรม และช่วยลดจำนวนบุคคลที่มีความเครียดสูง หรือลดความไม่พึงพอใจในงาน ปัจจุบันมีการประยุกต์ใช้แนวคิดการสร้างความสุขด้วยจิตวิทยาเชิงบวกร่วมกับการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตเพื่อหวังให้บุคคลสามารถดูแลสุขภาพของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งกระบวนการดังกล่าวประกอบด้วยข้อควรปฏิบัติ 8 ข้อ (การดูแลด้านร่างกาย 1 ข้อ การดูแลด้านจิตใจ 1 ข้อ การปรับความคิด 5 ข้อ และการกำหนดเป้าหมาย 1 ข้อ) โดยผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามกระบวนการดังกล่าวคือช่วยให้บุคคลเกิดความสุขทั้งทางกายและทางใจตามมา

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยาเชิงบวกเป็นแนวคิดที่ปรากฏเป็นที่รู้จักในหมู่นักวิชาการเมื่อปี 2000 โดยมีรากฐานมาจากการสรรหากลวิธีการบำบัดผู้ป่วยทางจิตและถูกนำมาใช้ในจิตวิทยาคลินิก และเป็นกระบวนการที่นำมาใช้บำบัดผู้ป่วยอาการทางจิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นเครื่องมือที่ส่งเสริมให้ผู้ป่วยมีสุขภาวะทางจิตที่ดีขึ้น อีกทั้งยังเป็นกลวิธีที่สร้างวิธีลำดับความคิดและส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกับการดำรงชีวิตที่ดี (Seligman, 2012) จิตวิทยาเชิงบวกจึงเป็นที่รู้จักและนิยมอย่างแพร่หลาย กระทั่งมีการเปิดหลักสูตรการเรียนการสอนเป็นรายวิชาสาขาวิชาจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยชั้นนำของสหรัฐอเมริกา ทั้งนี้สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการแข่งขัน และมุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ ทำให้เกิดผลกระทบต่อผู้เรียนและกับบริบทแวดล้อมต่าง ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น ความวิตกกังวล ความเครียด ความกดดัน ทำให้ไม่มีความสุขกับการเรียน แม้แต่การรังแกกันระหว่างเพื่อนร่วมชั้นเรียน จึงเป็นข้อบกพร่องของการจัดบรรยากาศการเรียนรู้อย่างไม่มีอิสระแก่ผู้เรียน ที่จะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มที่ การปรับปรุงและพัฒนาแนวคิดและหลักการของจิตวิทยาเชิงบวกในการจัดการศึกษาจึงได้เกิดขึ้นภายหลังจากที่มีการค้นพบว่า ความสำคัญของจิตวิทยาเชิงบวกสามารถนำมาใช้ส่งเสริมบรรยากาศที่ดีและการสร้างเสริมสุขภาวะทางจิตที่ดีของผู้เรียนในชั้นเรียนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การใช้แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกสามารถใช้เป็นแนวทางแก้ไขปัญหามาและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งเป็นผลดีต่อบุคคลและองค์กร (Schreiner, 2010)

การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งความสุขที่ทำให้คนทำงานมีความสุข (เบิกบาน) และส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน (งานสำเร็จ) ความสุขของคนทำงานอยู่ที่การได้ทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุข ซึ่งจะส่งผลให้คนทำงานรักงาน รักองค์กร พร้อมจะทุ่มเทและมุ่งมั่นกับการทำงาน และบรรยากาศเหล่านี้สามารถสร้างขึ้นได้โดยผู้บริหารหรือผู้นำขององค์กร (Aphaipak, 2020) ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญดังกล่าวจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิทยาเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา กับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งงานวิจัยจะช่วยให้เกิดสะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งเสริมให้คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน้อย และชุมชนสมานฉันท์ เกิดความสุขในที่ทำงานกับบุคลากรช่วยจัดสมดุลระหว่างภาระงาน นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรที่วางไว้ และเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives)

