

การพัฒนา รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหาร  
และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2\*

DEVELOPMENT OF A MODEL IN CREATING HAPPINESS AT WORK  
OF ADMINISTRATORS AND TEACHERS IN SCHOOLS UNDER  
THE SURATTHANI PRIMARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE 2

กษมา ช่วยยิ้ม

Kasama Chuayyim

นัจจรี เจริญสุข

Natjaree Jaroensuk

โสภณ เพ็ชรพวง

Sopon Pechrpuang

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Suratthani Rajabhat University, Thailand

E-mail: smileysmile\_1989@hotmail.com

## บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพความสุขในการทำงาน และ 2) เพื่อพัฒนา รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 เป็นการวิจัยและพัฒนา มีขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนด กรอบในการศึกษาสภาพความสุขในการทำงาน จากนั้นนำมาสร้างเป็นประเด็นข้อคำถามใน การสัมภาษณ์ และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ผู้ให้ข้อมูลในการ สัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน นำผลการวิจัยที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มายกร่างเป็นรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน จากนั้นนำรูปแบบที่ยกร่างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 14 คน ตรวจสอบความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ โดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มย่อย และสังเคราะห์ข้อมูลตามประเด็นการ สัมมนาโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบอุปนัย ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพความสุขในการ ทำงาน ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้าน

---

\* Received 17 April 2020; Revised 17 June 2020; Accepted 18 June 2020



การติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความพึงพอใจในงาน 2) การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย 2.1) หลักการและเหตุผล 2.2) วัตถุประสงค์ 2.3) เป้าหมายรูปแบบ 2.4) องค์ประกอบของรูปแบบ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้าน 66 ตัวชี้วัด คือ 2.4.1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มี 11 ตัวชี้วัด 2.4.2) ด้านความรักในงาน มี 12 ตัวชี้วัด 2.4.3) ด้านความสำเร็จในงาน มี 13 ตัวชี้วัด 2.4.4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ มี 17 ตัวชี้วัด 2.4.5) ด้านความพึงพอใจในงาน มี 13 ตัวชี้วัด 2.5) การบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการสร้างความสุขในการทำงาน 2.6) เงื่อนไขความสำเร็จ

**คำสำคัญ:** การพัฒนารูปแบบ, องค์การแห่งความสุข, การสร้างความสุขในการทำงาน

## Abstract

This article has the objectives of 1) to study the happiness in working conditions and 2) to develop the model of creating happiness at work of administrators and teachers in educational institutions. Under the Surat Thani Educational Service Area Office, Area 2, is a research and development with the following steps: Step 1 Synthesis of concepts, theories and related research To set the framework for studying the conditions of working happiness After that, it will be used as an issue for interview questions. And the quality check of the tools by 5 experts. The interviewees were 11 school administrators using specific selection methods. Data was analyzed using content analysis. Step 2 Develop a model for creating work happiness. Bring the research results from step 1 to be drafted as a model for creating work happiness. After that, the draft was raised for 14 experts to examine the suitability and possibility. By using small group discussion techniques And synthesize the data according to the seminar's issues using inductive analysis. The results of the research revealed that 1) The happiness in working condition of administrators and teachers in educational institutions There are 5 important components which are Contact Love in the job On job success Accepted aspects And job satisfaction. 2) Development of ways to create happiness in the workplace of administrators and teachers in educational institutions, consisting of 2.1) principles and rationale 2.2) objectives 2.3) goals, patterns 2.4) elements of the model There are 5 important components in 66 indicators: 2.4.1) Contact relationships with 11 indicators 2.4.2) Love in work has 12 indicators 2.4.3)



There are 13 success stories in work. 2.4.4) Acceptance, there are 17 indicators 2.4.5) Job satisfaction with 13 indicators 2.5) Management to support creating happiness at work 2.6) Success conditions.

**Keywords:** Model Development, Organization of Happiness, Creating Happiness at Work

## บทนำ

ในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคการศึกษาและเรียนรู้ที่ไร้ขอบเขต อีกทั้งรัฐบาลยังมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อสร้างคนสร้างชาติ การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันการศึกษาและครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการผลิต และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพอย่างสมบูรณ์ นั่นคือ การเป็นคนดี คนเก่ง และมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ครูจึงเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีบทบาทและภาระหน้าที่สำคัญในการเป็นกลไกที่มีส่วนร่วมในการผลิตเยาวชนของชาติให้มีประสิทธิภาพ เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพพระระดับสากลได้ ซึ่งการที่ครูจะสามารถผลิตเยาวชนที่ดีได้นั้น ครูเองจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีทัศนคติที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานด้วยกำลังความสามารถของตนเองและที่สำคัญคือการทำงานอย่างมีความสุข สุขความขจะมีพลัง ที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปข้างหน้า (พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข, 2558)

ความสุขเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิต การที่คนทำงานมีความสุขเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาและเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดตามธรรมชาติของมนุษย์ ความสุขคือกิจกรรมของจิตที่สอดคล้องกับความดีงาม เป็นความรู้สึกที่ดี เรียกว่า สุขภาวะ ซึ่งเป็นความพอใจในชีวิต รวมถึงประสบการณ์ที่ได้รับ การกระทำในสิ่งต่าง ๆ เป็นสิ่งที่นำมาซึ่งความดีงาม รับรู้ว่ามีอารมณ์ทางบวกสูง รวมทั้งมีอารมณ์ทางด้านลบ ซึ่งคนที่มีความสุขจะแสดงออกให้เห็นทั้งร่างกายและคำพูด การแสดงออกเต็มไปด้วยพลังตื่นเต้น มีอารมณ์ร่าเริงและเบิกบาน ส่วนความสุขในการทำงาน เป็นเรื่องของจิตใจหากมีความพึงพอใจต่องาน ไม่ว่าจะงานนั้นจะมีลักษณะอย่างไรก็รักและพอใจที่จะทำเต็มความสามารถ หากเริ่มต้นด้วยความพอใจก็จะทำงานได้ดีและไม่เบื่องาน แม้มีอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย ดังคำกล่าวที่ว่างานคือชีวิต ชีวิตคืองานบันดาลสุข ทำงานให้เป็นสุขและสนุกกับการทำงาน คนที่จะทำงานอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ (ว.วชิรเมธี, 2556) ดังนั้นประโยชน์ของความสุขในการทำงานจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความท้าทายที่จะตั้งศักยภาพมาปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ มีความภาคภูมิใจต่อผลงานของตนเอง มีความสุข



ในการทำงานส่งผลให้มีความเครียดในการทำงานลดลง ช่วยให้เกิดการสร้างสรรค์บรรยากาศในการทำงานที่ดี ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมที่ยากจะควบคุม รวมทั้งความก้าวหน้าในการสื่อสารทำให้โลกแคบลงเรื่อย ๆ สิ่งเหล่านี้ล้วนนำไปสู่ ความเปลี่ยนแปลง อย่างมากมายต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กร องค์กรวันนี้จึงเหมือนกับภูเขาน้ำแข็งกลางทะเล ที่ถูกความรุนแรงของคลื่นลมและกระแสน้ำ กัดเซาะตลอดเวลา ทำให้ภูเขาน้ำแข็งไม่ว่าจะใหญ่โตเพียงใดก็ย่อมหนีความจริงของธรรมชาติไม่พ้นคือค่อย ๆ ละลายลงและสูญสลายไปในที่สุด จึงไม่มีองค์กรที่ยิ่งใหญ่ค้ำฟ้า ไม่มีองค์กรอมตะ ดังนั้นเพื่อที่องค์กรจะต้องอยู่ได้นานที่สุดจึงต้องปรับตัวให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เผชิญอยู่ และที่จะเข้ามาในอนาคต องค์กรจึงต้องมุ่งสู่การสร้าง ความเข้มแข็งขององค์กรผ่านการทำงานด้วยความสุข (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552) ดังนั้น ความสุขคนทำงาน คือประสบการณ์ และความรู้สึกรักของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาส ในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตา และกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้ รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข (ศิริรินทร์ กิตติสุข และคณะ, 2555)

นอกจากนี้ ปัญหาที่ส่งผลให้ครูไม่มีความสุขในการทำงานคือการขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่ง พเยาว์ หมอเล็ก ได้ศึกษา ปัญหาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่พบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัญหา ได้แก่ครูไม่มีความจริงใจต่อกัน และ ความคิดเห็นไม่ตรงกัน ความรักในงาน ปัญหาได้แก่ เงินเดือนน้อยเกินไป ผู้บริหารกระจายงานไม่ทั่วถึง ความสำเร็จในงาน ปัญหาได้แก่ ขาดการทำงานเป็นทีม การอบรมยังไม่ทั่วถึง ด้านการเป็นที่ยอมรับ ปัญหาได้แก่ การยกย่องในความสำเร็จยังไม่เสมอภาค ผู้บริหารไม่ชื่นชอบในผลงาน ความพึงพอใจในงาน ปัญหาได้แก่ นโยบายและการบริหารบางอย่าง ภาระงานของครูมากเกินไป (พเยาว์ หมอเล็ก, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน แต่ในปัจจุบัน พบว่า การจัดการเรียนการสอน ยังไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ประสบปัญหาความเครียด ไม่มีมีความสุขในการทำงาน โดยมีสาเหตุจากครอบครัว ครูบางคนมีปัญหาครอบครัว ด้านการเงิน สถานการณ์การเงินขาดสภาพคล่อง ด้านการทำงาน ครูมีภาระงานมากเกินไป ครูมิได้มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนเพียงอย่างเดียว แต่มีบทบาทหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง ซึ่งมีบุคลากรไม่ครบตามโครงสร้างของการบริหารองค์กร ครูบางคนเป็นทั้งครูผู้สอน หัวหน้างาน



