

รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง
Model in Creating Happiness at Work of Teachers in School
under TheSecondary Educational Service Area Office Phangnga
Phuket Ranong

¹ฤทธิชัย ศรีโพธิอมรพงษ์, ²นัจจรี เจริญสุข และ ³ชูศักดิ์ เอกเพชร
¹Ritthichai Sriphothi-amornpong, ²Natjaree Jaroensuk and ³Chusak Ekpetch

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ประเทศไทย
Suratthani Rajabhat University, Thailand.

¹sr.ritthichai63@gmail.com

Received: January 15, 2022; Revised: February 20, 2023; Accepted :April 24, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาสภาพความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา 2) พัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา 3) ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง มีวิธีดำเนินการวิจัยและพัฒนา 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์สภาพความสุขในการทำงาน ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา โดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 308 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามการวิจัยเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำมาวิเคราะห์เนื้อหา

¹ นักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

² อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

³ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาสภาพความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง พบว่าสภาพความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา เมืองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ด้านอารมณ์เชิงบวก ด้านการรับรู้ถึงความหมายของชีวิต หรือสิ่งที่ทำ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง และด้านสุขภาพทางกายและทางใจ มี 38 ตัวชี้วัด ผลการสร้างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง พบว่ารูปแบบ ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วย ปกเอกสาร รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ร่วมสนทนากลุ่ม วัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม ความเป็นมาของงานวิจัย คำถามการวิจัย จุดมุ่งหมายของการวิจัย ความสำคัญของการวิจัย การดำเนินงานวิจัยในภาพรวม นิยามศัพท์ในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบ ส่วนที่ 2 เนื้อหาประกอบด้วย ที่มาของหลักการ แนวคิด และทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง ส่วนที่ 3 ประเด็นวิพากษ์ในการตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับร่างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง และผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง พบว่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในภาพรวมของรูปแบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบการสร้างความสุข การสร้างความสุขในการทำงาน การสร้างรูปแบบ

Abstract

This research aims to 1) To study the condition of happiness at work of teachers in educational institutions. 2) To develop a model for creating happiness at the work of teachers in educational institutions. 3) To examine the appropriateness and feasibility of the model of creating happiness at work of teachers in school under the Secondary Educational Service Area Office, Phang Nga, Phuket, Ranong. The first step was to study the happiness at work of 103 teachers in the school. The tool used was the interview for happiness at work. The second step was to create a model for creating happiness at the work of teachers in educational institutions by a group of six experts. The tools used were focus groups. The third step was to examine the appropriateness and feasibility of the teacher's workplace happiness model in the school setting. The sample group consisted of 308 teachers in educational institutions. The tool used was a research questionnaire on the suitability and feasibility of a model of creating happiness in school teachers' work. Data were analyzed by using basic statistics such as frequency, value, percentage, mean, standard deviation and used to analyze the content.

The results of the study showed that on the state of happiness at work of teachers in educational institutions under the Office of Secondary Education Service Area, Phang Nga, Phuket, Ranong, found that the state of happiness at work of teachers in educational institutions consisted of five important components as follows: positive emotions, perception of the meaning of life or what to do concerning the environment that is conducive to self-development, health physically and mentally. There were 308 indicators of teachers in schools Under the Office of Secondary Education Service Areas, Phang Nga, Phuket, Ranong. It was found that the format consisted of part one, the first part consisted of document cover, name list, experts participating in the group discussion. The purpose of the group discussion, research background, research questions research aims the importance of research; conducting research as a whole; terminology in understanding the pattern. The second part consists of the origin of the principle concepts and theories as well as related research with the model of creating happiness in the work of teachers in educational institutions under the Secondary Educational Service Area Office, Phang Nga, Phuket, Ranong. The third part consists of critical Issues in examining and providing recommendations on the draft model for creating happiness at work of teachers in school under the Secondary Educational Service Area Office, Phang Nga, Phuket, Ranong. The results of the investigation on the suitability and feasibility of model of happiness at work of teachers in school under the Secondary Educational Service Area Office, Phang Nga, Phuket, Ranong. It was found that the overall suitability and feasibility of the model as a whole were at a high level..