1. เพื่อศึกษาจิตวิทยาเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิทยาเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual framework)

จากการศึกษาทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารวิชาการที่เกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวก (Seligman, 2011), (Chintaradeja, 2021), (Simavarangkul, 2020), (Sasivimol, 2022), (Jirasiri, 2022), (Sahem, 2020), (Wongkrod, 2021), (Pongpaj, 2021), (Choklaolasuk, 2023) และองค์กรแห่งความสุข (Kaewdamgeng K, 2013), (Omar, 2018), (Mohammed, 2013), (Utsahajit, 2013), (Wesarat, 2015), (Knowles, 2019), (Isharat, 2013), (Thamkul, 2014), (Watakij, 2017) ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

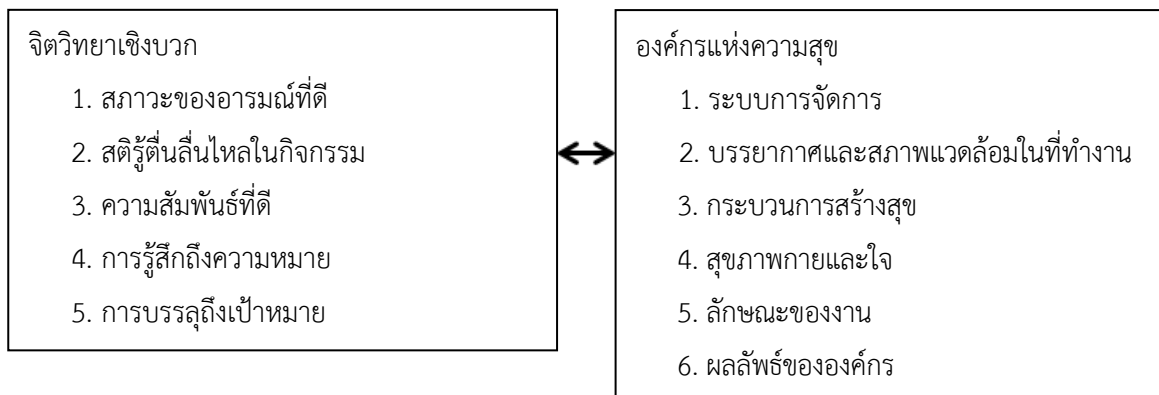


Figure 1 Conceptual framework

กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Methodology)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัด สพม.กท 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 4,977 คน ทั้งสิ้น 67 สถานศึกษา
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ปฏิบัติหน้าที่การสอนในปีการศึกษา 2566 จำนวน 357 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของโคเฮน (Cohen, Manion, & Morrison, 2011) และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่ง

ชั้น โดยใช้กลุ่มโรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่มและสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) ตามกลุ่มโรงเรียนตามสัดส่วนให้ได้ตามจำนวนที่กำหนด

Table 1 Population and sample classified by school groups.

ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามกลุ่มโรงเรียน

กลุ่มโรงเรียน สพม.กท 1	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
กลุ่ม 1	799	57
กลุ่ม 2	993	71
กลุ่ม 3	523	38
กลุ่ม 4	882	63
กลุ่ม 5	1,106	79
กลุ่ม 6	674	48
รวม	4,977	357

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการมีจิตวิทยาเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวน 30 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน แบ่งออกเป็น 6 ด้าน จำนวน 40 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยมีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้าตำราและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2) ดำเนินการสร้างแบบสอบถามการวิจัย

3) นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาสำนวนภาษาให้มีความถูกต้องเหมาะสม จากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำ

4) เสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านเพื่อตรวจพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item objective congruence index: IOC) และปรับแก้ไขตามคำแนะนำ

5) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัด สพม.กท 1 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

6) นำผลการทดลองใช้แบบสอบถามมาวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.979

7) จัดทำแบบสอบถามแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Google Forms) เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยเริ่มจากประสานงานกับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ และลิงก์ (link) แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างระหว่างวันที่ 1-10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566 โดยการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 357 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง พร้อมทั้งนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

5.2 จิตวิทยาเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิทยาเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา กับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) (Srisaard, 2013) มีเกณฑ์การพิจารณา คือ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .30-.69 ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ ต่ำกว่า .30 ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ผลการวิจัย (Research results)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการเก็บรวบรวมข้อมูลสามารถวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้ ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง	ร้อยละ 68.3
ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุระหว่าง 31-40 ปี	ร้อยละ 50.1
ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาตรี	ร้อยละ 75.4
ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี	ร้อยละ 41.5

Table 2 Positive Psychology of school Administrators.

จิตวิทยาเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
จิตวิทยาเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา			
สภาวะของอารมณ์ที่ดี	4.44	.44	มาก
สติรู้ตื่นตื่นไหลในกิจกรรม	4.44	.47	มาก
ความสัมพันธ์ที่ดี	4.32	.47	มาก
การรู้สึกถึงความหมาย	4.41	.46	มาก
การบรรลุถึงเป้าหมาย	4.51	.46	มากที่สุด
ด้านสภาวะของอารมณ์ที่ดี			
ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับทุกสถานการณ์ในบริบทการเปลี่ยนแปลง	4.61	.59	มากที่สุด
ผู้บริหารมีวิธีการที่ทำให้เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะร่วมงานด้วยในทุกสถานการณ์	4.57	.50	มากที่สุด
ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	4.35	.60	มาก
ด้านสติรู้ตื่นตื่นไหลในกิจกรรม			
ผู้บริหารมีส่วนร่วม และนำพาให้กิจกรรมสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์	4.59	.52	มากที่สุด
ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.51	.68	มากที่สุด
ผู้บริหารพร้อมที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่อยู่เสมอ	4.33	.47	มาก
ด้านความสัมพันธ์ที่ดี			
ผู้บริหารให้เกียรติ และยอมรับความสามารถของผู้อื่น	4.55	.59	มากที่สุด
ผู้บริหารสามารถเป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่นทั้งด้านการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตน	4.46	.60	มาก
ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	4.15	.68	มาก
ด้านการรู้สึกถึงความหมาย			
ผู้บริหารมีนโยบายที่มุ่งเน้นการพัฒนางานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	4.62	.49	มากที่สุด
ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานตอบสนองนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด	4.54	.62	มากที่สุด
ผู้บริหารมักสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	4.26	.72	มาก
ด้านการบรรลุถึงเป้าหมาย			
ผู้บริหารกำกับติดตามงานที่มอบหมายอยู่เสมอ	4.68	.47	มากที่สุด
ผู้บริหารนำเทคโนโลยีเข้ามามีใช้ในการบริหารงาน	4.61	.49	มากที่สุด
ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน	4.33	.71	มาก

Table 3 Being a school happiness organization.

การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน			
รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน			
ระบบการจัดการ	4.18	.56	มาก
บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	4.47	.67	มาก
กระบวนการสร้างสุข	4.43	.64	มาก
สุขภาพกายและใจ	4.26	.59	มาก
ลักษณะของงาน	4.32	.49	มาก
ผลลัพธ์ขององค์กร	4.35	.48	มาก
ด้านระบบการจัดการ			
ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร	4.51	.50	มากที่สุด
ส่งเสริมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด	4.51	.53	มากที่สุด
จัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรที่นอกเหนือจากสวัสดิการของรัฐ	3.54	.76	มาก
ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน			
สนับสนุนความเป็นกัลยาณมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.66	.53	มากที่สุด
ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคม	4.54	.63	มากที่สุด
ส่งเสริมบุคลากรได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหารด้วยความเป็นกันเอง	4.29	.80	มาก
ด้านกระบวนการสร้างสุข			
กำหนดผู้รับผิดชอบสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.68	.47	มากที่สุด
ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่โรงเรียนดำเนินการ	4.50	.63	มาก
จัดสรรทรัพยากรในการทำงานอย่างเพียงพอ	4.28	.86	มาก
ด้านสุขภาพกายและใจ			
จัดสรรภาระงานให้เหมาะสมกับเวลาการปฏิบัติงาน	4.47	.66	มาก
จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี	4.41	.59	มาก
ส่งเสริมการออกกำลังกายของบุคลากร	4.06	.83	มาก
ด้านลักษณะของงาน			
มอบหมายงานที่มีการระบุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	4.52	.50	มากที่สุด
มอบหมายงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถของบุคลากร	4.52	.57	มากที่สุด
จัดแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับภาระงานที่มอบหมาย	4.10	.74	มาก
ด้านผลลัพธ์ขององค์กร			
ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.57	.50	มากที่สุด
ได้รับรางวัลจากหน่วยงานต่าง ๆ	4.46	.50	มาก
พัฒนาหลักสูตร และจัดการเรียนการสอนก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง	4.28	.60	มาก

