



สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว



โดย

นางสาวนันทิณี ทวีสุวรรณ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ข ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

HAPPY WORKPLACE IN BANKHAOANGKAEW SCHOOL



A Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for Master of Education (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2019

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว
โดย นันทลีลา ทวีสุวรรณ
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา แผนก ข ระดับปริญญาโท
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

.....ประธานกรรมการ

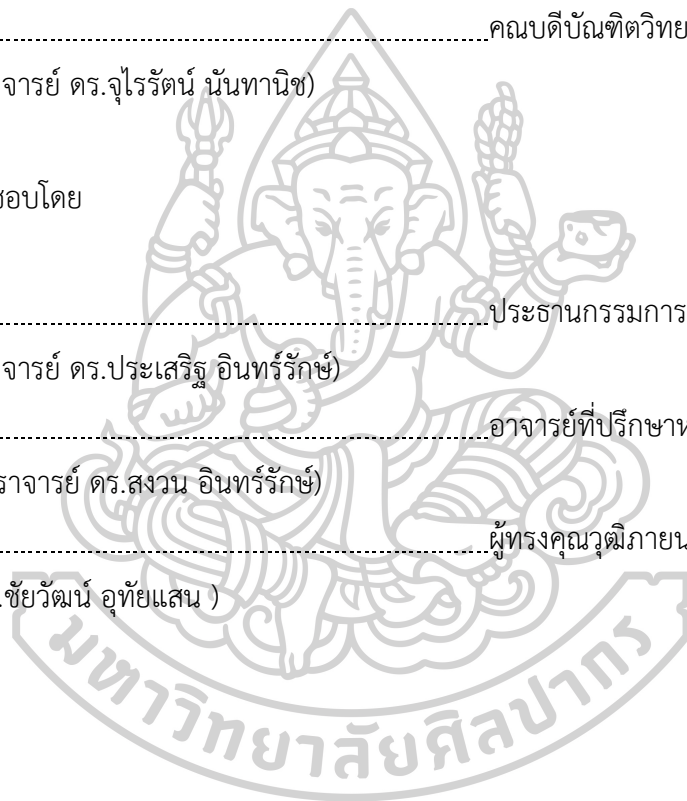
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(อาจารย์ ดร.ชัยวัฒน์ อุทัยแสน)



58252328 : การบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญาโทบัณฑิต

คำสำคัญ : สุขภาวะองค์กร

นางสาว นันทิณี ทวีสุวรรณ: สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว 2) เพื่อทราบแนวทางในการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ประการที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ผู้วิจัยได้ประยุกต์เครื่องมือของตามแนวคิดความสุข 8 ประการของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ

ผลการวิจัย พบว่า

1. สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว พบว่าในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก 6 ด้านและอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณธรรม ด้านสุขภาพดี (Happy body) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) ด้านน้ำใจงาม (Happy heart) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) ด้านสังคมดี (Happy Society) ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) และด้านใช้เงินเป็น (Happy Money)

2. แนวทางการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว พบว่าด้านสุขภาพดี (Happy body) ควรรับประทานอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ ออกกำลังกายสม่ำเสมอ เพื่อให้จิตใจเบิกบาน สามารถช่วยลดการเกิดโรคต่างๆได้ ควรฝึกสมาธิ ควรเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอ ด้านน้ำใจงาม (Happy heart) ควรช่วยเหลือซึ่งกันและกันในที่ทำงาน ควรมีความเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน ควรมีความสามัคคีในหมู่คณะ ด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) ควรจัดกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่เป็นประจำทุกปี ควรจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสพิเศษ ควรมีการจัดกิจกรรมชุมนุมหลังเลิกเรียน ด้านหาความรู้ (Happy Brain) มีการนิเทศชั้นเรียน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ด้านศีลธรรม (Happy Soul) ควรเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญต่างๆทางศาสนา เช่น วันมาฆบูชา วันอาสาฬหบูชา ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) ควรจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือน เพื่อจะได้สามารถบริหารจัดการการเงินของตนเองได้ดียิ่งขึ้น ควรมีการออมเงินเป็นประจำทุกเดือน ด้านครอบครัวดี (Happy Family) ควรให้ครูได้อยู่ร่วมกับครอบครัวในวันสำคัญต่างๆเช่น เข้าวัดทำบุญ ไปเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจ เพื่อให้เกิดความรัก สามัคคีกัน เห็นคุณค่าของกันและกัน ด้านสังคมดี (Happy Society) ควรจัดกิจกรรมให้ครูได้มีปฏิสัมพันธ์กันในโรงเรียน เข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชนในการจัด กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ปกครอง และคนในชุมชน

58252328 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : HAPPY WORKPLACE

MISS NANSINEE TAVISUWAN : HAPPY WORKPLACE IN BANKHAOANGKAEW SCHOOL
THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR SANGAUN INRAK, Ph.D.

The purpose of this research were to examine : 1) Happy workplace in Bankhaoangkaew school. 2) The strengthening guidelines for happy workplace. This research population were 12 teachers at Bankhaoangkaew school. The research instrument was a questionnaire about happy workplace based on the concept of Thai Health Promotion Foundation. The statistic applied in data analysis were arithmetic mean (μ) standard deviation (s) and content analysis.

The result of this research were as follows:

1. Happy workplace in Ban Khaoangkaew School as a whole and individuals were at high level sorted by descending; Happy soul, Happy body, Happy family, Happy heart, Happy brain, Happy social, Happy relax and Happy money.

2. The guidelines for applying happy workplace in Ban khaoangkaew School were as follows: Happy body; Should eat healthy food and say no alcohol. Happy heart; should help each other and be cheerful. Happy relax; should have observe activities every year and join after school club. Happy brain; have supervision for knowledge sharing. Happy soul; should attend Buddhist Holidays and make a merit. Happy money; should save money and note Income and expense account. Happy family; should give more time for family to do activities such as make merit, take a trip. Happy social; should let teacher have interaction, work or do activities together.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือของ อาจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ และดร.ชัยวัฒน์ อุทัยแสน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษาและสนับสนุนช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆตลอดระยะเวลาในการศึกษาวิจัย จนทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ไปด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ แนวคิด และแนวทางในการศึกษา เพื่อเป็นพื้นฐานทำให้ผู้วิจัยสามารถทำวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณบุคลากรโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ที่ให้ความร่วมมือและให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม และนักศึกษาปริญญาโทรุ่น 35/1 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ที่มีส่วนช่วยเหลือให้คำแนะนำและเป็นกำลังใจ ให้การทำวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ผู้ที่คอยเป็นกำลังใจสำคัญของลูกเสมอมา