Keywords: Happiness Model, Creating Happiness at Work, Formation

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีส่งผลให้คนทำงานในทุกวิชาชีพได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมของการทำงาน นอกจากนี้จากสภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย สถานการณ์การเมือง ความไม่สงบในสังคม ทำให้คนเกิดความเครียดในการทำงาน วิตกกังวล และไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน จึงทำให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติ และสุขภาพจิตที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ ซึ่งมีงานวิจัยที่ศึกษาแนวความคิดและปัจจัยที่สร้างคนในองค์กรให้มีความสุข เช่น องค์กรแห่งสุขภาวะที่ดี องค์กรแห่งความสุข จิตวิญญาณแห่งองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาวะอยู่เย็นเป็นสุข การจัดการกับความเครียด ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน องค์กรที่มีความยืดหยุ่น และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-life Balance) (นฤมล แสงผล,

2554) ปัจจุบันนี้องค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความสนใจในเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากร เห็นได้จาก การที่สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่าความสุข 8 ประการ โดยนำมาพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งประกอบด้วยความสุข 8 มิติ ได้แก่ 1) สุขภาพดี 2) ผ่อนคลายดี 3) น้ำใจดี 4) จิตวิญญาณดี 5) ครอบครัวดี 6) สังคมดี 7) ใฝ่รู้ดี 8) สุขภาพดี และอีก 1 มิติซึ่งเพิ่มขึ้นมา เป็นความสุข 9 มิติ โดยมิติที่ 9 คือ การเงินดี

ความสำเร็จขององค์กร มีหนึ่งสิ่งที่บุคลากรในองค์กรต้องการเหมือนกัน คือ ความสุขในการทำงาน และองค์กรที่ต้องการให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานจะต้องเสริมปัจจัยทางบวกและสกัดกั้นปัจจัยทางลบ ถ้าบุคลากรมีความสุขในการทำงาน คุณภาพขององค์กรก็จะเพิ่มขึ้นและทำให้สังคมโดยรวมภายในองค์กรดีขึ้นด้วย (พวงเพ็ญ ชูนพรัตน์, 2555) และในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางสุขภาพ เพื่อที่จะส่งเสริมให้มีความสุขยังเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพของงานบริการตามแนวนโยบายภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยึดคนเป็นศูนย์กลาง ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง และมุ่งเน้นให้สังคมมีความสุขอย่างยั่งยืนภายใต้การพัฒนาอย่างสมดุลและมียุทธศาสตร์ที่สำคัญ คือ การสร้างระบบบริหารที่สุขใจ โดยการสร้างระบบที่ทำให้บุคลากรมีกำลังใจได้รับการชื่นชมและมีความสุข ที่สามารถลดความขัดแย้ง และยกระดับคุณภาพบริการ อีกทั้งยังส่งเสริมสนับสนุนอุดมคติของวิชาชีพในการทำงานเพื่อสังคมและส่วนรวม การทำความดีและความภาคภูมิใจในคุณค่าของงาน (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) โดยองค์กรที่มีนโยบายในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กรก็จะทำให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ด้วยความรัก มีความสุข มีความกระตือรือร้น ทุ่มเทต่อการทำงาน และรู้สึกสนุกที่ได้ทำงาน ตลอดจนผูกพันกับการทำงาน และไม่คิดหนีหรือลาออกจากงาน (ทองคำ สรวรมศิริ, 2556)

