

การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้วยสุนทรียสาธก สำหรับ บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

THE DEVELOPMENT OF CURRICULUM TO ENHANCE HAPPINESS AT WORKPLACE USING APPRECIATIVE INQUIRY FOR PERSONNEL OF THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

กาญจนาโนชญ์ ขุนกอง^{1*} และอมรรัตน์ วัฒนารณ²

Kanchanamanoch Khunkong^{1*} and Amornrat Wattanatorn²

¹คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

¹Faculty of Education, Naresuan University, Phitsanulok, 65000, Thailand

²School of Education, University of Phayao, Phayao, 56000, Thailand

*Corresponding Author, E-mail: manote2002@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดประสงค์ เพื่อพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้วยสุนทรียสาธกสำหรับบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการที่มีต่อความสุขในการทำงาน จากผลการวิจัย ความต้องการที่มีต่อความสุขในการทำงาน พบว่า นิยามความสุขในการทำงาน คือ การสำรวจตนเองให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และค้นหาจุดแข็งขององค์กรที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มี 3 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยระหว่างบุคคล และ 3) ปัจจัยทางสังคม องค์กร และงาน นำมากำหนดกรอบ และเนื้อหาสาระของหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 2 สร้างและตรวจสอบคุณภาพ ของหลักสูตรเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้วยสุนทรียสาธก ยกร่างหลักสูตร และคู่มือการใช้หลักสูตร ผลการตรวจสอบคุณภาพ พบว่า ความเหมาะสมของหลักสูตร $\bar{x} = 4.61$, S.D. = 0.11 และคู่มือการใช้หลักสูตร $\bar{x} = 4.59$, S.D. = 0.20 อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ ผลการทดลองนำร่องนำมาปรับปรุงเนื้อหา สื่อและกิจกรรมให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้หลักสูตร พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ก่อนการทดลองใช้หลักสูตร พบว่ามีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยส่วนบุคคล $\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.10 ด้านปัจจัยระหว่างบุคคล $\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.08 ด้านปัจจัยทางสังคม องค์กร และงาน $\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.12 หลังการทดลอง พบว่า มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยส่วนบุคคล $\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.11 ด้านปัจจัยระหว่างบุคคล $\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.11 ด้านปัจจัยทางสังคม องค์กร และงาน $\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.08 แสดงว่า คุณภาพหลักสูตร มีผลต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน

ขั้นที่ตอน 4 การประเมินหลักสูตร พบว่า หลักสูตรมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร ผลการเรียนรู้ คือ 1) การรู้จักตนเองในมุมมองใหม่ 2) การกำหนดอนาคตของตนเอง และองค์กรร่วมกับผู้อื่น

3) การสร้างพลังบวก ผลการปฏิบัติงานที่เด่นชัด ปรากฏเป็นผลสำเร็จ คือการกำหนดค่านิยมขององค์กรขึ้นใหม่ คือ GIVE: การเป็นผู้ให้ ได้แก่ ยึดมั่นธรรมาภิบาล สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ร่วมใจทำงาน บริการเป็นเลิศ

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตร ความสุขในการทำงาน สุนทรียสาธก การจัดการความรู้

Abstract

The purpose of this research was to develop a curriculum to enhance the happiness at workplaces using appreciative inquiry for personnel of The Secondary Educational Area Office. The four steps of the research and development were:

Step 1: Study the needs of happiness at workplaces; it was found that the definition of happiness at workplaces was self-exploration for working readiness and organization strengths supporting happiness when working. Factors affecting the happiness at workplace were: 1) individual factors, 2) interpersonal factors, and 3) social factors, organization and tasks. These were used to guide the curriculum framework and content.

Step 2: Construct and verify the quality of curriculum; the evaluation of the curriculum and curriculum guidelines by experts found $\bar{x} = 4.61$, S.D. = 0.11 and $\bar{x} = 4.59$, S.D. = 0.20, respectively. The results of a pilot study were used to improve the learning content, materials and activities appropriate to the sample.

Step 3: Implement the curriculum; the views of the sample of the three factors before the experiment were: individual factors $\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.10; interpersonal factors $\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.08 and the social organization and work $\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.12. After the experiment, the three factors were at a higher level of happiness; individual factors $\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.11; interpersonal factors $\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.11 and the social organization and work $\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.08. This shows that the quality of the curriculum affects the happiness at workplaces.

Step 4: Evaluate the curriculum; it was found that the curriculum is qualified to achieve the goals of the curriculum. Learning results of the curriculum were 1) self-knowing with new perspectives, 2) co-determining of the self and the organization, and 3) building up positive values. The working outcomes were out-standing with success: the formulation of the new value for the organization and "GIVE" acting as the giver including good governance, innovation, the value of teamwork and excellent services.