คุณประโยชน์อันเกิดจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาแต่คุณพ่อ คุณแม่ ครูอาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน และให้ความเมตตาช่วยเหลือมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันที่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของงานวิจัยในครั้งนี้

นันท์สินี ทวีสุวรรณ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	12
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	13
ปัญหาของการวิจัย.....	16
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	17
ข้อคำถามของการวิจัย.....	17
สมมติฐานของการศึกษา.....	17
ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย.....	18
ขอบเขตของการวิจัย.....	22
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	23
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	24
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	24
ความหมายของความสุข.....	24
แนวคิดความสุขในมุมมองด้านปรัชญาและศาสนา.....	25
แนวความคิดความสุขในมุมมองเศรษฐศาสตร์.....	26
แนวความคิดความสุขในมุมมองด้านจิตวิทยา.....	27
ความหมายของความสุขในการทำงาน.....	28

ความหมายขององค์กรแห่งความสุข.....	30
ความสำคัญของความสุขในการทำงาน.....	30
ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข.....	31
แนวทางเสริมสร้างความสุขในการทำงาน.....	33
วิธีที่ช่วยเพิ่มฮอว์โมนแห่งความสุข.....	35
รายงานความสุขโลกประจำปี 2561.....	37
สถานการณ์ความสุขคนทำงานในองค์กรของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2559.....	38
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน.....	39
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	40
ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว.....	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	49
งานวิจัยในประเทศ.....	49
งานวิจัยต่างประเทศ.....	53
สรุป.....	55
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	56
ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย.....	56
ระเบียบวิธีวิจัย.....	57
แผนแบบการวิจัย.....	57
ประชากร.....	57
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	60
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย.....	61
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
สรุป.....	63

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	64
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสุขภาวะของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว.....	66
ตอนที่ 3 แนวทางการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว.....	75
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	77
สรุปผลการวิจัย.....	77
อภิปรายผล.....	78
ข้อเสนอแนะ.....	81
ข้อเสนอแนะของการวิจัย.....	81
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป.....	82
รายการอ้างอิง.....	83
ภาคผนวก.....	88
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	89
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	91
ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์.....	98
ภาคผนวก ง แบบสนทนากลุ่มย่อย.....	101
ประวัติผู้เขียน.....	104

สารบัญญัตราสาร

	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงการจัดอันดับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน.....	15
ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรในโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว	45
ตารางที่ 3 จำนวนนักเรียนแยกตามระดับชั้นของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ปีการศึกษา 2562	46
ตารางที่ 4 แสดงจำนวนครูโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว.....	58
ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ จำนวนบุตร และระยะเวลาในการทำงาน.....	64
ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขา อ่างแก้ว โดยภาพรวม.....	66
ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขา อ่างแก้ว ด้านสุขภาพดี (Happy Body).....	67
ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขา อ่างแก้ว ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart).....	68
ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขา อ่างแก้ว ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax).....	69
ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้าน เขาอ่างแก้ว ด้านการหาความรู้ (Happy Brain).....	70
ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้าน เขาอ่างแก้ว ด้านคุณธรรม (Happy Soul).....	71
ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้าน เขาอ่างแก้ว ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money).....	72
ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้าน เขาอ่างแก้ว ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family).....	73

ตารางที่ 14 คำขวัญนิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้าน เขาอ่างแก้ว ด้านมีสังคมดี (Happy Society).....	74
--	----



บทที่ 1

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560-2564) ได้มุ่งเน้นเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่จะเปลี่ยนประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ต่ำสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความยั่งยืน มั่งคั่ง และเป็นสังคมที่มีความสงบและมีความสุข โดยมีหลักการสำคัญ คือยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง มีความพอประมาณ และมีระบบภูมิคุ้มกันและการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี ซึ่งเป็นเงื่อนไขจำเป็นสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยมุ่งเน้นพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ สังคมไทยเป็นสังคมที่มีคุณภาพ สร้างโอกาสและมีที่ยืนกับทุกคนในสังคมได้ดำเนินชีวิตที่ดีมีความสุข และอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย โดยมุ่งพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ ฟื้นฟู ใช้เป็นประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 3 ในแผนการศึกษาแห่งชาติ ที่พูดถึงการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยรัฐจะต้องดำเนินการให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคลตามความถนัด ความต้องการและความสนใจ เพื่อให้มีอาชีพ เลี้ยงตนเองและครอบครัวได้และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข¹

จากผลการประเมิน โปรแกรมประเมินสมรรถนะนักเรียนมาตรฐานสากล (Programme for International Student Assessment: PISA) ที่ผ่านมามีข้อสังเกต 3 ประการ คือ 1) ผลการประเมินชี้ว่าระบบการศึกษาไทยมีส่วนหนึ่งที่มีคุณภาพและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีความสามารถในระดับที่สูงได้หากระดับนโยบายสามารถสร้างความเท่าเทียมกันทางการศึกษา โดยขยายระบบการศึกษาที่มีคุณภาพออกไปให้ทั่วถึง ประเทศไทยก็จะสามารถยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้ทัดเทียมกับนานาชาติได้ 2) นักเรียนไทยทั้งกลุ่มที่มีคะแนนสูงและกลุ่มที่มีคะแนนต่ำมี

¹ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, "แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579," เข้าถึงเมื่อ 18 เมษายน 2562, เข้าถึงได้จาก <http://www.lampang.go.th/public60/EducationPlan2.pdf>.

จุดอ่อนอยู่ที่ด้านการอ่าน ซึ่งใน PISA 2018 เป็นการประเมินการอ่านเนื้อหาสาระมาจากทั้งแหล่งข้อมูลเดียวและหลายแหล่งข้อมูล โดยสื่อที่นักเรียนอ่านส่วนใหญ่อยู่ในรูปแบบดิจิทัลซึ่งสะท้อนถึงธรรมชาติของการอ่านที่เปลี่ยนแปลงไปและสอดคล้องกับการใช้ข้อมูลในชีวิตจริงของคนทั่วโลก ดังนั้นระบบการศึกษาไทยจึงควรส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปในการจัดการเรียนการสอน เพื่อสร้างความคุ้นเคยให้กับผู้เรียน และ 3) แนวโน้มคะแนนการอ่านของไทยลดลงอย่างต่อเนื่อง และความฉลาดรู้ด้านการอ่านมีความสัมพันธ์กับความฉลาดรู้ด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ระบบการศึกษาไทยจึงต้องยกระดับความสามารถด้านการอ่านของนักเรียนอย่างรวดเร็ว² จะเห็นได้ว่าระบบการศึกษาไทยในปัจจุบันยังไม่ค่อยประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ทั้งนี้มีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย ทั้งระบบการศึกษา ความเท่าเทียมกันทางการศึกษา แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือครูที่ทำหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอน มีส่วนช่วยในการยกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียน ถ้าครูไม่มีความสุขในการทำงานแล้วก็จะส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ความสุขของครูเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญในโรงเรียนและจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนและการศึกษาของไทยต่อไป