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตคนเราเป็นอย่างมาก เนื่องจากคนส่วนใหญ่จะใช้เวลาอยู่ในที่ทำงานไม่น้อยกว่าแปดชั่วโมงต่อวัน (ขวัญลดา สุรินทร์, 2556) ดังนั้น การใส่ใจต่อสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ เพราะหากสถานที่ทำงานน่าอยู่ คนทำงานก็จะมีความสุข อยากไปทำงานและส่งผลงานที่ทำออกมาดี ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งเห็นได้ว่าการสร้างความสุขในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยองค์กรจะขับเคลื่อนไปในทิศทางใดก็ตามขึ้นอยู่กับความสุขในการทำงานภายในองค์กร ถ้าคนในองค์กรไม่มีความสุขในการทำงาน จะทำให้การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ และไม่เกิดผลเท่าที่ควร (ศุภวัฒน์ วิกิขะโม, 2553) ดังนั้น ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น คือบุคลากร ถึงปัจจุบันจะมีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงานหรือนำมาใช้แทนคนในการปฏิบัติงาน แต่ก็ไม่ได้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จได้ คนที่ทำงานในองค์กรต่างหากที่จะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรได้ เพราะคนเป็นผู้วางแผน วางแนวคิด ถ้าคนมีคุณภาพ มีความสุขในการทำงาน งานก็จะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษา และครู เป็นบุคลากรที่สำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน แต่ในปัจจุบันพบว่า การจัดการเรียนการสอนยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และเกิดความเหลื่อมล้ำเป็นอย่างมาก ในเรื่องของโอกาสในการจัดการศึกษา ขนาดโรงเรียน รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งส่งผลทำให้พัฒนาผู้เรียนได้ไม่เต็มศักยภาพ อาจทำให้เกิดปัญหาในการพัฒนาศักยภาพนักเรียนตามมา โดยในประเด็นที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ซึ่งมีผลมาจากครอบครัว สิ่งแวดล้อม สถานการณ์ทางการเงิน หน้าที่รับผิดชอบของครูในโรงเรียน ในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมีการทำงานไม่ครบตามโครงสร้างการทำงาน ส่งผลให้ขาดพลังในการสร้างสรรค์งาน จึงทำให้ส่งผลกระทบต่อตามมาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการทำงานหรือการจัดการเรียนการสอน เป็นผลทำให้ครูไม่มีความสุขในการทำงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง, 2563 : 15) โดยการทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่บุคลากรในองค์กรควรมี หากบุคลากรได้ทำงานในสถานที่ทำงานที่มีความสุขจะทำให้รู้สึกผูกพันกับองค์กร มีชีวิตชีวา และทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นเหตุจูงใจต่อเจริญเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การปฏิบัติงาน และสามารถลดความขัดแย้งในที่ทำงานได้ และองค์กรจะสามารถเจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2562 : 592)

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าการสร้างความสุขในการทำงาน มีความสำคัญต่อการพัฒนาขององค์กร และพัฒนาการศึกษา โดยความสุขในการทำงานจะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และบุคลากรกำลังสำคัญในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาและสร้างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการของหน่วยงาน อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และเป้าหมายของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง
3. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง เป็นกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีรายละเอียดตามขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง จำนวน 140 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการสร้างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง ผู้วิจัยได้ศึกษาความสุขจากการทำงาน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) อารมณ์เชิงบวก 2) การรับรู้ถึงความหมายของชีวิต หรือสิ่งที่ทำ 3) การติดต่อสัมพันธ์ 4) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง 5) สุขภาพทางกายและทางใจ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบสัมภาษณ์สภาพความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง

3.2 แบบบันทึกการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group)

3.3 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การสังเคราะห์ความถี่ของตัวแปรในการสร้างความสุข ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาในประเด็นสภาพความสุขในการทำงาน และการวิพากษ์ร่วมกันของผู้ทรงคุณวุฒิถึงความเหมาะสมของร่างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง ให้มีความเหมาะสมและนำไปสู่การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง โดยแบ่งผลจากวิจัยได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง

จากการวิจัยในขั้นตอนของการศึกษาสภาพความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง โดยการสังเคราะห์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ครูที่ทำงานในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง จำนวน 103 คน โดยสังเคราะห์เนื้อหา (Content Synthesis) พบว่า สภาพความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง มีประเด็นโดยสรุปดังนี้

1. อารมณ์เชิงบวก

- 1.1 บุคลากรมีการควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี
- 1.2 บุคลากรสามารถยอมรับความเห็นที่แตกต่าง และเปิดใจกว้างในการทำงาน

ร่วมกัน

- 1.3 บุคลากรมีความยึดมั่นและเชื่อมั่นในตนเอง
- 1.4 บุคลากรมองโลกในแง่ดี
- 1.5 บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน
- 1.6 บุคลากรสามารถกล้าเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน
- 1.7 บุคลากรสามารถสร้างกำลังใจให้แก่ตนเองและเพื่อนร่วมงานได้
- 1.8 บุคลากรสามารถแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