หัวหน้าฝ่ายบริหาร บางครั้งภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีมากกว่าการจัดการเรียนการสอนด้านสังคม ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูด้วยกันในสถานศึกษา หากสถานศึกษาได้มีความขัดแย้งแบ่งเป็นกลุ่ม เป็นฝ่าย เกิดความแตกแยกกัน ทำให้ขาดพลังในการสร้างสรรค์งานด้านสุขภาพของครู รวมทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ดังนั้น ปัจจัยที่สำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คือ กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู หากครูมีความสุขในการทำงาน ก็จะทำให้มีกำลังใจในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เป็นผลทำให้ครูไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งการทำงานอย่างมีความสุขนั้น เป็นสิ่งที่บุคลากรในโรงเรียน นั้นปรารถนาหากได้ทำงานในที่ทำงานที่รู้สึกมีความสุขจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกที่มาทำงานจะหมดไปกลายเป็นการร่วมสนุกกับกิจกรรมต่าง ๆ ปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำงานแล้วรู้สึกมีความสุขรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงานมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมที่ดี ที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กรซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2556)

จากเหตุผลและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการสร้างความสุขในการทำงานมีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยหลักของสถานศึกษาในการทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้พัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการของหน่วยงานในอันที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและเป้าหมายของชาติต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพความสุขในการทำงาน ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2



## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** ศึกษาสภาพความสุขในการทำงาน ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีการดำเนินการดังนี้

1. สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน เพื่อกำหนดกรอบในการศึกษาสภาพความสุขในการทำงาน ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา แล้วนำไปเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 นำมาสร้างข้อคำถาม

2. สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของผู้บริหารและครู ตามกรอบแนวคิดที่สังเคราะห์ไว้ในข้อที่ 1 สรุปผลการสัมภาษณ์เป็นความเรียงในแต่ละด้าน

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 11 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้มีคุณสมบัติดังนี้

3.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพครั้งสุดท้ายอยู่ในระดับดี

3.2 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท

3.4 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ

3.5 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 10 ปีขึ้นไป

4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสัมภาษณ์ความสุขในการทำงาน ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สอบถามถึงรายละเอียด ของการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงานความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ ความพึงพอใจในงาน ที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำหนังสือจากมหาวิทยาลัยไปสัมภาษณ์ผู้บริหารโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ผ่านการนัดหมายด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

**ขั้นตอนที่ 2** พัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2



1. นำผลการวิจัยจากขั้นตอนที่ 1 มาร่างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสำรวจ รวมถึงผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ มาประกอบการยกร่างรูปแบบแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาจากนั้นปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและยกร่างคู่มือประกอบการใช้รูปแบบ

2. ได้ร่างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สำหรับให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบรูปแบบ โดยการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group)

3. จัดการการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวนทั้งสิ้น 14 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 5 คน ศึกษานิเทศก์ 2 คน และครูผู้สอน 7 คน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้สนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) ดังนี้

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา วิชยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท และปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี

3.2 ศึกษานิเทศก์ วิชยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษหรือ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ประสบการณ์ทำงาน 10 ปี

3.3 ครูผู้สอน วิชยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษหรือครูเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ทำงาน 10 ปี

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการวิพากษ์ ของผู้ทรงคุณวุฒิ จากข้อมูลที่เป็นถ้อยคำและการเขียนลงเอกสาร ประกอบการสนทนาทำการสังเคราะห์ข้อมูลตามประเด็นการสัมมนาโดยใช้เทคนิควิเคราะห์แบบอุปนัย (Analysis Induction)

## ผลการวิจัย

1. สภาพความสุขในการทำงาน ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพความสุขในการทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ผู้บริหารมีความเห็นว่า การติดต่อสัมพันธ์ที่จะก่อให้เกิดความสุขในการทำงานนั้น บุคลากรจะต้องมีความตั้งใจทำงานอย่างรอบคอบเพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยที่สุด มีความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียนและผู้ปกครอง มีความรับผิดชอบและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีการวางแผนในการทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ช่วยกันสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน



**1.2 ด้านความรักในงาน** ผู้บริหารมีความเห็นว่า ความรักในงานที่จะก่อให้เกิดความสุขในการทำงานนั้น บุคลากรจะต้องมีความคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำหน้าที่รับผิดชอบ รักในอาชีพครู และคิดว่าเป็นอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น รักในงานที่ปฏิบัติ

**1.3 ด้านความสำเร็จในงาน** ผู้บริหารมีความเห็นว่า ความสำเร็จในงานที่จะก่อให้เกิดความสุขในการทำงานนั้น บุคลากรจะต้องมีความรู้สึภาคภูมิใจที่เป็นผู้มีส่วนร่วม ทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้า และจะต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานนั้นต่อไป และมีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานนั้นสำเร็จลุล่วง

**1.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ** ผู้บริหารมีความเห็นว่า การเป็นที่ยอมรับที่จะก่อให้เกิดความสุขในการทำงานนั้น บุคลากรจะมีความสุขเมื่อได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและบุคลากรอื่น ๆ ที่มีโอกาสร่วมงานกัน ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงของโรงเรียนเสมอ เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงาน ได้เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่สมาชิกในทีม