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ความสุขเป็นสิ่งที่สำคัญต่อทุกคน ทุกหน่วยงาน หากมีความสุขเกิดขึ้นกับคนแล้ว ย่อมที่จะดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเป็นพลวัตของโลกในศตวรรษที่ 21 ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ ๒๕๗๓ (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) ทำให้พลเมืองโลกต้องดำรงชีวิตอยู่ภายใต้ความกดดันหลายๆอย่าง เกิดความเครียด และไม่มีความสุขในการดำรงชีวิต ทำให้ทางองค์การสหประชาชาติ (United Nations : UN) ได้เห็นถึงปัญหาเหล่านี้จึงได้กำหนดให้วันที่ 20 มีนาคม ของทุกปีเป็นวันความสุขสากล (International Day of Happiness) จากมติของสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ ในการก่อตั้งวันความสุขสากลนี้ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อให้เป็นวันที่ทุก ๆ คนจะได้ร่วมเฉลิมฉลอง และตระหนักถึงความสุขอันเป็นเป้าหมายพื้นฐานของมนุษยชน รวมถึงเป็นแรงบันดาลใจในการใช้ชีวิตของมนุษย์ 2) เพื่อเรียกร้องให้แต่ละ

² สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี(สสวท.), ผลการประเมิน PISA 2018, เข้าถึงเมื่อ 3 มกราคม 2563 เข้าถึงได้จาก <https://pisathailand.ipst.ac.th/news-12>.

ประเทศผลักดันและเข้าถึงนโยบายสาธารณะที่จะเพิ่มความสุขให้แก่ประชาชนทุก ๆ คน โดยสหประชาชาติได้มุ่งเป้าไปที่ความสนใจของโลกต่อแนวคิดในการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจว่าจะต้องประกอบไปด้วย การรวบรวม ความเสมอภาค และสมดุล เช่นเดียวกับการส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน และบรรเทาความยากจน นอกจากนี้สหประชาชาติยังระบุว่า การพัฒนาทางเศรษฐกิจจะต้องมาพร้อมกับสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดีนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บรรลุความสุขของโลก³ สำหรับประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทำให้มีความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ ประกอบกับแรงกดดันจากภายในประเทศจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้การติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ทัศนคติความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายและ เสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหาหลายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพ ของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกๆระดับ จุดอ่อนของระบบ การศึกษา และการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีและการบริหาร จัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทย⁴ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อความสุขของคนไทย และความสุขของคนทำงานทั้งสิ้น

ทั้งนี้เพราะการทำงานอย่างมีความสุขนั้น ก็ถือได้ว่าเป็นจุดหมายที่แท้จริงของมนุษย์ทุกคน เพราะชีวิตของมนุษย์ล้วนแล้วแต่มุ่งเข้าหาความสุขเป็นจุดหมายปลายทาง อีกทั้งยังเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในกระบวนการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ความสุขเป็นเรื่องเฉพาะตัวเพราะมนุษย์ได้รับอิทธิพลและผลกระทบจากสถานการณ์ต่างๆในชีวิตประจำวันซึ่งแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล เช่นคนที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ต่างกันนั้น มักมีมุมมองและความพอใจในความสุขแตกต่างกันไป แต่มนุษย์ทุกคนก็ล้วนต้องการที่จะมีความสุขและตอบสนองต่อความสุขตามความรู้สึกลึกและมุมมองของตนเช่นเดียวกัน ความสุขจึงเป็นสิ่งที่คนเราให้คุณค่า แสวงหา และตอบสนองเพื่อการมีความสุขตามความหมายของตน

³ สหประชาชาติ, 20 มีนาคม วันความสุขสากล, เข้าถึงเมื่อ 15 ธันวาคม 2562, เข้าถึงได้จาก <https://highlight.kapook.com/view/83565?fbclid=IwAR0RnoBsM0suftqfbYz5geHUUdHqjwAmX0Azhz5oGNr2-RVUdm39W-r2fxk>

⁴ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ , แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579, เข้าถึงเมื่อ 18 เมษายน 2562, เข้าถึงได้จาก <http://www.lampang.go.th/public60/EducationPlan2.pdf>

เช่นเดียวกับองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นโรงพยาบาล โรงเรียน หรือองค์กรอื่นๆ ก็ล้วนแล้วแต่ต้องการมีสุขภาวะองค์กรที่ดี เช่นเดียวกับโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ตั้งอยู่ในตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ซึ่งก็มีความต้องการจะเป็นองค์กรสุขภาวะ คนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน โดยสำนักงานกองทุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้สำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ผลจากการสำรวจดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงการจัดอันดับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

อันดับที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ค่าร้อยละ
1	งาน ความมั่นคง และความก้าวหน้า	12.7
2	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	12.3
3	หัวหน้างานที่รายงานตรง	11.1
4	สุขภาพกาย	10.9
5	สุขภาพใจ/อารมณ์ ความรู้สึกต่างๆไป	10.8
6	สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	10.8
7	บริษัท/นโยบาย/ผลิตผล	9.7
8	การใช้เวลา/การจัดแวงเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	8.8
9	การส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว	7.2
10	ธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม	5.7
รวมทั้งสิ้น		100.0

จากตารางจะเห็นได้ว่างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สุขภาพกาย สุขภาพใจและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ล้วนมีผลต่อความสุขในการทำงานทั้งสิ้น⁵

⁵ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. (กรุงเทพฯ: ศูนย์องค์กรสุขภาวะ, 2552), 28.