2. การรับรู้ถึงความหมายของชีวิต หรือสิ่งที่ทำ

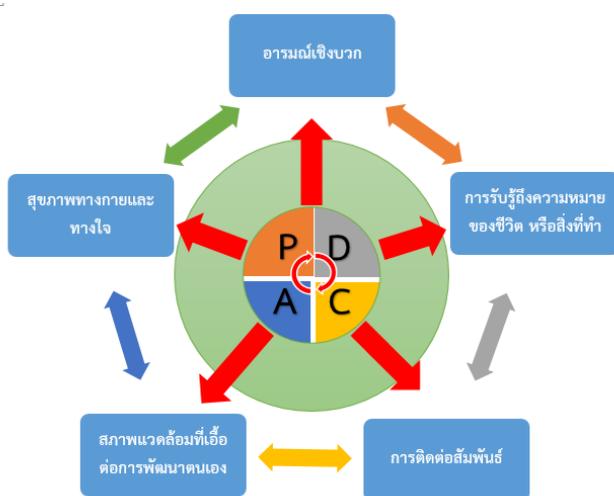
- 2.1 บุคลากรปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ขององค์กร
- 2.2 บุคลากรสามารถปฏิบัติตามวัฒนธรรมขององค์กร
- 2.3 บุคลากรให้ความร่วมมือในการร่วมงานอื่น ๆ นอกเหนือจากหน้าที่หลัก
- 2.4 บุคลากรรับผิดชอบต่อความก้าวหน้าขององค์กร
- 2.5 บุคลากรเป้าหมายที่แน่ชัดในการทำงานเพื่อองค์กร
- 2.6 บุคลากรสามารถร่วมงานได้กับทุกคนในองค์กร
- 2.7 บุคลากรมีเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง
- 2.8 บุคลากรสามารถวิเคราะห์จุดเด่น และจุดด้อยของตนเอง
- 2.9 บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน

3. การติดต่อสัมพันธ์

3.1 บุคลากรมีความรับผิดชอบและให้ความสำคัญของหน้าที่ของตนเองในองค์กร

- 3.2 บุคลากรแสดงพฤติกรรมทางบวกในการร่วมงานกันภายในองค์กร
- 3.3 บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในองค์กร
- 3.4 บุคลากรมีการวางแผนการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น
- 3.5 บุคลากรสามารถประสานงานได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

- 3.6 บุคลากรสามารถทำงานเป็นทีม
- 3.7 บุคลากรสามารถใช้ความรู้และการสร้างความรู้จากเครือข่ายในการทำงานภายในองค์กร
- 3.8 บุคลากรให้ความสำคัญกับตนเอง เพื่อนร่วมงาน และผู้อื่น เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร
4. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง
- 4.1 บุคลากรมีความตระหนักและสร้างบรรยากาศที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าขององค์กร
- 4.2 บุคลากรมีการวางแผนร่วมกันในการทำงานแลพัฒนางานขององค์กร
- 4.3 บุคลากรเฟลิตเฟลีนในการทำงาน
- 4.4 บุคลากรมีความสุขและอิสระในการทำงานในหน้าที่ของตนเอง
- 4.5 บุคลากรให้โอกาสและรับโอกาสในการทำงานร่วมกันอยู่เสมอ
- 4.6 บุคลากรได้รับรางวัล หรือผลประโยชน์จากการทำงานร่วมกันภายในองค์กร
- 4.7 บุคลากรได้รับความไว้วางใจในการทำงานอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าขององค์กร
5. สุขภาพทางกายและทางใจ
- 5.1 บุคลากรร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน
- 5.2 บุคลากรสามารถจัดการและเผชิญต่อความเครียดจากการทำงานได้
- 5.3 บุคลากรสามารถปรับตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร
- 5.4 บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มความสามารถของตนเอง
- 5.5 บุคลากรสามารถจัดการและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรได้
- 5.6 บุคลากรมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจในการทำงานร่วมกันในองค์กร
- ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง** รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานเข้ารับการวิพากษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิโดยการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน โดยรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง มีองค์ประกอบ 5 ด้าน และมี 38 ตัวชี้วัด ใช้วงจรบริหารงานคุณภาพ (Deming Cycle) ดังภาพ



ภาพแสดงรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา
โดยการวิพากย์จากผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง

ตารางตอนที่ 3 ความเหมาะสมของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง

องค์ประกอบของรูปแบบ	\bar{x}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน			
1. หลักการและเหตุผล	4.58	0.54	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	4.28	0.49	มาก
3. เป้าหมาย	4.37	0.54	มาก
4. รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา	4.50	0.58	มากที่สุด
รวม	4.38	0.55	มาก

จากตารางตอนที่ 3 ความเหมาะสมของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง ในหัวข้อ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูใน

สถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ หลักการและเหตุผล และรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เป้าหมายข้อที่ 1 สร้างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง ที่มีประสิทธิผลและสามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนแนวทางในการพัฒนาคนและสังคมต่อไป

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายไว้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์ครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าฝ่ายงานบริหารตามโครงสร้างบริหารงานของโรงเรียน สรุปได้ 5 องค์ประกอบที่เป็นสภาพความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา ได้แก่ อารมณ์เชิงบวก 2. การรับรู้ถึงความหมายของชีวิต หรือสิ่งที่ทำ การติดต่อสัมพันธ์ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง และสุขภาพทางกายและทางใจ ทั้งนี้ ความสุขในการทำงานมีความสำคัญกับองค์กรเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับแนวคิดของศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2562 : 40) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่างๆดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข และยังสอดคล้องกับแนวคิดของสุภัทรา เพ็ญโสภิตา (2561 : 125) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของ บุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนทำในทางบวก รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับจากการ ทำงาน ได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน การยอมรับนับถือที่ดีจากคนทั่วไป มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีความก้าวหน้าในงานที่ทำ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและมี ความสุขในการทำงาน สรุปได้ว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน อันเนื่องมาจากความสุขจากตัวงาน และ สภาพแวดล้อมในขณะที่ทำงาน เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิตของงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาดา แก้วนิยมชัยศรี (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่ง ความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเทศบาลที่ได้รับการบรรจุ เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ จำนวน 197 คน พบว่าปัจจัยในการ ทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็น

ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขสูงสุด รองลงมาคือปัจจัยในการทำงานด้านผู้นำและนโยบาย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรวมศิริ เมนะโพธิ์ (2560) ศึกษาเครื่องมือการวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษาระดับปริญญาโท ภาคพิเศษของสถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์ เป็นกลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 207 คน โดยใช้แบบสอบถาม โดยเครื่องมือดังกล่าวสามารถบอกระดับความสุข และปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ ประกอบด้วย มิติด้านผู้นำ มิติด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มิติ ด้านงาน มิติด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมิติด้านค่านิยมขององค์กร สามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 อารมณ์เชิงบวก ประกอบด้วย บุคลากรมีการควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี บุคลากรสามารถยอมรับความเห็นที่แตกต่าง และเปิดใจกว้างในการทำงานร่วมกัน บุคลากรมีความยึดมั่นและเชื่อมั่นในตนเอง บุคลากรมองโลกในแง่ดี บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน บุคลากรสามารถล้าเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน บุคลากรสามารถสร้างกำลังใจให้แก่ตนเองและเพื่อนร่วมงานได้ บุคลากรสามารถแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอริยญา ต้อยคัมภีร์ (2563 : 102) ว่า การที่บุคคลประเมินภาพรวมในขณะนั้นว่าเรามีความพึงพอใจในชีวิต มีอารมณ์ด้านบวก เช่น ความรู้สึกผ่อนคลายสบายใจ ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้สึกเบิกบาน รู้สึกดูแลห่วงใย ใส่ใจ ความรู้สึกที่มิดำลึกซึ่งกับคุณความดี และการไม่มีความรู้สึกทางลบ เช่น ความซึมเศร้า ความเสียใจ ความกลัว ความโกรธ ความวิตกกังวล เป็นต้น อารมณ์ด้านบวกในที่นี้ ได้แก่ ความรู้สึกสนุกสนาน ความซาบซึ้งใจ ความสนใจ และความพึงพอใจ