Keywords: Curriculum Development, Happiness at workplace, Appreciative Inquiry, Knowledge Management

ความเป็นมา

การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้สามารถก้าวเข้าสู่การเป็นพลเมืองโลก ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีความสุข ตามกรอบแนวคิดของการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555-2559) ซึ่งประกาศใช้ในปี พ.ศ. 2555 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” การให้ความสำคัญต่อบุคลากร จะสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ การพัฒนาและความผาสุกของบุคลากร สุนทรียสาธก จะเป็นกระบวนการนำความรู้ที่สั่งสมประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานมาใช้บริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) มีจุดเน้นในการสร้างมุมมองในเชิงบวก และการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ ด้วยการตั้งคำถามเชิงบวก เพื่อค้นหา ความสามารถหลักอันเป็นศักยภาพที่มีคุณค่าของบุคคล ทีมงาน องค์กร ปัจจัยสำคัญในการสร้างวิสัยทัศน์ในอนาคตร่วมกันเป็นศาสตร์ที่สร้างเสริมกระบวนการคิดในเชิงบวก การมองในแง่บวก ของความสำเร็จ เป็นแนวคิด และกระบวนการเรียนรู้ที่ทรงพลัง เน้นวิธีการเชิงบวก เปิดโอกาสให้จินตนาการ และสร้างนวัตกรรมขึ้นจากความคิดด้านบวก ซึ่งได้รับการวิจัยและพัฒนาเพื่อเป็นนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรอย่างแพร่หลาย

ความสุขในการทำงาน หมายถึง การสำรวจตนเองให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และค้นหาจุดแข็งขององค์กรที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน โดยยึดปัจจัยหลัก 3 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การพัฒนาตนเองให้ รักความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์ตนเอง การเสริมสร้างความเป็นผู้นำทางความคิด ให้อิสระในงานที่รับผิดชอบ การชื่นชมในความสำเร็จจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา 2) ปัจจัยระหว่างบุคคล ได้แก่ การสร้างสัมพันธภาพเชิงบวกระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร การให้การแบ่งปัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และ 3) ปัจจัยทางสังคม องค์กร และงาน ได้แก่ การสร้างสังคมเข้มแข็ง เสริมสร้างการรักการเรียนรู้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน รักงานที่มีความท้าทาย มีความผูกพันในงาน ได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพ ของหลักสูตรเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้วยสุนทรียสาธก สำหรับบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
3. เพื่อทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างความสุข ในการทำงานด้วยสุนทรียสาธก สำหรับบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
4. เพื่อประเมินหลักสูตรเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้วยสุนทรียสาธก สำหรับบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา มีขั้นตอนการพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพความสุขในการทำงานของบุคลากร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์บุคลากรที่เคยปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ย้ายไปปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น หรือลาออกก่อนการเกษียณอายุราชการ ในระหว่างปีการศึกษา

2554 - 2556 จำนวน 11 คน นำมาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อกำหนดกรอบ และเนื้อหาสาระของหลักสูตร หลักสูตรมีลักษณะการฝึกอบรมแบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 เป็นการฝึกอบรมในองค์กร (In House Training) ระยะที่ 2 เป็นการปฏิบัติการในสถานที่ทำงาน (On the Job Training)

ขั้นตอนที่ 2 สร้างและตรวจสอบคุณภาพ ของหลักสูตรเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้วยสุนทรียสาธก สำหรับบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ยกร่างหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตร ตรวจสอบหาความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และทำการศึกษานำร่องกับบุคลากรกลุ่มตัวอย่างในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 (สุโขทัย, ตาก) นำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตร ฉบับสมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้วยสุนทรียสาธก สำหรับบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บุคลากรกลุ่มตัวอย่างในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 (พิษณุโลก อุตรดิตถ์)

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลการใช้หลักสูตรเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้วยสุนทรียสาธก สำหรับบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ด้วยการสนทนากลุ่ม ตามประเด็นที่กำหนด คือ ความเหมาะสมของหลักสูตร เนื้อหาสาระ สื่อและแหล่งเรียนรู้ การประเมินผล และคุณภาพของหลักสูตร

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพความสุขในการทำงานของบุคลากร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

1. ความต้องการที่มีต่อความสุขในการทำงาน พบว่า นิยามความสุขในการทำงาน คือ การสำรวจตนเองให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และค้นหาจุดแข็งขององค์กรที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน

2. ปัจจัยสำคัญที่สามารถส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีปัจจัยหลัก 3 ประการคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยระหว่างบุคคล และปัจจัยทางสังคมองค์กร และงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การส่งเสริมให้รักความก้าวหน้าในวิชาชีพ สร้างแรงจูงใจ ความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์ตนเอง ได้รับความชื่นชมในความสำเร็จจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เสริมสร้างความเป็นผู้นำทางความคิด ให้อิสระในงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยระหว่างบุคคล ได้แก่ การสร้างสัมพันธภาพเชิงบวกระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร การให้ การแบ่งปันช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และ ปัจจัยทางสังคม องค์กร และงาน ได้แก่ การสร้างสังคมเข้มแข็ง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เสริมสร้างการรักการเรียนรู้ และมีความผูกพันในงาน สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน รักงานที่มีความท้าทาย ได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. สิ่งที่สามารถสร้างเสริมความสุขในการทำงาน คือ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข

ตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้วยสุนทรียสาธก สำหรับบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้วยสุนทรียสาธก สำหรับบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

1. ผลการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้วยสุนทรียสาธก สำหรับบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีลักษณะเป็นหลักสูตรฝึกอบรม มี 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) เหตุผลและความเป็นมา 2) หลักการ 3) เป้าหมาย 4) จุดประสงค์ 5) เนื้อหาสาระหลักสูตร 6) เทคนิควิธีการจัดกิจกรรม 7) สื่อและแหล่งเรียนรู้ 8) การประเมินผล