**1.5 ด้านความพึงพอใจในงาน** ผู้บริหารมีความเห็นว่า ความพึงพอใจที่จะก่อให้เกิดความสุขในการทำงานนั้น บุคลากรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในภาระงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรักในการทำงานและการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

**2. การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2** ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เป้าหมาย 4) องค์ประกอบและตัวชี้วัด 5) การบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการสร้างความสุขในการทำงาน และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ

### **2.1 หลักการและเหตุผล**

ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน แต่ในปัจจุบันพบว่า การจัดการเรียนการสอนยังไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ประสบปัญหาความเครียดไม่มีความสุขในการทำงาน โดยมีสาเหตุจากครอบครัว ครูบางคนมีปัญหาครอบครัวด้านการเงิน สถานการณ์การเงินขาดสภาพคล่องด้านการงานครูมีภาระงานมากเกินไป ครูมิได้มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนเพียงอย่างเดียวแต่มีบทบาทหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายโดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ซึ่งมีบุคลากรไม่ครบตามโครงสร้างของการบริหารองค์กร ครูบางคนเป็นทั้งครูผู้สอน หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่ายบริหารบางครั้งภาระงานที่ได้รับมอบหมายมากกว่าการจัดการเรียนการสอน ด้านสังคมลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูด้วยกันในสถานศึกษาหากสถานศึกษาใด มีความขัดแย้งแบ่งเป็นกลุ่มเป็นฝ่ายเกิดความแตกแยกกัน





ทำให้ขาดพลังในการสร้างสรรค์งานด้านสุขภาพของครู รวมทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ดังนั้นปัจจัยที่สำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนคือ กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูหากครูมีความสุขในการทำงานก็จะทำให้มีกำลังใจในการทำงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ

## 2.2 วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาการสร้างความสุขในการทำงาน ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

## 2.3 เป้าหมาย

2.3.1 มีการสร้างความสุขในการทำงาน ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่มีประสิทธิผล สามารถเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน

2.3.2 เป็นข้อมูลสารสนเทศที่มีประโยชน์สำหรับสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ครู และผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคนและสังคมสามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายหรือวางแนวทางในการพัฒนาคนและสังคมได้ต่อไป

2.4 รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้าน และมี 66 ตัวชี้วัด ดังนี้

**ด้านการติดต่อสัมพันธ์** 1) บุคลากรจะมีความตั้งใจทำงานอย่างรอบคอบ เพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยที่สุด 2) บุคลากรยินดีที่ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 3) บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา 4) บุคลากรมีความรับผิดชอบและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติในหน้าที่ 5) บุคลากรมีการวางแผนในการทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ 6) บุคลากรมีความสุขและสนุกสนาน เพลิดเพลินในเวลาทำงาน 7) บุคลากรมาทำงานสม่ำเสมอ ไม่ลาหยุดโดยไม่มีเหตุจำเป็น 8) บุคลากรรักและผูกพันกับการปฏิบัติตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ 9) บุคลากรช่วยกันสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน 10) บุคลากรแสดงพฤติกรรมทางบวกกับเพื่อนร่วมงาน 11) บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียน และผู้ปกครอง

**ด้านความรักในงาน** 1) บุคลากรมีความคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี 2) บุคลากรมีความรู้และความสามารถเหมาะสมในการเข้ารับตำแหน่งหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย 3) บุคลากรมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำหน้าที่ที่รับผิดชอบ 4) บุคลากรรักในอาชีพครู และคิดว่าเป็นอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น สังคม และประเทศชาติ 5) บุคลากรมีความรักในโรงเรียนและไม่คิดจะย้ายจากโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน 6) บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดความรักในงานที่ปฏิบัติ ทำงานด้วยความสุข มีความ



เพลิดเพลิน ภูมิใจและรับผิดชอบมีแรงผลักดันให้ทำงานสำเร็จด้วยความสุข 7) บุคลากรทำงานอย่างเอาใจใส่ และมีความสุขถึงแม้ว่าจะไม่ตรงกับความสามารถก็ตาม โดยทำงานอย่างเข้าใจและเอาใจใส่ 8) บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน แรงกระตุ้น ตั้งเป้าหมายในการทำงาน 9) บุคลากรมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมในงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 10) บุคลากรทุ่มเทให้กับการทำงาน มีความสุขทุกครั้ง เมื่องานที่ทำออกมามีประสิทธิภาพ 11) บุคลากรได้วางแผนการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ช่วยเหลือกัน มีเป้าหมายร่วมกัน ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ 12) บุคลากรรักในอาชีพครู มาทำงานที่รักพบกับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนได้ทำงานตอบสนองความคาดหวังสำเร็จก่อให้เกิดความสุข