1.2 การรับรู้ถึงความหมายของชีวิต หรือสิ่งที่ทำ ประกอบด้วย บุคลากรปฏิบัติ ตามกฎ ระเบียบ ขององค์กร บุคลากรสามารถปฏิบัติตามวัฒนธรรมขององค์กร บุคลากรให้ความร่วมมือในการร่วมงานอื่น ๆ นอกเหนือจากหน้าที่หลัก บุคลากรรับผิดชอบต่อความก้าวหน้าขององค์กร บุคลากรเป้าหมายที่แน่ชัดในการทำงานเพื่อองค์กร บุคลากรสามารถร่วมงานได้กับทุกคนในองค์กร บุคลากรมีเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง บุคลากรสามารถวิเคราะห์จุดเด่น และจุดด้อยของตนเอง บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปราณีต อินทรประสิทธิ์ (2561 : 47) ให้ความหมายว่า การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้เป็นอย่างดี ขณะเดียวกันก็สามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมดังนั้น คุณภาพชีวิตจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตอยู่ของบุคคลในสังคม

1.3 การติดต่อสัมพันธ์ ประกอบด้วย บุคลากรมีความรับผิดชอบและให้ความสำคัญของหน้าที่ของตนเองในองค์กร บุคลากรแสดงพฤติกรรมทางบวกในการร่วมงานกันภายในองค์กร บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในองค์กร บุคลากรมีการวางแผนการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น บุคลากรสามารถประสานงานได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร บุคลากรสามารถทำงานเป็นทีม บุคลากรสามารถใช้ความรู้และการสร้างความรู้จากเครือข่ายในการทำงานภายในองค์กร บุคลากรให้ความสำคัญกับตนเอง เพื่อนร่วมงาน และผู้อื่น เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2561 : 216) ให้ความหมายว่า การติดต่อสื่อสาร

หมายถึง กระบวนการส่งข่าวสารข้อมูล ความคิด ความรู้สึกหรือความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งหรือหลายคน โดยวิธีการพูดการเขียน การใช้ภาษาท่าทาง การใช้สัญลักษณ์หรืออื่น ๆ หรือหมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข่าวสารที่ผู้ส่งสารกระทำการส่งสารผ่านช่องทางหรือผู้ส่งไปยังผู้รับ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเปลี่ยนแปลงความความคิดเห็น ทักษะคติ อารมณ์หรือพฤติกรรมของผู้รับสาร เพื่อการรักษาสัมพันธภาพที่ดี และความเข้าใจระหว่างบุคคลตามผู้ส่งสารกำหนด

1.4 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย บุคลากรมีความตระหนักและสร้างบรรยากาศที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าขององค์กร บุคลากรมีการวางแผนร่วมกันในการทำงานแลพัฒนางานขององค์กร บุคลากรเปลितเพลินในการทำงาน บุคลากรมีความสุขและอิสระในการทำงานในหน้าที่ของตนเอง บุคลากรให้โอกาสและรับโอกาสในการทำงานร่วมกันอยู่เสมอ บุคลากรได้รับรางวัล หรือผลประโยชน์จากการทำงานร่วมกันภายในองค์กร บุคลากรได้รับความไว้วางใจในการทำงานอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิชา นอ อับดุลเลาะ (2563 : 29) ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 แบ่งออกได้เป็น 2 องค์ประกอบด้วยกัน คือ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ทางด้านกายภาพและทางด้านจิตวิทยา กล่าวคือ ด้านกายภาพทั้งภายในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ควรจัดให้มีความเหมาะสมเอื้อต่อการเรียนรู้ส่วนด้านจิตวิทยานั้น ควรสร้างสภาพแวดล้อมในการส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดี ความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนมีแรงบันดาลใจ และมีความรู้สึกที่ดีจนนำไปสู่การเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพจากแนวปฏิบัติดังกล่าวผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการจัดการศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้กับบริบทสถานศึกษาของตนเอง เพื่อร่วมกันส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และมีประสิทธิภาพเป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพของประเทศชาติต่อไป

1.5 สุขภาพทางกายและทางใจ ประกอบด้วย บุคลากรร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน บุคลากรสามารถจัดการและเผชิญต่อความเครียดจากการทำงานได้ บุคลากรสามารถปรับตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มความสามารถของตนเอง บุคลากรสามารถจัดการและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรได้ บุคลากรความสุขทั้งร่างกายและจิตใจในการทำงานร่วมกันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวลัยพร นันทศุภวัฒน์ และคณะ (2561 : 72) ให้ความหมายว่า สุขภาพทางกายและทางใจ หมายถึง สุขภาพจิตเป็นภาวะปกติที่บุคคลรู้ถึงความสามารถของตนเอง สามารถเผชิญต่อความเครียดในชีวิตประจำวันได้สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จและสามารถช่วยเหลือสังคมและชุมชนของตนเองได้