2. ผลการจัดทำคู่มือการใช้หลักสูตรเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้วย สุนทรียสาธก สำหรับบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วยเนื้อหา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 คำชี้แจง มีเนื้อหา ดังนี้ 1) จุดประสงค์ 2) แนวคิดที่ใช้ในการจัดทำหลักสูตร 3) วิทยากร/ผู้ให้การฝึกอบรม 4) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 5) การจัดการเรียนรู้ และ 6) เนื้อหาและระยะเวลาในการฝึกอบรม และตอนที่ 2 แผนการจัดกิจกรรม หน่วยการเรียนรู้ มีหน่วยการเรียนรู้ 6 หน่วย ดังนี้ 1) องค์กรที่รัก 2) ความสุขของบุคลากรในองค์กร 3) ความสุขที่ออกแบบได้ 4) เส้นทางสู่ความสุข 5) ความสุขที่ต้องแบ่งปัน 6) องค์กรเปี่ยมสุข แต่ละหน่วยการเรียนรู้มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สารสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) แผนการจัดกิจกรรม 5) สื่อที่ใช้ในการจัดกิจกรรม 6) การวัดและประเมินผล

3. ผลการหาประสิทธิภาพของหลักสูตร พบว่า หลักสูตร ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.61$, S.D. = 0.11)โดยพบว่า มีความเหมาะสมมากที่สุดเป็นอันดับแรก มี 4 รายการ คือ เหตุผลและความเป็นมา หลักการ เป้าหมาย และเทคนิควิธีการจัดกิจกรรม ตามลำดับ ส่วนของคู่มือการใช้หลักสูตร ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.59$, S.D. = 0.20) โดยพบว่า มีความเหมาะสมมากที่สุดเป็นอันดับแรก มี 4 รายการ คือ คำชี้แจง ระยะเวลาในการฝึกอบรม หน่วยการเรียนรู้ และเอกสารประกอบการฝึกอบรม ตามลำดับ

4. ผลการทดลองนำร่องหลักสูตร พบว่า หลักสูตรมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมาย และจุดประสงค์ของหลักสูตรเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้วยสุนทรียสาธก

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้วยสุนทรียสาธก สำหรับบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

1. ความคิดเห็นของบุคลากรผู้เข้ารับการฝึกอบรม จากแบบสอบถามความสุขในการทำงานก่อนการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างความสุขในการทำงาน พบว่า ระดับความสุขด้านปัจจัยส่วนบุคคล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.10) ระดับความสุขด้านปัจจัยระหว่างบุคคล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.08) ระดับความสุข ด้านปัจจัยทางสังคม องค์กร และงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.12) หลังการทดลอง พบว่า ระดับความสุข ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.11) ระดับความสุข ด้านปัจจัยระหว่างบุคคล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.11) ระดับความสุขด้านปัจจัยทางสังคม องค์กร และงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.08) แสดงให้เห็นว่า วงจรสุนทรียสาธก 4D Cycle ที่ได้ผสมผสานอยู่ในเทคนิควิธีการจัดกิจกรรม ประกอบด้วย 4 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การค้นหาสิ่งที่ดีในองค์กร (Discovery) ขั้นที่ 2 การสร้างเป้าหมาย (Dream) ขั้นที่ 3 การออกแบบวิธีการสู่เป้าหมาย (Design) ขั้นที่ 4 ปฏิบัติการสู่เป้าหมาย (Destiny) สามารถสร้างความสุขในการทำงานตามปัจจัยได้มากขึ้น เป็นไปตามจุดประสงค์ของหลักสูตรเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้วยสุนทรียสาธก ผลจากการใช้หลักสูตร ที่พัฒนาบุคลากรด้วยวงจรสุนทรียสาธก ในการฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ In house Training จำนวน 18 ชั่วโมง ในระยะที่ 1 และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน (On the job Training) จำนวน 6 ชั่วโมง ผลการเรียนรู้ พบว่า หลังการทดลองบุคลากรผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดการเรียนรู้ตามวงจรสุนทรียสาธก สามารถสร้างความสุขในการทำงานได้มากขึ้น ตามจุดประสงค์ของหลักสูตร บุคลากรผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ และเจตคติ

ตอนที่ 4 ผลการประเมินหลักสูตรเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้วยสุนทรียสาธก สำหรับบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ผลการประเมินผลการใช้หลักสูตร ผลการประเมินหลักสูตร พบว่า หลักสูตรมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระของหลักสูตร สามารถพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะตามจุดประสงค์ของหลักสูตร เทคนิควิธีการจัดกิจกรรม สามารถเสริมสร้างทักษะ และเจตคติที่ดี เรียนรู้การทำงานเป็นทีม สื่อและแหล่งเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจัดการความรู้ ให้ตนเองเพิ่มพูนสมรรถนะ และมีความสุขในการทำงาน เรียนรู้การทำงานร่วมกันในองค์กรอย่างมีความสุข จากกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น คือ 1) การรู้จักตนเองในมุมมองใหม่ 2) การกำหนดอนาคตของตนเอง และองค์กรร่วมกับผู้อื่น 3) การสร้างพลังบวก และการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้จากระยะที่ 1 จากการประเมินผล พบว่า ได้มีการนำองค์ความรู้ที่ได้จากเรียนรู้ ไปขยายผล พัฒนาผลการพัฒนางานของแต่ละกลุ่มงาน มีผลสำเร็จที่ปรากฏ (Outcomes) จากการเรียนรู้ คือ 1) การสื่อสารภายในองค์กรด้วยเสียงตามสาย 2) การเปลี่ยนแปลงรูปแบบงานธุรการ งานสารบรรณ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารผ่านเครือข่าย เป็นสำนักงานไร้กระดาษ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป My Office 3) การกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานขององค์กรขึ้นใหม่ คือ