ปัญหาของการวิจัย

ในการทำงาน ทุกองค์กรย่อมคาดหวังจะเป็นองค์กรแห่งความสุข และคนก็ถือเป็นหัวใจหลักขององค์กร เพราะฉะนั้นถ้าคนในองค์กรมีความสุขนั้นหมายถึง องค์กรนั้นจะเรียกได้ว่าเป็นองค์กรแห่งความสุข มีสุขภาวะองค์กรที่ดี สำหรับโรงเรียนถ้าต้องการมีสุขภาวะองค์กรที่ดี ก็ต้องมุ่งเน้นไปในเรื่องของการพัฒนาครู มุ่งเน้นให้ครูมีความสุขในทุกๆด้านของชีวิต ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว พบว่า ปัญหาที่ทำให้ครูไม่มีความสุขในการทำงาน เป็นผลมาจากครูไม่มีช่วงเวลาได้ผ่อนคลาย พักผ่อน เนื่องจากครูส่วนใหญ่ต้องพักค้างคืนอยู่ที่บ้านพักครูที่โรงเรียน ซึ่งอยู่ห่างไกลจากห้างสรรพสินค้า และร้านอาหารต่างๆ ด้วยเหตุผลของระยะทางและค่าน้ำมัน ทำให้ครูหลายคนตัดสินใจพักค้างคืนที่โรงเรียนในวันจันทร์ถึงวันพฤหัสบดี และทำงานที่โรงเรียนจนกระทั่งดึกดื่น และยังส่งผลไปถึงเรื่องของการอาหารการกิน ซึ่งครูบางคนจะเลือกรับประทานอาหารสำเร็จรูป เช่น บะหมี่กึ่งสำเร็จรูป ปลากระป๋อง อาหารกระป๋องสำเร็จรูป เนื่องจากสะดวก และรวดเร็ว อีกหนึ่งปัญหาที่สำคัญคือพบว่าครูประสบปัญหาทางการเงิน โดยพบว่าส่วนใหญ่เป็นหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ครู จังหวัดเพชรบุรี ทั้งนี้ที่ครูโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้วส่วนใหญ่เป็นครูผู้ช่วยและครู คศ.1 เนื่องจากค่าครองชีพที่สูงขึ้น⁶ ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าปัญหาเรื่องหนี้สินเป็นปัญหาของครูทั่วประเทศ จากข้อมูลของกระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) ออกมาระบุว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีหนี้ทั้งในระบบประมาณ 1.2 ล้านล้านบาท แบ่งเป็นหนี้ที่อยู่กับสหกรณ์ออมทรัพย์ครูและแหล่งกู้อื่น 7 แสนกว่าล้านบาท และหนี้ที่อยู่กับธนาคารออมสินผ่านทางโครงการสวัสดิการการเงินกู้กองทุนการฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา (ช.พ.ค.) ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกสค.) จำนวน 4.7 แสนล้านบาท จำนวนกว่า 6.5 หมื่นคน⁷ จากปัญหาหนี้สินที่เกิดขึ้นทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจ ขาดความสุขในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตลดลง จนต้องหางานพิเศษอื่นมาเสริมเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้นเพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต หรือนำไปใช้หนี้สิน

⁶ การสัมภาษณ์ครู จำนวน 6 คน โรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว, 14 พฤษภาคม 2562.

⁷ ธเนศน์ นุ่มมัน, **อภิปัญหาหนี้ครู...ปมที่แก้ไม่ตก** 11 ปีลุกลาม 1.2 ล้านล้านบาท, เข้าถึงเมื่อ 18 เมษายน 2562, เข้าถึงได้จาก <https://www.posttoday.com/politic/report/401921>.

ที่มีอยู่แต่เดิมแล้ว ทำให้การอุทิศเวลาให้การสอนเป็นไปอย่างไม่เป็นที่ ส่งผลต่อการเรียนของผู้เรียนและคุณภาพของการศึกษา⁸

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นมานั้นล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของครูและสุขภาวะองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว เพื่อให้ได้ข้อมูลเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการวางแผนพัฒนาครู ให้มีความสุขในการทำงาน มีความสุขในทุกๆ มิติของชีวิต เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของครู อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของครู ให้มีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อทราบสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว
2. เพื่อทราบแนวทางในการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อคำถามในการวิจัย ดังนี้

1. สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว อยู่ในระดับใด
2. แนวทางในการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้วเป็นอย่างไร

สมมติฐานของการศึกษา

เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย และเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว อยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางในการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว เป็นพหุแนวทาง

⁸ เชษฐา ทองยิ่ง, ปัญหาครู: ปัญหาที่รอการปฏิรูป, เข้าถึงเมื่อ 18 เมษายน 2562, เข้าถึงได้จาก <https://library2.parliament.go.th/ebook/content-issue/2559/hi2559-091.pdf>.

ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัยในครั้งนี้ โดยใช้ทฤษฎีระบบตามแนวคิดของลูเนนเบิร์ก และออร์นสไตน์ (Kunenburg and Ornstein) ที่ได้เสนอความคิดที่ว่า องค์กรนั้นเป็นกระบวนการหรือระบบหนึ่ง มีองค์ประกอบที่เป็นระบบย่อยๆภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก ที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นการดำเนินงานต่างๆจึงมีองค์ประกอบสำคัญ คือ ปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation process) และผลผลิต (output) องค์ประกอบทั้ง 3 ขั้นตอนนี้ จะมีความสัมพันธ์และสอดคล้องซึ่งกันและกัน จะขาดขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งไม่ได้ ถ้ามีขั้นตอนใดมีปัญหาขั้นตอนอื่นก็จะหยุดไปด้วย ในทำนองเดียวกันธรรมชาติของระบบจะต้องมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการที่ทำให้ระบบสามารถเคลื่อนไหวหรือดำเนินการต่อไปได้ อีกทั้งระบบยังมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (context) ซึ่งระบบจะได้รับปัจจัยนำเข้าจากสภาพแวดล้อม และระบบจะสร้างผลผลิตให้กับสภาพแวดล้อม⁹

สภาวะองค์กร เป็นตัวแปรศึกษาที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงไว้ในมุมมองที่แตกต่างกัน ดังนี้ ไดเนอร์ (Diener) กล่าวว่า สภาวะที่ดี (Subjective Well-Being) เป็นคำศัพท์เชิงวิทยาศาสตร์ นักวิจัยส่วนใหญ่จะใช้คำว่า สภาวะที่ดี ซึ่งจากทฤษฎีของไดเนอร์ได้อธิบายว่า องค์ประกอบของความสุขก็คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในจุดหมายหลักของชีวิต ซึ่งเป็นอารมณ์ความรู้สึกในด้านลบต่ำ มนุษย์มีความสุขเกิดขึ้นจากหลายปัจจัยที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ รายได้ สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความต้องการของบุคคลที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้ 1.ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) 2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) 3.อารมณ์ทางบวก (Positive Affect) 4.อารมณ์ทางลบ (Negative Affect)¹⁰ แมเนียน (Manion) อธิบายความสุข (Joy at work) ด้วยองค์ประกอบของความสุข 4 องค์ประกอบ คือ การ

⁹ Fred C. Lunenburg and Allan V. Ornstein. **Educational Administration: Concepts and Practices**, 6th ed. (CA: Wadsworth Publishing. 2012). 31-33.