2. ผลการสร้างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง

ในการสร้างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานเป็นการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน ผู้วิจัยได้ส่งเคราะห์ข้อมูลและได้จัดทำร่างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง จำนวน 5 ด้าน โดยใช้วงจรบริหารงานคุณภาพ (Deming Cycle) ร่างรูปแบบการ

สร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง มีองค์ประกอบ 5 ด้าน และมี 38 ตัวชี้วัด ผู้วิจัยได้นำผลจากการสังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน ทำให้สรุปได้ว่ารูปแบบ ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ส่วนนำประกอบด้วย ปกเอกสาร รายงานผู้เชี่ยวชาญที่ร่วมสนทนากลุ่ม วัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม ความเป็นมาของงานวิจัย คำถามการวิจัย จุดมุ่งหมายของการวิจัย ความสำคัญของการวิจัย การดำเนินงานวิจัยในภาพรวม นิยามศัพท์ ในการทำความเข้าใจ เกี่ยวกับรูปแบบ ส่วนที่ 2 เนื้อหาประกอบด้วย ที่มาของหลักการ แนวคิดและทฤษฎี รวมทั้ง งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง ส่วนที่ 3 ประเด็นวิพากษ์ ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับร่างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาดา แก้วนิยมชัยศรี (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัด บึงกาฬ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเทศบาลที่ได้รับการบรรจุ เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน เทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ จำนวน 197 คน พบว่าปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขสูงสุด รองลงมาคือปัจจัยในการทำงาน ด้านผู้นำและนโยบาย และสอดคล้องกับแนวคิดของบรรจง เจริญสุข (2562 : 92-93) แบ่งขั้นตอน การพัฒนารูปแบบการบริหาร สถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ออกเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้น โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับทฤษฎี หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาและหลักธรรมาภิบาล สัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โดย ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 24 คน ด้วยเทคนิคเดลฟายจำนวน 3 รอบ

ระยะที่ 3 ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ แบบสอบถาม

3. ผลตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง

3.1 ความเหมาะสมของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับรูปแบบ เรียงตามลำดับ คือ หลักการและเหตุผล รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา เป้าหมาย ส่วนที่ 2 องค์ประกอบของรูปแบบ เรียงตามลำดับ คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านสุขภาพทางกายและทางใจ ด้านอารมณ์เชิงบวก ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง และด้านการรับรู้ถึงความหมายของชีวิต หรือสิ่งที่ทำ ส่วนที่ 3 การบริหารจัดการ เรียงตามลำดับ คือ ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ (Do) ขั้นตอนการ

ติดตาม (Check) ขั้นตอนการดำเนินการ (Act) ขั้นตอนการวางแผน (Planning) ส่วนที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จ เรียงตามลำดับ คือ ผู้บริหาร และบุคลากรภายในองค์กร หลังจากบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งใจไว้ครั้งแรกแล้ว ยังสามารถใช้หลักการ PDCA อย่างต่อเนื่องได้ด้วยการยกระดับของเป้าหมายให้สูงขึ้น แล้วจึงมากำหนดแผนงาน วิธีการที่เหมาะสม แล้วจึงเริ่มเข้าสู่วงจรบริหารงานคุณภาพ (Deming Cycle) ผู้บริหารสามารถนำเครื่องมือนี้ไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพสมาชิกองค์กรได้ทุกแง่มุม เพื่อสร้างแรงจูงใจของบุคลากรภายในองค์กร รวมถึงการวางแผนพัฒนาทักษะความรู้ การพัฒนาทักษะทางเทคนิค ไปจนถึงเรื่องของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ขึ้นอยู่ว่าจะอะไรคือปัญหาหรืออุปสรรคสำคัญขององค์กรที่อยากพัฒนาปรับปรุง และผู้บริหารสามารถใช้วงจรบริหารงานคุณภาพ (Deming Cycle) ในสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย ใช้งานได้ดีในเรื่องการจัดการโครงการ การเปลี่ยนแปลงการพัฒนาองค์กรและการจัดการ เรียบง่ายและเข้าใจง่าย และสามารถเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสำหรับการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรวมศิริ เมนะโพธิ์ (2560) ศึกษาเครื่องมือการวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษาระดับปริญญาโท ภาคพิเศษของสถาบันพัฒนบัณฑิตบริหารศาสตร์ เป็นกลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 207 คน โดยใช้แบบสอบถาม โดยเครื่องมือดังกล่าวสามารถบอกระดับความสุข และปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ ประกอบด้วย มิติด้านผู้นำ มิติด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มิติ ด้านงาน มิติด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมิติด้านค่านิยมขององค์กร