คำนิยาม: “G I V E” หมายถึง การเป็นผู้ให้ ได้แก่ ยึดมั่นธรรมาภิบาล (Good Governance) สร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovation) ร่วมใจทำงาน (Value Teamwork) บริการเป็นเลิศ (Excellent Services)

วิสัยทัศน์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย

พันธกิจ: 1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนในเขตพื้นที่บริการ ได้รับ การศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ 2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และ ค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ และ 3) พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

อภิปรายผล

การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้วยสุนทรียสาธก สำหรับบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีผลการวิจัยที่นำมาอภิปรายผลตามจุดประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. จากผลการศึกษาความต้องการที่มีต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่พบว่า นิยามความสุขในการทำงาน คือ การสำรวจตนเองให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และค้นหาจุดแข็งขององค์กรที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีปัจจัยหลัก 3 ประการ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยระหว่างบุคคล และปัจจัยทางสังคมองค์กร และงาน ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล คือการส่งเสริมให้รักความก้าวหน้าในวิชาชีพ สร้างแรงจูงใจ ความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์ตนเอง ได้รับการชื่นชมในความสำเร็จจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเสริมสร้างความเป็นผู้นำทางความคิด ให้อิสระในงานที่รับผิดชอบ 2) ปัจจัยระหว่างบุคคล คือ สร้างสัมพันธ์ภาพเชิงบวกระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในองค์กร การให้ การแบ่งปัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และ 3) ปัจจัยทางสังคม องค์กร และงาน คือ การสร้างสังคมเข้มแข็ง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เสริมสร้างการรักการเรียนรู้และมีความสุขผูกพันในงาน สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน รักงานที่มีความท้าทาย ได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งที่สามารถสร้างเสริมความสุขในการทำงาน คือ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสุข สอดคล้องกับ นักชด รอดเที่ยง (2550, น.79) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สภาพ

สมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงานสัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน โรคประจำตัว สภาพการจ้างงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงานสัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยได้ ร้อยละ 62.10 และพรวิภา มานะต่อ (2551) ได้ศึกษาภาวะความสุขกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ (สำนักงานใหญ่) แห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานมีความสุขโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะความสุข โดยรวมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงานเป็นไปในทางบวกและภาวะความสุขโดยรวมของพนักงานสามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ เช่นเดียวกับศูนย์วิจัยความสุขชุมชน (2551, น.78) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace) กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18-60 ปี ที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า คนทำงานมีความสุขในชีวิตมากกว่าในการทำงาน ในขณะที่ความสุขในการทำงานก็มีความแตกต่างกันไปตาม เพศ รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะงานที่ทำ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ งานความมั่นคง และความก้าวหน้า แต่คนทำงานกลับมีความสุขในด้านนี้ต่ำที่สุด การมุ่งเน้นในด้านการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถตลอดจนเปิดโอกาสให้เจริญเติบโตในหน้าที่การงานบนหลักธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมชุมชนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรพิจารณาให้ความสำคัญส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานเพื่อเติมความสุขในการทำงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้นต่อไป และอภิชาติ ภูพานิช (2551) ได้ศึกษาดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร จำนวน 142 คนพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงาน ในระดับปานกลาง โดยพบว่า ระดับความสุขในการทำงาน ที่มีค่ามากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน และด้านที่ระดับความสุขน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณบดี พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรเพศหญิงมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย

2. จากผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพ หลักสูตรเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้วยสุนทรียสาธก พบว่า ภาพรวมของหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก หลักสูตรได้รับการพัฒนาขึ้นเป็นไปตามกระบวนการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้น ซึ่งได้จากการศึกษาแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมของ กุลยา ตันติผลาชีวะ (2537, น.59-77) นำมากำหนดกรอบของหลักสูตร ประกอบด้วย 1) การศึกษาสภาพความสุขในการทำงาน 2) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร 4) การประเมินผลการใช้หลักสูตร จากการหาประสิทธิภาพของหลักสูตร และคู่มือการใช้หลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.61$, S.D. = 0.11) โดยพบว่า มี 3 รายการ คือ หลักการ และเทคนิควิธีการจัดกิจกรรม ตามลำดับ และคู่มือการใช้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.59$, S.D. = 0.20) โดยพบว่า มีความเหมาะสมมากที่สุดเป็นอันดับแรก มี 4 รายการ คือ คำชี้แจง ระยะเวลาในการฝึกอบรม หน่วยการเรียนรู้ และเอกสารประกอบการฝึกอบรม ตามลำดับ สอดคล้องกับวัลลภ พัฒนพงศ์ (2554) ที่ดำเนินการวิจัย การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนา

หลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะอาชีพ วัตถุประสงค์เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะอาชีพ กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ภาครัฐและเอกชนที่เข้าไปพัฒนาชุมชนที่ทำหน้าที่พัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย วิทยาลัยชุมชน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับชุมชนในเขตภาคกลาง โดยการสุ่มแบบเจาะจงจำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบฝึกหัดแบบทดสอบ แบบประเมินผลปฏิบัติ และแบบสอบถามเพื่อติดตามผลหลักสูตรแบบประมาณค่า 5 ระดับ การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม โดยแบบจำลองชิป ของแดเนียล แอล สตีเฟิลบีม ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) การประเมินสภาวะแวดล้อม พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิสัมมนากลุ่ม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม ในภาพรวมหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 2) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น พบว่า ผู้เชี่ยวชาญ ประเมินเกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม ในภาพรวมหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมาก และการประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความสอดคล้องของ หลักสูตรฝึกอบรมภาพรวม มีความสอดคล้องกันทุกรายการ ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบแต่ละหน่วย มีค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ ในภาพรวม $\alpha = 0.70$ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง $\alpha = 0.75$ และประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะอาชีพไปใช้ฝึกอบรม โดยนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง (Try-out) กับนักพัฒนาหลักสูตร มีผลการหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ 80/80 3) การประเมินกระบวนการ พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ 86.61/81.65 สูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และผลการประเมินภาคปฏิบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 77.52 มากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 75 และผลการประเมินหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตร มีความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 4) การประเมินผลผลิต พบว่า ผลการประเมินเกี่ยวกับการฝึกอบรมตามหลักสูตร มีความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และการประเมินผลงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยผลการประเมินในภาพรวมมีผลงาน ร้อยละ 93.85

3. จากผลการทดลองใช้หลักสูตร ผลการทดลองใช้หลักสูตร จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างความสุขในการทำงาน มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ($\bar{X}=3.63$, S.D.=0.10) ด้านปัจจัยระหว่างบุคคล ($\bar{X}=3.66$, S.D.=0.08) ด้านปัจจัยทางสังคม องค์กร และงาน ($\bar{X}=3.72$, S.D.=0.12) หลังการทดลอง พบว่า มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ($\bar{X}=4.24$, S.D. = 0.11) ด้านปัจจัยระหว่างบุคคล ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.11) ด้านปัจจัยทางสังคม องค์กร และงาน ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.08) แสดงว่า การเปลี่ยนแปลงหลังการทดลองของบุคลากรผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีผลต่อการเรียนรู้ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรพัฒนาตนเอง พัฒนางานอย่างมุ่งมั่น ด้วยผลสมผสาน วงจรสุนทรียสาธก 4D Cycle ในเทคนิควิธีการจัดกิจกรรม ประกอบด้วย 4 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การค้นหาสิ่งที่ดีในองค์กร (Discovery) ขั้นที่ 2 การสร้างเป้าหมาย (Dream) ขั้นที่ 3 การออกแบบวิธีการสู่เป้าหมาย (Design) ขั้นที่ 4 ปฏิบัติการสู่เป้าหมาย (Destiny) สามารถสร้างความสุขในการทำงานตามปัจจัยได้มากขึ้น เป็นไปตามจุดประสงค์ของหลักสูตรเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้วยสุนทรียสาธกผลจากการใช้หลักสูตร ที่พัฒนาบุคลากรด้วยวงจรสุนทรียสาธก ในการฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ (In house Training) จำนวน 18 ชั่วโมง ในระยะที่ 1 และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน (On the job Training) จำนวน 6 ชั่วโมง พบว่าบุคลากรผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ และเจตคติ ด้านความรู้ (Knowledge) การรู้จักตนเองในมุมมองใหม่ ด้านทักษะ (Practice) การกำหนดอนาคตของตนเองและองค์กรร่วมกับผู้อื่นอย่างมีเป้าหมาย และด้านเจตคติ (Attitude) การสร้างพลังบวกสอดคล้องกับการวิจัยของ ปวีรัตน์ เปลี่ยนศิริ (2555) ได้ศึกษาวิจัยชุมชนเพื่อประยุกต์ใช้สุนทรียสาธกในการเสนอแผนพัฒนา กระบวนการสืบทอดตำแหน่งผู้นำที่พึงประสงค์ในชุมชนต้นแบบอนุรักษ์ป่าที่มี อัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์

วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาลักษณะผู้นำชุมชนต้นแบบในการอนุรักษ์ป่าของชุมชนที่มีอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ 2) เพื่อศึกษาลักษณะผู้นำชุมชนที่พึงประสงค์ในการอนุรักษ์ป่าของชุมชนที่มีอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ 3) เพื่อเสนอแผนพัฒนากระบวนการ สืบทอดตำแหน่งผู้นำที่พึงประสงค์ในชุมชนต้นแบบอนุรักษ์ป่าที่มีอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR: Participatory Action Research) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการศึกษาเชิงชาติพันธุ์วรรณา (Ethnography) ระยะเวลา 1 เดือน โดยใช้กรอบสุนทรียสาธก (AI: Appreciative Inquiry) เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรเชิงบวก และเสนอแผนสืบทอดตำแหน่งผู้นำชุมชน (Succession Planning) แบบมีส่วนร่วมกับชุมชนในบริบทของ “ภูมิสังคม” (Geo social) ชุมชนที่มีอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ (Ethnic Identity Community) ศึกษาจากกลุ่มชาติพันธุ์ ปากะญอในชุมชนบ้านแม่คองซ้าย จำนวน 115 คน เลือกผู้มีส่วน ร่วมแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ด้วยวิธีการลูกโซ่ (Snowball Sampling) ได้ผู้มีส่วนร่วม 7 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง 2) แผนพัฒนาองค์กร 3) แบบบันทึกภาคสนามสร้างความความเชื่อถือได้ของงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Trustworthiness) ด้วยความเชื่อถือได้ (Credibility) จากการตรวจสอบสามเส้าด้านบุคคลผู้ให้ข้อมูล (Data Triangulation) ตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) วิเคราะห์ตีความแบบอุปนัย (Analytic Induction) ตรวจสอบความตรงของข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล (Member Checking) เพื่อยืนยันข้อสรุปของผู้วิจัยจากข้อมูลของชุมชนที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธี (Confirmability) และส่งมอบแผนให้ผู้รับผิดชอบไปปฏิบัติใช้จริง ผลการศึกษา เสนอแผนด้วย 4 ขั้นตอนการทำ AI (Appreciative Inquiry: 4D) คือ 1) Discovery พบว่า กิจกรรม “ทำแนวกันไฟ” ได้ส่งผ่านเรื่องราวความสำเร็จของชุมชน ทำให้ทราบถึงลักษณะผู้นำชุมชนต้นแบบและลักษณะผู้นำชุมชนที่พึงประสงค์ในการอนุรักษ์ป่าของชุมชนที่มีอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ พบแก่นแห่งความสำเร็จ (Positive Core) ว่าผู้สืบทอดตำแหน่งผู้นำชุมชน (Successor) เป็นผู้มีความรู้คุณลักษณะส่วนบุคคล และคุณลักษณะในการทำงานที่พัฒนาขึ้นจากผู้ดำรงบทบาทเป็นนักประสาน หรือ ผู้เชื่อมโยง และปัจจัยบริบทของชุมชนที่สนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำและชุมชนจนประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) การสื่อสารของชุมชน 2) อัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ และ 3) การเข้าร่วมกับเครือข่าย 2) Dream โดยการพัฒนาทุกคนในชุมชนให้เป็นผู้ประสานด้วยการถามแบบสอนงาน (Coaching) และให้ชุมชนเรียนรู้ด้วยตนเอง (Learning) เพื่อสร้างความตระหนักในการต้องการเปลี่ยนแปลง (Sense of Urgency) ให้เกิดกับชุมชนด้วยการยกตัวอย่างงานวิจัยจากชุมชนที่ประสบความสำเร็จ (Research Case Study) แล้วให้ผู้นำชุมชนเป็นแกนนำหลักในการดำเนินการ ส่วนผู้วิจัยมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) 3) Design จัดทำโครงการ 2C “Connector Community: ชุมชนนักประสาน” ใช้กลยุทธ์ “Too See” ค้นหาผู้รู้: ในชุมชน นอกชุมชน สู่ชุมชน นักประสาน มีเครื่องมือในการพัฒนาองค์กร (Intervention Tools) คือ การสร้างเครือข่าย (Networking) และการสื่อสาร (Communication) สอนด้วยการตั้งคำถามแบบสอนงาน (Coaching) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Learning) เป็น การพัฒนาสมาชิกในชุมชนให้เป็นนักประสานที่ค้นหาผู้รู้เป็นมีประโยชน์ในการพัฒนาที่ยั่งยืนด้วยการลดการพึ่งพิงผู้นำเพียงคนเดียว มาเป็นการพึ่งพิงเครือข่ายของผู้ประสานในชุมชน 4) Destiny ส่งมอบโครงการให้ชุมชนดำเนินการด้วยการแต่งตั้งผู้มีจิตอาสาเป็นผู้เชื่อมต่อของเครือข่าย “HUB” ได้ผู้มีจิตอาสา 3 คน เป็นชาย 2 คน หญิง 1 คน ซึ่งมีบทบาทในการสื่อสารและสร้างเครือข่ายทั้งในชุมชนและนอกชุมชน หากผู้นำติดภารกิจให้ประสานขอความช่วยเหลือจาก HUB เป็นหลัก ผู้ประสานทุกคนสามารถพัฒนาตนเองด้วยการสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมกับชุมชนผ่านกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ 1) การจัดการและอนุรักษ์ป่าทั้งในและนอกชุมชน 2) การให้ข้อมูลชุมชนแก่ผู้มาศึกษาชุมชน 3) การศึกษาดูงาน 4) การเข้าร่วมกับเครือข่าย 5) การสื่อสารความรู้แก่คนในชุมชนและนอกชุมชน ทั้งนี้ผู้ประสานทุกคนสามารถพัฒนาตนเองเป็นทายาทผู้สืบทอดตำแหน่งผู้นำชุมชน

(Successor) และเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ของชุมชนได้เป็นการพัฒนาภายใต้บริบท “ภูมิสังคม” อัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ของชุมชนที่สามารถปฏิบัติได้จริง