**ด้านความสำเร็จในงาน** 1) บุคลากรมีความสุขทุกครั้งเมื่อได้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 2) บุคลากรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน 3) บุคลากรมีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนจากผลงานที่ทำสำเร็จ 4) บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า 5) บุคลากรได้รับโอกาสให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน 6) บุคลากรมีความสุขเมื่อมีอิสระในการทำงาน 7) บุคลากรมีความสุขเมื่อได้รับการยอมรับ การให้เกียรติ ยอเยอ เชิดชู สามารถปฏิบัติเป็นแบบอย่างและการปฏิบัติอย่างยั่งยืน 8) บุคลากรมีความสุขเมื่อทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยเริ่มจากความสำเร็จเล็ก ๆ และค่อย ๆ เพิ่มเป้าหมายให้สูงขึ้น 9) บุคลากรพร้อมที่จะต่อสู้กับปัญหาและอุปสรรคที่ท้าทายขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตที่ได้เป็นครู 10) บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา 11) บุคลากรมีต้องการการยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียนและชุมชน ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียน ผู้บริหาร ครู นักเรียนและชุมชนมีความสุขในการทำงาน รักใคร่กลมเกลียวกัน 12) บุคลากรยึดการศึกษาได้ตามเป้าหมายขององค์กรและต้นสังกัด รวมทั้งบริบทของท้องถิ่นเกิดจากการทำงานร่วมกัน เป็นทีมอย่างมีความสุข 13) เมื่อบุคลากรมีความสุข ส่งผลให้มีการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกับผู้เกี่ยวข้องส่งผลให้นักเรียนมีความสุข นักเรียนพัฒนาเพิ่มศักยภาพตามหลักสูตรสถานศึกษา

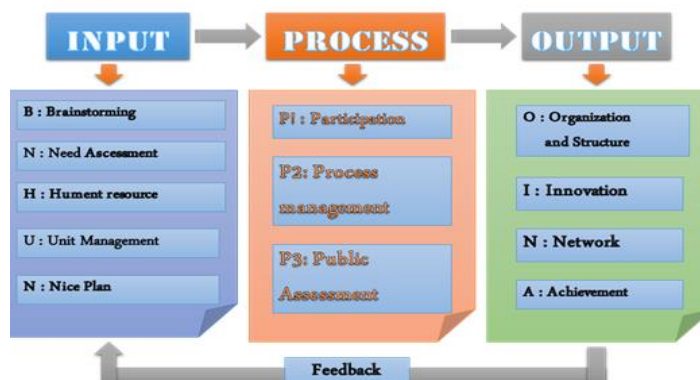
**ด้านการเป็นที่ยอมรับ** 1) บุคลากรมีความสุขเมื่อได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานหัวหน้างานและบุคลากรอื่น ๆ ที่มีโอกาสร่วมงานกับท่าน 2) บุคลากร เพื่อนร่วมงานของท่านแสดงความยินดีกับท่านเมื่อท่านทำงานสำเร็จ 3) บุคลากรมีความสุขเมื่อได้ใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง 4) บุคลากรได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงของโรงเรียนเสมอ 5) มีเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงาน 6) บุคลากรได้เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่สมาชิกในทีม 7) บุคลากรมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น 8) บุคลากรมีความพยายามในการทำงานเพื่อให้ได้รับความศรัทธาจากเพื่อนร่วมงาน 9) บุคลากรให้



ความสำคัญกับตนเองและผู้อื่น 10) บุคลากรให้โอกาสและการรับโอกาสในการทำงาน 11) บุคลากรมีความภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกมั่นใจมีอิสระทางความคิด มีความเป็นส่วนหนึ่งของคำว่าทีม 12) บุคลากรพร้อมจะให้ความร่วมมือสามัคคีในหมู่คณะ มีพลังในการฟันฝ่าอุปสรรค แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นมาจากความคิดและตัดสินใจ 13) ผู้อำนวยการให้ความสำคัญกับการทำงาน ให้โอกาส และพัฒนางานจนประสบความสำเร็จ 14) บุคลากรปฏิบัติตนในการทำงาน เพื่อให้เกิดการยอมรับจากผู้บริหาร นักเรียน เพื่อนครู และชุมชน 15) บุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ รวดเร็ว 16) บุคลากรตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ 17) บุคลากรมีความเชื่อมั่นและมีพลังขับเคลื่อนงานอย่างมีความสุข มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีพลังในการทำงาน

**ด้านความพึงพอใจในงาน** 1) บุคลากรมีความพอใจที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย 2) บุคลากรมีความรักและความผูกพันกับงานที่ทำ 3) บุคลากรมีการทำงานล่วงเวลา เพื่อให้งานเสร็จ 4) บุคลากรมีความพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน 5) บุคลากรรู้สึกดีเมื่องานที่ทำสำเร็จและได้รับคำชมเชย 6) บุคลากรมีความภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง 7) บุคลากรเอาใจใส่ในการทำงาน และมุ่งมั่นจนมีผลงานที่เป็นเลิศ ตามความตั้งใจ 8) บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง และการนำอิทธิบาท 4 มาใช้จะทำให้เกิดความสุข 9) บุคลากรมีการคิดบวก เป็นจุดเริ่มต้นของความสำเร็จ 10) บุคลากรช่วยกันปรับสภาพแวดล้อมและแบ่งหน้าที่รับผิดชอบให้มีความเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน 11) บุคลากรรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่าต่องาน รักในงานที่ทำ พยายามทำให้สำเร็จท่ามกลางความสุขที่เกิดขึ้น 12) บุคลากรมีความสุขในการทำงานมีชื่นชมต่อผลที่เกิดขึ้น 13) บุคลากรมีความภูมิใจในงาน มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานต่อไป

**2.5 การบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการสร้างความสุขในการทำงาน** ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาในทุกภาคส่วน 3 ส่วน กำหนดรูปแบบโดยใช้แนวคิดเชิงระบบดังนี้



ภาพที่ 2 การบริหารจัดการ เพื่อสนับสนุนการสร้างความสุขในการทำงาน



### ขั้นตอนที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (INPUTS) ประกอบด้วย 5 กิจกรรมได้แก่

**B: Brainstorming** หมายถึง การระดมสมอง การระดมความคิด การมองการณ์ไกลการมีวิสัยทัศน์ ร่วมกันวางแผนพัฒนาให้มีความพอประมาณอย่างมีเหตุผลแสดงผล แสดงความคิดเห็นร่วมกันปรึกษาหารือ

**N: Need Assessment** หมายถึง การประเมินความต้องการของ สถานศึกษาต่อการจัดการศึกษาว่า่นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่มีส่วนได้เสียมีความ คาดหวังและต้องการอย่างไรต่อการจัดการศึกษา

**N: Nice Plan** หมายถึงการร่วมกันวางแผนในการดำเนินงาน ร่วมกับการหาแนวทางปฏิบัติอย่างรอบคอบรัดกุมเตรียมความพร้อมรับมือกับผลกระทบที่อาจ เกิดขึ้นได้เป็นภูมิคุ้มกันที่ดีแก่องค์กร

**H: Hument resource** หมายถึง การจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ หรือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยเป็นการใช้กลยุทธ์วางแผนการทำงานให้มีความสัมพันธ์กับทุกๆ ฝ่ายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยต้องบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานต่อการ ทำงานเป็นหมู่คณะและการทำงานคนเดียว และต้องมีการพัฒนาปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา การ บริหารและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ ส่งเสริมความก้าวหน้า สร้างขวัญกำลังใจ

**U: Unit Management** หมายถึง การจัดการบริหาร เป็นการ บริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Base Management) เพื่อให้เกิดการพัฒนาใน ทุก ๆ ด้าน

### ขั้นตอนที่ 2 กระบวนการ (PROCESSES) ประกอบด้วย 3 กิจกรรม ได้แก่

1. การมีส่วนร่วม (P1 : Participation) เป็นกระบวนการที่เปิด โอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียในการจัดการศึกษาร่วมกับโรงเรียน เป็นกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและ กันของทุกฝ่าย นับตั้งแต่การแสดงความคิดเห็น การวางแผน การดำเนินการและการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผล เพื่อประโยชน์ในการพัฒนา การศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถทำได้ทั้งทางตรง คือ ร่วมเป็น คณะทำงานและทางอ้อมร่วมวางแผนวางนโยบาย การบริหารแบบมีส่วนร่วมดังกล่าวได้นำ ทฤษฎีต่าง ๆ มาใช้ ได้แก่ทฤษฎีการเกลี้ยกล่อมมวลชน ทฤษฎีแรงจูงใจ ทฤษฎีความคาดหวัง เป็นต้น

2. การจัดการกระบวนการ (P2: process management) การ บริหารจัดการในสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ใช้กรอบการบริหารของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลโดย นำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ธรรมภิบาล” ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความ รับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่ามาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้าง



ความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคลด้วย โดยนำหลักธรรมาภิบาลดังกล่าวมาบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ การดำเนินงานด้านวิชาการงบประมาณบริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป และเป้าหมายในการจัดการศึกษา คือ ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข

3. การประเมินโดยชุมชน (P3: Public Assessment) การควบคุมกำกับและประเมินผลแบบมีส่วนร่วม จำเป็นต้องมีการวัดความก้าวหน้าและผลที่เกิดขึ้นจากการร่วมกันวางแผนพัฒนาโรงเรียนเพื่อ สร้างโอกาสและพัฒนาคุณภาพการศึกษา สิ่งนี้จะเป็นบทเรียนที่มีคุณค่าและปรับปรุงให้เกิดความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ สร้างความเชื่อมั่นให้กับชุมชน เพื่อเป็นการสร้างความโปร่งใสในการบริหารจัดการโรงเรียน ชุมชนเห็นภาพการบริหารงานชัดเจนมากขึ้น เป็นสภาพความเป็นจริงในระดับท้องถิ่น เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชน ชื่นชมกับผลสำเร็จ จากการเข้ามาเกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วมและจะกลายเป็นการเสริมสร้างพลังประชาชนเกิดกระบวนการช่วยเหลือพัฒนาและเห็นภาพการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