¹⁰ Edward Diener, New direction in Subjection Well – Being: The science of happiness and Proposal for a national index. **The American Psychologist Association**1(2) (2000), 34-43.

ติดต่อความสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับ¹¹ จุฑามาศ แก้วพิจิตร กล่าวว่า “พนักงานที่มีความสุข (Happy employee)” มีองค์ประกอบสำคัญ 7 ปัจจัย ได้แก่ 1) พื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ปัญญา และการฝึกฝน 2) ลักษณะงาน 3) หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และบุคคลอื่นๆที่เกี่ยวข้อง 4) วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศในการทำงาน 5) รูปแบบในการใช้ชีวิต 6) ครอบครัว 7) สังคม สถานการณ์ ปัจจัยแวดล้อม¹² ส่วนสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) สร้างแนวคิดความสุข 8 ประการ ได้แก่ 1) สุขภาพดี (happy body) การมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่สมบูรณ์แข็งแรง อารมณ์ดีปราศจากความเครียด อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ออกกำลังกายสม่ำเสมอ ไม่ข้องเกี่ยวกับอบายมุขหรือกิจกรรมต่างๆที่นำไปสู่ความเสื่อม 2) น้ำใจงาม (happy heart) การกระตุ้นให้เกิดความเอื้ออาทรต่อกันและกัน เพราะการมีต่อกันระหว่างคนในองค์กรจะช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน มีความสามัคคีและก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความมีน้ำใจและรักกันในองค์กรเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสันติและนำไปสู่ความยั่งยืนในการร่วมกันสร้างความเจริญให้เกิดแก่องค์กร 3) การผ่อนคลาย (happy relax) การให้ความรู้ความเข้าใจ รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆในการดำเนินชีวิต การสร้างกิจกรรมบันเทิงพักผ่อนลดความเครียดในการทำงาน เช่น กิจกรรมบันเทิง ซึ่งจะช่วยลดความเหนื่อยล้าและความเครียดในการทำงาน เพราะความเครียดจะสร้างปัญหาทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของคนลดลง ผลผลิตที่ได้ไม่ตรงกับเป้าหมาย 4) การหาความรู้ (happy brain) การส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักศึกษาหาความรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อการพัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆให้เกิดทักษะความชำนาญ รอบรู้ และสามารถถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่นได้ นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการดำเนินชีวิตเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคมทำให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในชีวิต 5) คุณธรรม (happy soul) ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา กระตุ้นให้เกิดความศรัทธา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีเมตตา มีคุณธรรม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่เอาเปรียบผู้อื่น มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการทำความชั่ว ทำงานอย่างมีสติ มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร และใช้ทางสายกลางในการทำงานและการดำเนินชีวิต 6) ใช้เงินเป็น (happy money) มีการเสริมสร้างความรู้ในการดำเนินชีวิตและวิธีใช้จ่ายที่เหมาะสมสนับสนุนให้บุคลากรรู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ บริหารการใช้จ่ายของตนเองและครอบครัวอย่างถูกวิธี มีการออมเพื่อให้เกิด

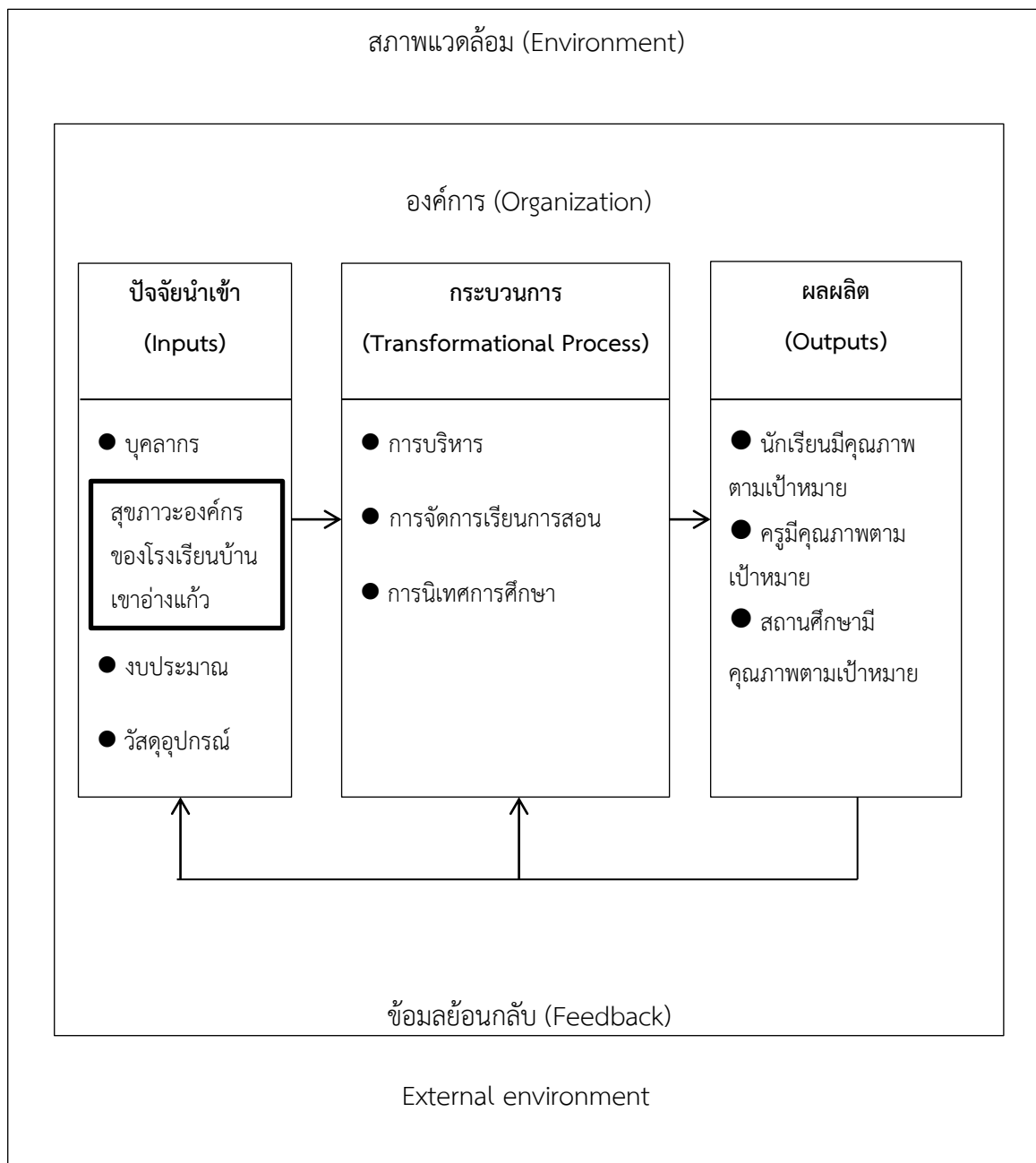
¹¹ J.Manion, *Joy at work: As Experienced, As Expressed*, Doctor of Philosophy in Human and Organizational Systems. University of Michigan, 2003, 652-655.