4. จากผลการประเมินหลักสูตร พบว่า หลักสูตรมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระของหลักสูตร สามารถพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะ ตามจุดประสงค์ของหลักสูตร เทคนิควิธีการจัดกิจกรรม สามารถเสริมสร้างทักษะ และเจตคติที่ดี เรียนรู้การทำงานเป็นทีม สื่อและแหล่งเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจัดการความรู้ ให้ตนเองเพิ่มพูนสมรรถนะ และมีความสุขในการทำงาน เรียนรู้การทำงานร่วมกันในองค์กรอย่างมีความสุข จากกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้จากระยะที่ 1 จากการประเมินผล พบว่า ได้มีการนำองค์ความรู้ที่ได้จากเรียนรู้ไปขยายผล พัฒนาผลการพัฒนางานของแต่ละกลุ่มงาน มีผลสำเร็จที่ปรากฏ (Outcomes) จากการเรียนรู้ คือ 1) การสื่อสารภายในองค์กรด้วยเสียงตามสาย 2) การเปลี่ยนแปลงรูปแบบงานธุรการ งานสารบรรณ สู่การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารผ่านเครือข่าย เป็นสำนักงานไร้กระดาษ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป My Office 3) การกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานขององค์กรขึ้นใหม่ คือ ค่านิยม: “G I V E” หมายถึง การเป็นผู้ให้ ได้แก่ ยึดมั่นธรรมาภิบาล (Good Governance) สร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovation) ร่วมใจทำงาน (Value Teamwork) บริการเป็นเลิศ (Excellent Services) สอดคล้องกับ Ye He (2013) ที่ศึกษา การพัฒนาความสามารถทางวัฒนธรรมของครู: การประยุกต์ใช้สุนทรียศาสตร์ในการศึกษาของครูสอนภาษาอังกฤษจากการศึกษา ได้นำเสนอผลการประยุกต์ใช้ สุนทรียศาสตร์กับระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู และผู้เรียนที่มีความหลากหลายทางภาษาและวัฒนธรรม ผ่านกระบวนการ คือ ค้นพบ สร้างฝัน การออกแบบ และจัดส่งสู่เป้าหมาย สะท้อนให้เห็นถึงประสบการณ์การเรียนรู้ ของตัวเอง ค้นพบจุดแข็งของนักเรียนและทรัพยากร ชุมชน จินตนาการ และความเป็นไปได้ในการศึกษา และให้คำแนะนำสำหรับเพื่อนครูคนอื่นๆ การออกแบบผสมผสานวิธีการเพื่อ ตรวจสอบผลกระทบจากประสบการณ์ของครูที่ผ่านหลักสูตร จากข้อมูลเชิงปริมาณที่เก็บรวบรวม โดยใช้เครื่องมือประเมิน ความสามารถทางวัฒนธรรมในรูปแบบการทดลองก่อนและหลัง และข้อมูลเชิงคุณภาพที่เก็บรวบรวม จากบล็อกของครู รายสัปดาห์และรายงานผลของกลุ่มครู อยู่บนพื้นฐานของการเรียนรู้จากประสบการณ์ภาคสนาม ที่ได้เรียนรู้ และทำงานร่วมกับผู้เรียนภาษาอังกฤษ ผลการศึกษาพบว่า ครูมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น ในการทำงานกับผู้เรียนภาษาอังกฤษ และ Rainey (1996) ศึกษาสุนทรียศาสตร์ (Appreciative Inquiry) ในการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง วัตถุประสงค์ คือ การค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับความเข้มแข็ง และคุณค่าของวัฒนธรรมองค์กรให้ผู้ที่มีหน้าที่เห็นศักยภาพเพื่อเตรียมการวางแผนในอนาคต และตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงหากศักยภาพที่มีอยู่ เกิดการหยุดชะงักให้บุคลากรเห็นวัตถุประสงค์เพื่อสร้างการสนทนาให้เกิดความต่อเนื่อง มีส่วนร่วมในการสร้างค่านิยมเชื่อมโยงสิ่งที่ผ่านมา ไปสู่อนาคตให้เกิดความราบรื่นเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป แม้ว่าวัฒนธรรมองค์กรอาจจะยากที่จะระบุให้เห็นตามธรรมชาติแต่สามารถทำให้เห็นความชัดเจน และสิ่งที่พิเศษที่แตกต่างกัน และมีคุณค่าเกี่ยวกับองค์กรขนาดใหญ่ โดยใช้กระบวนการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมขึ้นชมคุณค่าผสมผสานกับการสัมภาษณ์และเอกสารทางประวัติศาสตร์ การสังเกต และการสำรวจ โดยเจ้าหน้าที่อาวุโสได้ร่วมประชุมมีการแบ่งปันและให้ค้นหาความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งที่เกิดขึ้น จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถระบุและจัดลำดับความสำคัญที่จะต้องสืบทอดต่อเนื่อง ทางวัฒนธรรมการรับรู้และผลจากความรู้ที่ได้รับการพิจารณา พบว่า มีความชัดเจน และมีคุณค่า และ Barrett and Cooperrider (1990) ได้ใช้สุนทรียศาสตร์ (Appreciative Inquiry) สร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานในโรงแรมระดับสี่ดาว ที่มีความขัดแย้งกันทางวัฒนธรรมองค์กร ที่ยังใช้กลยุทธ์ในการบริหารแบบดั้งเดิม ซึ่งมีความขัดแย้งในระบบบริหารงานชาดวิสัยทัศน์ และแรงจูงใจ โดยคัดเลือกกลุ่มคนที่มีประสิทธิภาพไปศึกษางานโรงแรมที่มีขนาดใกล้เคียงกันและ

ไม่ได้เป็นคู่แข่ง ไปศึกษาวิสัยทัศน์และกระบวนการทำงาน โดยใช้กระบวนการชื่นชมหาจุดแข็งโรงแรม เป็นเวลา 5 วัน สิ่งทีพนักงานที่ใช้กระบวนการค้นหา และศึกษางานจนค้นพบวิสัยทัศน์ขององค์กร เกิดแรงบันดาลใจ เห็นโอกาสทำให้เกิดการขับเคลื่อนมีการปรับปรุง พัฒนา โรงแรมให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นอย่างมาก

ข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินการในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้วยสุนทรียสาธก สำหรับบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำหลักสูตรไปใช้

1.1 หลักสูตรเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้วยสุนทรียสาธก มีลักษณะเฉพาะที่จะต้องมีการสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย มีความเป็นกันเอง เปิดใจ ไม่มีการจำกัดความคิด ประสิทธิภาพในการดำเนินกิจกรรม ขึ้นอยู่กับ ผู้ร่วมกิจกรรม ที่จะช่วยสร้างบรรยากาศในเชิงบวกเพื่อค้นพบเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ที่นำหลักสูตรไปใช้ ต้องศึกษา และมีทักษะในการดำเนินกิจกรรมก่อนนำไปใช้