3.2 ความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือใน ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับรูปแบบ เรียงตามลำดับ คือ หลักการและเหตุผล รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา เป้าหมาย ส่วนที่ 2 องค์ประกอบของรูปแบบ เรียงตามลำดับ คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านสุขภาพทางกายและทางใจ ด้านอารมณ์เชิงบวก ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง และด้านการรับรู้ถึงความหมายของชีวิต หรือสิ่งที่ทำ ส่วนที่ 3 การบริหารจัดการ เรียงตามลำดับ คือ ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ (Do) ขั้นตอนการติดตาม (Check) ขั้นตอนการดำเนินการ (Act) ขั้นตอนการวางแผน (Planning) ส่วนที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จ เรียงตามลำดับ คือ ผู้บริหาร และบุคลากรภายในองค์กร หลังจากบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งใจไว้ครั้งแรกแล้ว ยังสามารถใช้หลักการ PDCA อย่างต่อเนื่องได้ด้วยการยกระดับของเป้าหมายให้สูงขึ้น แล้วจึงมากำหนดแผนงาน วิธีการที่เหมาะสม แล้วจึงเริ่มเข้าสู่วงจรบริหารงานคุณภาพ (Deming Cycle) ผู้บริหารสามารถนำเครื่องมือนี้ไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพสมาชิกองค์กรได้ทุกแง่มุม เพื่อสร้างแรงจูงใจของบุคลากรภายในองค์กร รวมถึงการวางแผนพัฒนาทักษะความรู้ การพัฒนาทักษะทางเทคนิค ไปจนถึงเรื่องของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ขึ้นอยู่ว่าจะอะไรคือปัญหาหรืออุปสรรคสำคัญขององค์กรที่อยากพัฒนาปรับปรุง และผู้บริหารสามารถใช้วงจรบริหารงานคุณภาพ (Deming Cycle) ในสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย ใช้งานได้ดีในเรื่องการจัดการโครงการ การเปลี่ยนแปลงการพัฒนาองค์กรและการจัดการ เรียบง่ายและเข้าใจง่าย และสามารถเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสำหรับการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Diener and Oishi (2018) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการ

ประเมินความสุขระหว่างคนในประเทศ แลกสแกนดิเนเวียกับคนในประเทศแถบเอเชีย วัดโดยประเมินระดับความพึงพอใจหลักในชีวิต ทั้งชีวิตสมรส การทำงานและการได้รับการเติมเต็ม พบว่าประชาชนในประเทศแถบสแกนดิเนเวีย มีความสุขโดยรวมสูงกว่าคนในประเทศแถบเอเชีย

องค์ความรู้ที่ได้จากศึกษา

จากการวิจัยเรื่องรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง โดยการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงสภาพความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง ได้รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง เพื่อใช้เป็นแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ครูและผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคนและสังคม สามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนทางในการพัฒนาคนและสังคมต่อไป รวมถึงการบริหารจัดการงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2554). **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ**. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- กษมา ช่วยยิ้ม. (2563). **การพัฒนาารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหาร และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุ ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงาน ของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (รายงานการวิจัย)**. นครนายก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิตนา แชมมณี. (2555). **ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นุรป่าชียะห์ ภูนา. (2562). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สงขลา.

บรรจง เจริญสุข. (2552). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.

ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2556). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. วารสารสันติ
ศึกษาปริทรรศน์ มจร., (6), 40 - 50.