¹² จุฑามาศ แก้วพิจิตร, *วิถีชีวิตความพอเพียงวิถีแห่งโสมภาค* (พิมพ์ครั้งที่ 1 นครปฐม: โรงพิมพ์ชัน แพคเกจจิง, 2556), 44-50.

ความมั่นคงทางการเงิน มีการจัดโครงการในการสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้จ่ายที่เหมาะสมและ
 ธรรมรงค์การออมเงิน เช่น โครงการใช้สามส่วน ออมหนึ่งส่วน หรือการทำบัญชีครัวเรือน โครงการ
 ธรรมรงค์เล็กเหล่าเล็กบุหรี 7) ครอบครัวที่ดี (happy family) ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักใน
 ความสำคัญของครอบครัว การซื่อสัตย์ต่อกันและกัน การสร้างครอบครัวที่เข้มแข็งและอบอุ่น สมาชิก
 ในครอบครัวมีความรักความสามัคคี ไม่มีปัญหาในครอบครัว มีความมั่นคงทางการเงิน การใช้ชีวิตที่
 พอเพียง มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีหลักธรรมการครองเรือน การมีครอบครัวที่อบอุ่นย่อมนำไปสู่
 การทำงานที่มุ่งมั่นและมีความสุขมีความตั้งใจในการทำงาน มีสมาธิ มีสติในการทำงาน 8) มีสังคมดี
 (happy society) สนับสนุนให้เกิดความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อกัน มีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีความ
 ห่วงใยต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัวชุมชนที่บุคลากรทำงานและพักอาศัย ให้มีสังคมและ
 สภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อเป็นที่ทำงานที่น่าอยู่และสังคมสมานฉันท์ชุมชน ทุกคนในสังคมต้องร่วมมือกัน
 เพื่อสร้างความรักความสามัคคีและลดความขัดแย้งในการทำงาน¹³ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิด
 เชิงระบบมาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้ ดังที่ได้แสดงให้เห็นในแผนภูมิที่



¹³ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), **มาสร้างองค์กรแห่งความสุข
 กันเถอะ** (นนทบุรี : สองขาครีเอชั่น, 2556), 1-14.



แผนภูมิที่ 1 : ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 6 ed. (CA: Wadsworth Publishing, 2012), 31-33.

: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ, **มาตรฐานองค์กรแห่งความสุขกัน**
 เกะ(กรุงเทพฯ: ศูนย์องค์กรสุขภาวะ,2552), 23.

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย โดยมุ่งศึกษาสภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 โดยใช้สภาวะองค์กรตามแนวคิดความสุข 8 ประการ ของแผนสภาวะองค์กรเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้แก่ 1) สุขภาพดี (happy body) 2) น้ำใจงาม (happy heart) 3) การผ่อนคลาย (happy relax) 4) การหาความรู้ (happy brain) 5) คุณธรรม (happy soul) 6) ใช้เงินเป็น (happy money) 7) ครอบครัวที่ดี (happy family) 8) มีสังคมดี (happy society)¹⁴ แนวคิดดังกล่าว สามารถนำมาประกอบเป็นขอบเขตของการวิจัยที่ผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยเขียนดังปรากฏในแผนภูมิที่ 2

สภาวะองค์กร
1) สุขภาพดี (Happy body)
2) น้ำใจงาม (Happy heart)
3) การผ่อนคลาย (Happy relax)
4) การหาความรู้ (Happy brain)
5) คุณธรรม (Happy soul)
6) ใช้เงินเป็น (Happy money)
7) ครอบครัวที่ดี (Happy family)
8) มีสังคมดี (Happy society)

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, มาสร้างองค์กรแห่งความสุข
กันเถอะ(กรุงเทพฯ: ศูนย์องค์กรสภาวะ,2552), 23.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

สุขภาวะองค์กร หมายถึง องค์กรที่มีการส่งเสริมและพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีเป้าหมายให้คนทำงานในองค์กรมีสุขภาพที่ดีในการทำงาน มีความปลอดภัยและชีวนามัยที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีทักษะและประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีในการทำงาน มีความรักและผูกพันองค์กร เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ของระบบการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมและยั่งยืน โดยพัฒนาคนทำงานให้มีความสุขตามแนวคิดความสุข 8 ประการ ของแผนสุขภาวะองค์กร เอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้แก่ 1) สุขภาพดี (Happy body) 2) น้ำใจงาม (happy heart) 3) การผ่อนคลาย (happy relax) 4) การหาความรู้ (happy brain) 5) คุณธรรม (happy soul) 6) ใช้เงินเป็น (happy money) 7) ครอบครัวที่ดี (happy family) 8) มีสังคมดี (happy society)

โรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 2 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเพื่อศึกษาสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีของนักการศึกษา นักวิจัยตลอดจนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยหัวข้อที่สำคัญ ได้แก่ 1) ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน 2) ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว 3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 3.1) งานวิจัยในประเทศ 3.2) งานวิจัยต่างประเทศ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุข

คำว่า “ความสุข” (Happiness) เป็นคำที่มีความหมายได้หลากหลาย ซึ่งขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละบุคคล ดังตัวอย่างคำนิยามเหล่านี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ได้ให้ความหมายว่า ความสุข หมายถึง ความสบาย สบายใจ ความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง มีหลายระดับตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อยหรือความพอใจจนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุก¹⁵

พุทธทาสภิกขุ กล่าวว่า ความสุขคือการมีชีวิตที่สงบสุข สมดุล สามารถลด ละ กิเลสตัณหาต่างๆได้

พระเทพคุณาภรณ์ กล่าวว่า ความสบายกาย ความสำราญ เป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และพากันแสวงหาตามสติและปัญญา ด้วยวิธีการต่างๆ แยกออกได้เป็น 2 ฝ่าย คือ 1. ความสุขทางกาย คือความสุขที่ได้จากประสาทสัมผัสทั้ง 5 คือ รูป รส กลิ่น เสียงและผิวหนัง หรือเรียกว่า “กามคุณ 5” หรือความสุขที่เกิดจากเนื้อหนังมังสา อันเป็นสิ่งสกปรก 2. ความสุขทางใจ คือความสุขที่สัมผัสได้จากจิต คือความสบายกาย สบายใจ ความพอใจ อิ่มเอมใจ อันเกิดจากจิตที่สงบและเยือกเย็น อันเป็นความสุขที่สะอาด ซึ่งถือได้ว่าเป็นความสุขที่แท้จริง¹⁶

¹⁵ ราชบัณฑิตยสถาน,พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525, (กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น,2546),1204.