Table 4 The relationship between positive psychology and school happiness organization.

ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิทยาเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา กับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน

จิตวิทยาเชิงบวก ของผู้บริหารสถานศึกษา	องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน					
	ระบบการจัดการ	บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	กระบวนการสร้างสุข	สุขภาพกายและใจ	ลักษณะของงาน	ผลลัพธ์ขององค์กร
สภาวะของอารมณ์ที่ดี	.51**	.65**	.76**	.73**	.73**	.84**
สติรู้ตื่นตื่นไหลในกิจกรรม	.59**	.69**	.80**	.66**	.74**	.75**
ความสัมพันธ์ที่ดี	.40**	.63**	.69**	.60**	.65**	.55**
การรู้สึกถึงความหมาย	.55**	.80**	.89**	.65**	.83**	.74**
การบรรลุถึงเป้าหมาย	.35**	.56**	.71**	.62**	.65**	.72**
ภาวะจิตวิทยาเชิงบวก ของผู้บริหารสถานศึกษา (Xtot)	.51**	.71**	.82**	.70**	.77**	.77**

(** นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01)

อภิปรายผล (Conclusion)

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิทยาเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัย 3 ประเด็น ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. จิตวิทยาเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการบรรลุถึงเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการกำกับติดตามงานที่มอบหมายอยู่เสมอ และนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารงาน สามารถดำเนินการขับเคลื่อนกิจกรรมให้สำเร็จลุล่วง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Seedaket (2013) เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์เชิงจิตวิทยาของผู้บริหารวิทยาลัยฯ ตามความคาดหวังของบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดขอนแก่น ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์เชิงจิตวิทยาของผู้บริหารวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.06, SD = 0.68) สอดคล้องกับ Sakulpong (2022) จิตวิทยาเชิงบวกเป็นประเด็นที่สามารถพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตและคุณภาพการปฏิบัติงาน และ

Boonmahome (2022) ความหลากหลายของมนุษย์ต้นทุนชีวิตในมิติจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลโดยตรง ประเด็นความหลากหลายของมนุษย์เป็นแนวคิดเกี่ยวกับความแตกต่างของมนุษย์ด้านสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ความหลากหลายของมนุษย์จึงมีประโยชน์และคุณค่าต่อการพัฒนาตนเอง องค์กร และสังคม ความหลากหลายของมนุษย์เกิดขึ้นจากปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ พันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม โดยจำแนกได้หลายประเภท ได้แก่ เพศ สติปัญญา รูปแบบการเรียนรู้บุคลิกภาพ เป็นต้น โดยแต่ละประเภทของความหลากหลายล้วนมีประโยชน์ต่อการจัดศึกษาทั้งสิ้น ความหลากหลายจึงเป็นความท้าทายศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพครูต่อการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ผู้เรียน สถานศึกษา และประเทศ แต่อย่างไรก็ตาม พื้นฐานสำคัญของการดำเนินการดังกล่าวคือการยอมรับ เข้าใจ เปิดใจรับความเหมือนและความต่างของมนุษย์ ปรับเปลี่ยนกรอบความคิดสู่แนวปฏิบัติที่ดี เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

2. องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน โดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสนับสนุนความเป็นกัลยาณมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kjerulf (2007) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานในองค์กร โดยที่บุคคลนั้น 1) เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ 2) รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ 3) รู้สึกว่าได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี 4) รับรู้ว่าการที่ทำงานนั้นมีความสำคัญ 5) รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน 6) มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ 7) มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในงานที่ทำ 8) มีความรู้สึกที่ได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงานซึ่งในแต่ละบุคคลปัจจัยเดียวกันอาจทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุข ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจไม่มีความสุขก็ได้ นอกจากนี้ องค์กรแห่งความสุขนั้นจะไม่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ในทันที แต่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะยืนยาว Kittisuksathit (2013) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข เป็นองค์กรที่มีความมั่นคงก้าวหน้า บุคลากรเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาได้อย่างทั่วถึง มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา มีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ ได้รับสวัสดิการที่พอเพียง ได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับประสบการณ์และการยกย่องยอมรับจากคนทั่วไป ถ้าบุคลากรได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่องก็จะทำงานอย่างมีความสุข นอกจากนี้ Nilapat (2013) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 2 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ทางบวก และอีก 2 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ความพึงพอใจในชีวิตและอารมณ์ทางลบในระดับต่ำ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัดมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ Charoenchai (2015) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณธรรม (Happy soul) มีค่ามัธยฐานอันดับสูงสุด ทั้งนี้เพราะบุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการมีคุณธรรมที่ดี ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือท่าน ซึ่งการทำงานร่วมกันในองค์กรเกิดจากความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในข้อคำถามของการยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิดยอมรับ และขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ซึ่งบุคลากรมีการให้อภัย การไม่ทำให้ใครเดือดร้อน นำคำสอนทางศาสนามาใช้ได้อย่างเหมาะสม รู้จักรับผิดชอบในหน้าที่ของตนและส่วนรวม และ

ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ส่งผลให้สภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงานเป็นไปอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับ Panklum (2014) ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การมีคุณธรรม ทิริโอตตบะ การหาความรู้ การผ่อนคลาย สังคมดี และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ น้ำใจงาม สุขภาพดี ใช้จ่ายเป็น และครอบครัวดี การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิทยาเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา กับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง โดยพบว่าหากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจิตวิทยาเชิงบวกที่ดี จะช่วยส่งเสริมให้ข้าราชการครูในสถานศึกษามีความสุขต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิผล และความสำเร็จของสถานศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับ Diener (2005) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะความสุขหรือความรู้สึกเชิงบวกในด้านชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 188 คน 397 คน และ 959 คน ตามลำดับ พบว่าภาวะความสุขหรือความรู้สึกเชิงบวกในด้านชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (มีค่า r ตามลำดับคือ .20, .44 และ .37) Rasulzada (2007) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างสรรค์ขององค์กรและบริบทความเป็นอยู่ที่ดีตามแนวจิตวิทยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น การเป็นอยู่ที่ดีการมีคุณภาพชีวิตที่ดี 2) การบริหารจัดการ 3) ทรัพยากรในการทำงาน และ 4) ทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานและการสร้างสรรค์องค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข สอดคล้องกับการวิจัยของ Thana (2023) สรุปได้ว่า การบริหารงานในสถานศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพการบริหารสูง ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดสร้างสรรค์ จะเป็นส่วนสำคัญประการหนึ่งที่สร้างความสำเร็จในองค์กร