1.2 การนำหลักสูตรไปใช้ควรศึกษาข้อมูลเบื้องต้น และเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานขององค์กร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบท และผู้นำองค์กร

1.3 การนำหลักสูตรไปใช้ ต้องเตรียมความพร้อม สร้างความตระหนักร่วมกันในการแก้ปัญหา และมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาองค์กร จึงควรเป็นการพัฒนาที่มีความต่อเนื่อง

1.4 วิทยากรผู้ให้หลักสูตรควรมีความรู้เรื่องสุนทรียสาธกในด้านหลักการ และวงจรสุนทรียสาธก ตามคู่มือการใช้หลักสูตร ควรมีการอบรมวิทยากรก่อนการฝึกอบรมเพื่อให้มีความเชื่อมั่นในการใช้วงจรสุนทรียสาธก 4D Cycle และการใช้คำถามเชิงบวก ในการฝึกอบรม

1.5 การประเมินความสุขในการทำงาน ควรมีเครื่องมือที่หลากหลาย แตกต่างกันไป หากนำหลักสูตรใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่มีอายุ และประสบการณ์ที่ต่างกัน

1.6 สุนทรียสาธก สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับการบริหารจัดการในองค์กร โดยการใช้วงจรสุนทรียสาธก 4D Cycle ในกลุ่มเล็ก ๆ เพื่อการตัดสินใจ หรือวางแผนพัฒนางานได้

1.7 สุนทรียสาธก สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การชื่นชม การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในครอบครัว ในสำนักงาน กลุ่มงานย่อยได้ โดยไม่ต้องจัดการประชุมที่ใช้ระยะเวลายาวนาน และใช้อุปกรณ์การฝึกอบรมเต็มรูปแบบ

2. ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรต่อยอดจากหลักสูตรเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้วยสุนทรียสาธก สำหรับบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาไปสู่การพัฒนาบุคลากรระดับโรงเรียน โดยนำหลักสูตรต้นแบบของงานวิจัยฉบับนี้ ไปพัฒนาเนื้อหา ให้เหมาะสมกับผู้บริหาร และครู ได้มีโอกาสเรียนรู้ฝึกฝนทักษะการคิดเชิงบวก ให้มีเป้าหมายในการทำงานเพื่อการพัฒนาตนเองและเตรียมความพร้อมสู่การก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2.2 ทำการวิจัยเปรียบเทียบผลที่เกิดจากการใช้หลักสูตรเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้วยสุนทรียสาธกเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศ อายุ และรายได้

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2537). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- นภัชชล รอดเที่ยง. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- ปริวัตร เปลี่ยนศิริ. (2555). *การประยุกต์ใช้สุนทรียศาสตร์เพื่อพัฒนากระบวนการสืบทอดตำแหน่งผู้นำในชุมชนที่มีอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์: กรณีศึกษาชุมชน บ้านแม่คองซ้าย อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- ภิญโญ รัตนพันธุ์. (2554). *ห้องเรียนกระบวนการ Appreciative Inquiry*. สืบค้นเมื่อ 19 สิงหาคม 2554, จาก <http://portal.in.th/files/8/6/8/201105/26/AI.pdf>
- พรวิภา มานะต่อ. (2551). *ภาวะความสุขกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ (สำนักงานใหญ่) แห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- วัลลภ พัฒนพงศ์. (2554). *การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะอาชีพ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).

ภาษาอังกฤษ

- Barret, F.J. and Cooperrider, D.L. (1990). *Generative Metaphor Intervention: A new approach to Intergroup Conflict*. *Journal of Applied Behavioral Science*, 26(2), 219-240.
- Cooperrider and Srivastva. (1987). *Appreciative Inquiry into Organizational Life in Research in Organizational Change and Development*. Pasmore and Woodman (eds), Vol. 1, JAI Press.
- Cooperrider, D. L., et al. (2000). *Appreciative Inquiry: an emerging direction for organization development*. Stipes. L.L. C. USA.
- Manator, P. (2008). *Happiness and Organizational Citizenship Behavior of Employees at a Commercial Bank (Headquarter)*. (Master Thesis, Kasetsart University). (in Thai)
- Pattanapong, W. (2011). *Creating training curriculum developers, professional training capability*. (Doctoral dissertation, King Mongkut's University of Technology North Bangkok). (in Thai)
- Pliansiri, P. (2012). *The Application of Appreciative Inquiry for Succession Planning Process Development of the Leaders in Ethnic Identity Community: A Case Study of Ban Mae Kong Zai, Chiang Dao District, Chiang Mai Province*. (Master Thesis, National Institute of Development Administration). (in Thai)

- Rainey, M. A. (1996). An appreciative inquiry into the factors of culture continuity during leadership transitions: a case study of lead share. *Canada OD Practitioner*, 28(1), 34-41.
- Rattanaphan, P. (2011). *Appreciative Inquiry for facilitators*. Retrieved August 19, 2011, from <http://portal.in.th/files/8/6/8/201105/26/AI.pdf> (in Thai)
- Rodtiang, N. (2007). *Factors influence on Happiness at work among personnel in north – eastern regional health promotion center, Department of Health, Ministry of Public Health*. (Master thesis, Mahidol University). (in Thai)
- Tuntipalachewa, K. (1994). *The Training*. Bangkok: Department of Curriculum and Instruction Faculty of Education Srinakharinwirot University. (in Thai)