¹⁶ พระเทพคุณาภรณ์ (โสภณ โสภณจิตโต ป.ธ. ๙), ความสุขคืออะไร ความหมายของความสุข, เข้าถึงเมื่อ 18 เมษายน 2562, เข้าถึงได้จาก <https://www.tumsrivichai.com>.

พระมหาสมปอง กล่าวว่า ความสุขที่เป็นสภาวะแห่งความสุข ความสบาย เมื่อความสุขเกิดแก่ผู้ใดบุคคลผู้นั้นย่อมมีความสุข เช่น มีความสนุกสนาน ร่าเริง เบิกบาน แจ่มใสยินดี มีสุข สบายกาย สบายใจ

ฟรานซิส (Francis) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความสุขไว้ว่าเป็นสิ่งที่ไม่คงที่ในการแสดงออก ผลของอารมณ์ทางบวกจากการมีความสุขจะมีส่วนร่วมทำให้เกิดสังคมที่ดี เป็นธรรมชาติมีความรื่นรมย์ในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น¹⁷

มิลล์ (Mill) ได้กล่าวว่าความสุขในทัศนะของเขาใช้คำว่า “พึงพอใจ (Pleasure)” และ “ความสุข(Happiness)” ในความหมายเดียวกัน โดยที่มิลล์ได้ให้ความหมายของคำว่าความสุขผ่านผลงานอันโด่งดังของเขา คือ ลัทธิอรรถประโยชน์ (Utilitarianism) อันเป็นที่มาของทฤษฎีจริยศาสตร์แนวประโยชน์นิยมว่า ความสุข หมายถึง ความรื่นรมย์และความปราศจากความเจ็บปวด¹⁸

สรุปได้ว่า ความสุข หมายถึง ความรู้สึกสบายกาย สบายใจ ที่ชีวิตได้พบกับสิ่งที่ดีงาม ได้อยู่ในสังคมที่ดี

ความสุขตามทฤษฎีจริยศาสตร์ของอริสโตเติล นักปราชญ์ชาวกรีก(Gavin and Mason) กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนอยากมีความสุขและแสวงหาหนทางที่จะนำชีวิตไปสู่ความสุข รวมถึงความสุขแต่ละประเภทจะสัมพันธ์กับสิ่งหนึ่งอย่างสมเหตุสมผล หากมนุษย์จะพบกับชีวิตที่ดีงาม มนุษย์ก็ต้องอยู่ในสังคมที่ดีเช่นกัน ซึ่งสังคมนี้ก็เปรียบเหมือนกับการทำงานในองค์กร เพราะมนุษย์ต้องใช้เวลามากอยู่ในองค์กร

แนวคิดความสุขในมุมมองด้านปรัชญาและศาสนา

พระพุทธศาสนาถือว่า ชีวิตของมนุษย์จะต้องมีการพัฒนาใน 4 ส่วน คือ การพัฒนาด้านกาย ศีล จิตและปัญญา ถ้าบุคคลพัฒนาใน 4 ด้านแล้ว ย่อมจะได้ความสุขหรือความเจริญตามการพัฒนาของชีวิต คือ

ความสุขทางกาย (Physical) ได้แก่ ร่างกายที่แข็งแรง สมบูรณ์ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และมีสภาพแวดล้อมภายนอกที่ดี สะอาด ลอดภัย เช่น มีน้ำสะอาด อากาศบริสุทธิ์ ป่าไม้สมบูรณ์ สวยงาม ที่อยู่อาศัยสะอาด อาหารสะอาดถูกหลักอนามัย ผู้ที่มีความสุขด้านนี้เรียกว่า “ภาวิตกาย

¹⁷ L.J. Francis, “Happiness is a thing called stable extraversion : A further examination of the relationship between the oxford Happiness Inventory and Eysenck’s dimensional model of personality and Individual Differences”, Current Psychology 26, (1999), 5-11.

¹⁸ J.S. Mill, *Utilitarianism*, (New York: The Library of Liberal Arts, 1995), 7.

บุคคล”

2) ความสุขทางสังคม หรือ คีล (moral) ได้แก่ มีสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ดี มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรมมีการจัดการเพื่อความสุขความเจริญของบุคคลในสังคม ปราศจากการเบียดเบียนซึ่งกันและกันผู้ที่มีความสุขด้านนี้เรียกว่า “ภาวิตศีลบุคคล” บุคคลผู้มีศีลเจริญแล้ว

3) ความสุขทางจิตใจ (emotional) ได้แก่ มีส่วนประกอบทางด้านคุณธรรมความดีงามทั้งหลายภายในจิตใจ ได้แก่ ความมีเมตตากรุณาความขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุข ผ่องใส เป็นต้นผู้ที่มีความสุขด้านนี้เรียกว่า “ภาวิตจิตบุคคล” บุคคลผู้มีจิตใจเจริญแล้ว