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย (Recommendations)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร ควรพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ยึดมั่นหลักการ และปฏิบัติอย่างถูกต้อง มีสัจจะตลอดจนรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นด้วยความเต็มใจ
2. ควรจัดสวัสดิการสำหรับครู บุคลากรอย่างเหมาะสม จัดสรรค่าตอบแทนในการทำงานนอกเวลาราชการ และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพตรงตามความต้องการของบุคลากร
3. ควรค้นหาความหมายของชีวิตและการเรียนรู้ว่ามีอะไรที่ยิ่งใหญ่กว่าเพื่อช่วยให้ผู้ร่วมงานสามารถทำตามเป้าหมายให้สำเร็จ มีความรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำกิจกรรมจนกระทั่งลืมเวลาที่กำลังผ่านไป มีความรู้สึกและการ

แสดงออกทางอารมณ์ของผู้บริหารที่มีผลดีต่อเพื่อนร่วมงาน เช่น ความสุข ความเพลิดเพลิน ความตื่นตัว ความพอใจ และความภูมิใจ การสร้างความสำเร็จและความเชี่ยวชาญให้บรรลุถึงเป้าหมายความต้องการที่ตั้งไว้อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่จนได้รับการยอมรับจากสังคม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัด สพม.กท 1 เพิ่มเติมเพื่อให้ทราบเหตุปัจจัยของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ที่มีผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร สังกัด สพม.กท 1 เพิ่มเติมเพื่อให้ทราบเหตุปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา
3. ผลการศึกษาพบว่า จิตวิทยาเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา กับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยอื่นที่สัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน เช่น ภาวะผู้นำทางวิชาการ การบริหารแบบมีส่วนร่วม

References

- Aphaipak, K. (2020). Happy Organization: Happy People. Successful Work. *Journal of Buddhist Psychology for Society*.
- Best, J. W. (1993). *Research in Education*. Allyn and Bacon.
- Boonmahome, J. (2022). *Diversity of Human Beings in the Dimension of Positive Psychology for Learner Development* [In Thai] [Unpublished graduate diploma project]. Nakhon Pathom Rajabhat University.
- Burton, J. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices*. Submitted to Evelyn Kortum. (WHO Headquarters, Geneva, Switzerland February (2010).
- Charoenchai, A. (2015). *The happy organization of Sri Bunyanon School. Independent research Master of Education Degree Programs, Educational Administration Department of Educational Administration Graduate School* [In Thai] [Unpublished master's thesis]. Silpakorn University.
- Chintaradeja, P. (2021). The Primary Observation in relation to the Meaningfulness of Being Thai Lady Boy University Students [in Thai]. *Journal of Local Management and Development, Phibunsongkram Rajabhat University*.
- Chirasiri, W. (2022). *A program for developing the spirit of being a teacher with positive psychology for student teachers*. Thonburi Rajabhat University.

- Choklaolasuk, B. (2023). *Effects of existential individual counseling integrated with positive Psychological activities affecting the characteristics of the ideal traits of the Royal Thai Police of Metropolitan Police Division 9* [In Thai] [Unpublished thesis]. Srinakharinwirot University.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research Methods in Education* (7th ed.). Routledge.
- Diener, E. (2005). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and Life Satisfaction. In *Handbook of Positive Psychology*. Oxford University Press.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organization Dynamics*, 131(6), 803-855. doi:10.1016/j.orgdyn.2004.09.005.
- Isharat, A. (2013). Designing happy workplace for enhancing productivity of employee [In Thai]. *International Journal of Management & Behavioural Sciences*.
- Kaewdamgeng, K. (2013). *Becoming a wellness organization becoming a happy workplace* [In Thai]. Faculty of Public Health, Mahidol University.
- Kittisuksathit, S. (2013). *Quality of work life and happiness* [In Thai]. Plain Press.
- Kjerulf, A. (2007). *Happy hour is 9 to 5*. Alexander.
- Knowles, P. (2019). "Happiness Department" - An emerging ideology to improve employee effectiveness & job satisfaction [In Thai]. *IOSR Journal of Business and Management*, 21(6, Ser. IV), 19-24.
- Mohammed, A. (2013). Workplace Happiness and Positivity: Measurement. Causes and Consequences. *International Journal of Research in Engineering Application & Management*.
- Nilapat, A. (2013). *The joy of working with the competency of civil servants, teachers of Bangkok under the Bangphlat district office* [In Thai] [Unpublished master's thesis]. Silpakorn University.
- Office of the Basic Education Commission. (2023). *Policy and focus of the Office of the Basic Education Commission for Fiscal Year 2023*. <https://www.obec.go.th/>
- Omar, A. (2018). Influence of perceived value and personal values on consumers repurchase intention of natural beauty product. *International Journal of Supply Chain Management*.
- Panklum, P. (2014). *Compliance with the professional ethics of school administrators with the organization of happiness in educational institutions affiliated with Bangkok* [In Thai] [Unpublished master's thesis]. Silpakorn University.
- Pintuphan, H. (2006). *Educational Administration. Executive professional* [In Thai]. Pinthupun.
- Pongchumthong, S. (2023). Desirable attributes of school administrators in the 21 century according to teachers' opinions Affiliated with Kanchanaburi Secondary Education Area Office [In Thai]. *Journal of Innovation in Education and Research Management*.
- Pongpaj, C. (2021). *Development of a Thai literature learning management model based on positive psychology concepts using the PERMA model and learning management using strength-based*