**ขั้นตอนที่ 3 ผลผลิต/ผลลัพธ์ (OUTPUTS/OUTCOMES) ประกอบด้วย 3 กิจกรรมได้แก่**

**O: Organization and Structure** หมายถึง โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาที่ชัดเจน มีระบบการติดต่อสื่อสารและอำนาจการบังคับบัญชาที่เชื่อมต่อกันและกลุ่มคนเข้าด้วยกัน เพื่อทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

**I: Innovation** หมายถึง ผลจากการร่วมกันคิด ร่วมกันทำส่งผลให้เกิดวิธีคิดใหม่และการค้นพบสิ่งใหม่ ๆ ได้ตลอดการดำเนินงาน สิ่งที่ค้นพบถือได้ว่าเป็นนวัตกรรมใหม่ที่ส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ ประหยัดคุ้มค่าและภาคภูมิใจในผลงาน

**N: Network** หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันในที่ทำงาน และในชุมชนมีความเป็นกัลยาณมิตรเกิดความรักสามัคคีสามานฉันท์ เป็นเครือข่ายและพันธมิตรทางความรู้และความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง

**A: Achievement** หมายถึง การขยายผลและต่อยอดองค์ความรู้ นำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จที่วางไว้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

**ขั้นตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ/ปรับปรุง (Feedback)**

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนสุดท้ายของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน ที่จะรับรู้ถึงปัญหาทั้งหมดจากข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นต่าง ๆ และคำติชมซึ่งจะเป็นข้อมูลที่จะสะท้อนกลับให้เห็นทั้งจุดด้อยหรือจุดอ่อนและจุดเด่นของแผนงานขั้นตอนการปฏิบัติงาน การประสานงานและกระบวนการดำเนินงานโดยได้ใช้หลักการวิจัยมาบูรณาการในการศึกษาหาแนวทางแก้ปัญหาเพื่อปรับปรุงพัฒนาต่อไป



## 2.6 เจื่อนไขความสำเร็จ

เจื่อนไขความสำเร็จในการสร้างความสุขในการทำงาน ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในเป้าหมายที่สูงขึ้นและเกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษาควรเพิ่มจุดเน้นดังต่อไปนี้

2.6.1 ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำสร้างแรงจูงใจ รักและศรัทธาให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการทำงาน ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2

2.6.2 ผู้บริหาร คณะครูชุมชนมีจิตอาสาทุ่มมั่งม้นทุ่มเทเสียสละเพื่อสร้างจิตอาสาให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนในการใฝ่รู้ใฝ่เรียนด้วยตนเองให้สำเร็จ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

## อภิปรายผล

1. การศึกษาสภาพความสุขในการทำงาน ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความพึงพอใจในงาน **ด้านการติดต่อสัมพันธ์** บุคลากรในสถานศึกษาต้องมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับนักเรียน และผู้ปกครอง รวมถึงเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัชมา ชื่นบุญ และคณะ พบว่า ปัจจัยระดับองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะของงาน และด้านสภาพแวดล้อมในงาน ตามลำดับ (อัชมา ชื่นบุญ และคณะ, 2556) **ด้านความรักในงาน** บุคลากรจะต้องมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำหน้าที่รับผิดชอบ รักในอาชีพครู และคิดว่าเป็นอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตนะ บัวสนธ์ และคณะ พบว่า ครูและผู้อำนวยการสถานศึกษามีมุมมองทางวิชาการ ด้านการพัฒนาระบบการศึกษาที่สอดคล้องกัน คือเห็นว่าการทำผลงานทางวิชาการก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอน และมีมุมมองทางสังคมว่า การทำผลงานทางวิชาการก่อให้เกิดการยอมรับในวิชาชีพเดียวกันและวิชาชีพอื่นด้วยว่า “ครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง” จึงเกิดความภาคภูมิใจสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในสังคม (รัตนะ บัวสนธ์ และคณะ, 2555) **ด้านความสำเร็จในงาน** บุคลากรจะต้องมีความรู้สึภาคภูมิใจในผลงานของตน และได้รับการยกย่องจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน และจะต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากหัวหน้างานให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานนั้นต่อไป สอดคล้องแนวคิดของ ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ ที่กล่าวว่า บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานทุกครั้งเมื่อตนได้ทำงานนั้นสำเร็จจุล่งและได้รับการยอมรับยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงได้รับการสนับสนุนให้มีความ



เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้นด้วย **ด้านการเป็นที่ยอมรับ** บุคลากรจะมีความสุขเมื่อได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน (ศิรินันท์ กิตติสุข และคณะ, 2555) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทรตรี แยมเดช และปริญญา หรุ่นโพธิ์ พบว่า พนักงานให้ความหมายความสุขในการปฏิบัติงาน คือ การปฏิบัติงานแล้วได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง การมีความก้าวหน้าในการทำงาน การมีสวัสดิการและมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การมีปริมาณงานที่เหมาะสม และการได้รับมอบหมายงานที่มีคุณค่า (จันทรตรี แยมเดช และปริญญา หรุ่นโพธิ์, 2561) **ด้านความพึงพอใจในงาน** บุคลากรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในภาระงานนั้น ๆ การปฏิบัติงานจึงจะมีความสุข

2. รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เป้าหมาย 4) องค์ประกอบและตัวชี้วัด 5) การบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการสร้างความสุขในการทำงาน และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ การบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนความสุขในการทำงาน จะต้องดำเนินการตามระบบและขั้นตอนที่กำหนดขึ้น ดังนี้ 1) ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ประกอบด้วย 5 กิจกรรม ได้แก่ 1.1) การระดมสมอง 1.2) การประเมินความต้องการของสถานศึกษา 1.3) การร่วมกันวางแผนในการดำเนินงาน 1.4) การจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ 1.5) การจัดการบริหาร 2) กระบวนการ (Processes) ประกอบด้วย 3 กิจกรรม ได้แก่ 2.1) การมีส่วนร่วม 2.2) การจัดการกระบวนการ 2.3) การประเมินโดยชุมชน ผลผลิต/ผลลัพธ์ (Outputs/Outcomes) ประกอบด้วย 3 กิจกรรม ได้แก่ 3.1) โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาที่ชัดเจน 3.2) ผลจากการร่วมกันคิด 3.3) การขยายผลและต่อยอดองค์ความรู้ 4) ข้อเสนอแนะ/ปรับปรุง (Feedback) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเนตร ธรรมกุล ผลการวิจัยพบว่า การสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรต้องมีการดำเนินการตามระบบและขั้นตอน ดังนี้ 1) มีการระดมกำลัง 2) มีการประชุม 3) มีการประเมิน 4) มีการจัดลำดับความสำคัญ 5) มีการวางแผน 6) มีการลงมือปฏิบัติ 7) มีการประเมินผล และ 8) มีการปรับปรุงการดำเนินงาน ทั้งนี้ควรมีเครื่องมือตรวจสอบสุขภาวะองค์กร เพื่อจะได้ทราบประเด็นที่ควรได้รับการแก้ไข (ดวงเนตร ธรรมกุล, 2555)

### สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. สภาพความสุขในการทำงาน โดยสรุป มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2) ด้านความรักในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ และ 5) ด้านความพึงพอใจในงาน

2. ผลการพัฒนาแบบการสร้างความสุขในการทำงาน พบว่า รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เป้าหมาย



4) องค์ประกอบและตัวชี้วัดของรูปแบบ 5) การบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการสร้างความสุขในการทำงาน และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 ควรจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานในโรงเรียนให้มีภารกิจหลักในการกำหนดนโยบาย แนวทางและกรอบแนวคิดในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาความสุขในการทำงาน กำกับกับการจัดทำยุทธศาสตร์กำกับดูแลการศึกษาวิจัยและการพัฒนา ตัวชี้วัดผลักดันยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ และกำกับดูแลการติดตามประเมินผล การดำเนินงานของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างความสุขในการทำงานของครู โดยให้ครูได้ทำงานที่มีความเสมอภาคในการกระจายอำนาจ มีการมอบหมายงานตามความรู้ความถนัด มีการได้รับโอกาสในการทำงานพิเศษมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนาและพัฒนาตนเองตามความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความถนัด ความต้องการมีอิสรภาพในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ มีการตัดสินใจมีการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการทำงาน

## เอกสารอ้างอิง

- จันทร์ตรี แยมเดช และปริญญา หุ่นโพธิ์. (2561). การให้ความหมายและการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยของรัฐบาลแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตปริมณฑล. วารสารวิชาการ Veridian E –Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 11(3), 3540-3555.
- ดวงเนตร ธรรมกุล. (2555). การสร้างสุขภาวะในองค์กร. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ, 6(1), 1-10.
- เพียวว์ หมอเล็ก. (2560). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมือง จังหวัดยะลา. ใน สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียวว์ ยินดีสุข. (2558). การจัดการเรียนรู้แนวโน้ทศวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2556). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์มจร, 6(ฉบับพิเศษ), 591-599.
- รัตนะ บัวสนธ์ และคณะ. (2555). วิทยฐานะของวิชาชีพรู: หนทางส่งเสริมหรือทำลายการศึกษาไทย. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 14(3), 35-47.
- ว.วชิรเมธี. (2556). ความสุขในกำมือ. นนทบุรี: ปราน.
- ศิรินันท์ กิตติสุข และคณะ. (2555). คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล.





สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกัน  
เถอะ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.  
อัชฌา ชื่นบุญ และคณะ. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรใน  
โรงพยาบาลเซนต์แมรี. วารสารปัญญาภิวัตน์, 4(2556), 73-85.