- characteristics to enhance the well-being of secondary school learners* [In Thai] [Unpublished doctoral dissertation]. Chulalongkorn University.
- Rasulzada, R. (2007). *Organizational Creativity and Psychological well-being Contextal Aspect: Creativity and Psychological Well-being from Open System Perspective* [Doctoral thesis]. Lund University, Sweden.
- Sahem, W. (2020). *Effects of a mental health literacy promotion program combined with positive psychology concepts to promote stress management behaviors of village health volunteers* [In Thai] [Unpublished thesis]. Khon Kaen University.
- Sakulpong, N. (2022). *Positive psychology: basic principles and applications* [In Thai]. Roj Printing.
- Sasivimol, K. (2022). Application of positive psychology to personal development and promote well-being after the new normal [In Thai]. *Journal of psychology thai psychological association*.
- Schreiner, L. (2010). The “Thriving Quotient”: A new vision for student success [In Thai]. *About Campus*, 15(7), 2-10.
- Seedaket, S. (2013). *Staff’s Expectation of Administrator’s Psychological Characteristics in Sirindhorn College of Public Health, Khon Kaen Province, Thailand* [In Thai]. Sirindhorn College of Public Health.
- Seligman, M. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Atria Books.
- Seligman, M. (2012). *Positive psychology in practice*. John Wiley & Sons.
- Simavarangkul, S. (2020). Conceptual programming Positive medications in people with schizophrenia [In Thai]. *Journal Humanities and Social Sciences Walayaolongkorn under Royal Patronage*.
- Srisaard, B. (2013). *Statistical Methods for Research*, Volume 1 [In Thai]. Suwiriyasas.
- Thamkul, D. (2014). Enhancing health literacy in an aging population [In Thai]. *Journal of Research in Health Sciences*.
- Thana, P. (2023). The relationship between the competency of school administrators and academic administration in educational institutions under the Kanchanaburi Secondary Education Area Office [In Thai]. *Journal of Innovation in Education and Research Management*, 2(2), 17-28.
- Utsahajit, V. (2013). The Organization of Happiness and Reduction Inequality in Society [In Thai]. *Journal of Development Administration*.
- Watakij, U. (2017). The key factor is the organization of happiness. Hotel Business Case Study 4-5 stars in Muang District, Khon Kaen Province [In Thai]. *Journal of Thammasat*.
- Wesarat, P. (2015). A Conceptual Framework of Happiness at the Workplace [In Thai]. *Asian Social Science*.

Wongkrod, K. (2021). Development of integrated Thai language learning achievement using the concept of literature as a base together with the learning management model based on the concept of positive psychology PERMA for Mathayom 3 students. *Naresuan University Journal*.