4) ความสุขทางปัญญา (intellectual) ได้แก่ มีสติปัญญา ความเชื่อความรู้ ความนึกคิด ความเห็น ความเข้าใจชีวิตและโลกอย่างถูกต้อง ตามความเป็นจริง สามารถอยู่กับความเป็นจริงของโลกและชีวิตได้อย่างปกติสุขและอย่างเข้าใจ ผู้ที่มีความสุขด้านนี้เรียกว่า “ภาวิตปัญญาบุคคล” บุคคลผู้มีปัญญาเจริญแล้วบุคคลผู้ที่ฝึกฝนตนเองตามหลักภาวนาทั้ง ๔ ประการนี้ ย่อมได้รับความสุขทั้งที่เป็นโลกียะสุขหรือเป็นความสุขที่เกิดจากกิเลสความทุกข์ของสัตว์และมนุษย์ผู้เสพยาภมคุณ ๕ ได้แก่ รูป เสียง กลิ่น รส สัมผัสที่น่าปรารถนา น่ารักใคร่ น่าชอบใจ ที่เกี่ยวข้องกับวัตรธรรมทั้งหลายที่มีลักษณะเปลี่ยนแปลงได้ง่าย มิใช่ความสุขที่แท้จริง เป็นความสุขเพียงชั่วคราวและจะต้องแสวงหาสิ่งแปลกใหม่อยู่ร่ำไปและย่อมเข้าถึงโลกุตระสุข ได้แก่ความสุขที่เกิดจากความสิ้นไปแห่งกิเลสตัณหา เป็นความสุขที่สัมพันธ์กับความรู้สึทางจิตใจและปัญญาที่รู้จักจริง มีลักษณะสงบและดำรงอยู่ที่ยาวนาน เป็นความรู้สึกบรมสุขหรือภาวะแห่งการปล่อยวางไม่ยึดติดในตัวตน เรียกว่าเป็นความสุขของผู้ประพตธรรมหรือพระอรียบุคคล อันได้แก่ นิพพานอันเป็นความสุขอย่างยิ่ง¹⁹

แนวความคิดความสุขในมุมมองเศรษฐศาสตร์

Andrew Oswald นักเศรษฐศาสตร์ ชาวอังกฤษ แห่งมหาวิทยาลัย Warwick กล่าวว่าความสุขที่เราได้มาจากเงินนั้นมีค่าน้อยมาก เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับความสุขที่เราได้มาจากปัจจัยอื่นๆ ในชีวิต

นักเศรษฐศาสตร์ได้ให้เหตุผลว่า ประชาชนที่อยู่ในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วมักไม่มีความพึงพอใจกับชีวิต เห็นเงินเป็นสรณะ และไม่มีความผูกพันกับธรรมชาติ จึงส่งผลทำให้ประชากรของประเทศที่มีขนาดเศรษฐกิจที่ใหญ่และมีการพัฒนาแล้วเหล่านี้ ดำเนินวิถีชีวิตโดยการทำลาย

¹⁹ ปรีณ, ความสุขตามแนวพุทธศาสนา, เข้าถึงเมื่อ 18 เมษายน 2562, เข้าถึงได้จาก <http://baanthalad.blogspot.com/2013/06/blog-post.html>

ทรัพยากรธรรมชาติมากกว่าประเทศอื่นๆ ที่มีฐานะยากจนกว่า อย่างไรก็ตาม ประเทศที่พัฒนาแล้วเหล่านี้กลับมีความก้าวหน้าทางด้านการพัฒนาทางด้านสุขภาพและพลานามัยของประชากร ซึ่งส่งผลทำให้ประชากรของประเทศเหล่านี้จะมีอายุที่ยืนยาวกว่าประชากรในประเทศที่มีฐานะยากจน ประชากรในประเทศที่มีฐานะร่ำรวยยังได้รับสวัสดิการสังคมที่ดีและมีมาตรฐาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ได้ช่วยลดผลของการทำลายทรัพยากรที่ส่งผลทำให้ความสมดุล การศึกษาในระดับข้อมูลมหภาคนี้ ได้ข้อสรุปว่า ความสุขเกิดขึ้นจากการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี ไม่มีการเอารัดเอาเปรียบ มีความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

แนวความคิดความสุขในมุมมองด้านจิตวิทยา

วินโฮเฟิน นักจิตวิทยา ได้ให้นิยามของความสุขว่า ความสุขหมายถึงการประเมินของแต่ละคนว่าชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากแค่ไหน โดยคนที่มีความสุขนั้นเป็นคนที่แทบจะไม่มีรู้สึกวิตกกังวลกับชีวิตตนเอง ชอบสนุกสนานกับเพื่อนฝูง และชอบประสบการณ์ใหม่ๆ มีอารมณ์ที่มั่นคง และมักจะคิดว่าตนจะพบเจอแต่สิ่งดีๆ ในอนาคต ส่วนคนที่ไม่มีความสุขนั้น มักจะมองว่าชีวิตตัวเองตกต่ำ ย่ำแย่ ไม่สนใจความรู้สึกของคนอื่น โดยได้เสนอเทคนิคการเพิ่มความสุข 1) มนุษย์สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นอยู่ของตัวเองได้ และเมื่อปรับตัวได้ก็จะมีความสุข 2) การจัดการกับเวลาของตัวเอง โดยแบ่งเวลาออกเป็นส่วนๆตามเป้าหมายว่าจะทำอะไรแล้วก็ดำเนินตามแผนที่วางไว้ 3) ทำตัวให้มีความสุข ด้วยการยิ้ม นักจิตวิทยาพบว่า เมื่อเรายิ้ม เราจะรู้สึกมีความสุขขึ้น เพราะฉะนั้นอยากมีความสุขก็ให้ยิ้มเข้าไว้ 4) หางานอดิเรกยามว่าง เพื่อฝึกให้ได้ใช้ทักษะของเราเอง เช่น ทำงานฝีมือหรือจัดแต่งสวน กิจกรรมเหล่านี้จะช่วยให้มีสมาธิ เพลิดเพลิน รู้สึกอยากทำงานให้สำเร็จ แล้วก็มุ่งมั่นทำให้ได้ จะช่วยให้เราทำงานอย่างมีความสุข 5) ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอซึ่งการศึกษาพบว่า การออกกำลังกายนั้น นอกจากจะทำให้สุขภาพร่างกายแข็งแรงแล้ว ยังสามารถทำให้จิตใจแจ่มใส บำบัดอาการซึมเศร้าทางจิตและความวิตกกังวลได้ 6) การพักผ่อนให้เพียงพอเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะคนที่มีความสุขนั้นจะเป็นคนสดชื่นกระปรี้กระเปร่าแล้ว ถ้าเราพักผ่อนไม่เพียงพอก็จะรู้สึกอ่อนเพลีย เฉื่อยชาและอารมณ์เสียง่ายอีกด้วย 7) การให้ความสำคัญกับคนใกล้ตัว เพราะเมื่อเวลาเราเหงาหรือทุกข์ใจ ยาวนานเอกก็คือการมีใครสักคนมาใกล้ชิดและห่วงใยเราอย่างแท้จริง ดังนั้นอย่าลืมหมั่นแสดงน้ำใจต่อคนใกล้ชิดเหมือนที่แสดงความรักกับผู้อื่น 8) นักจิตวิทยาแนะนำ ให้เราใส่ใจผู้อื่นให้มากกว่าตัวเอง มองข้ามความต้องการของตัวเองไปบ้าง แล้วดูว่าผู้อื่นต้องการอะไร ต้องการความช่วยเหลืออะไรจากเราหรือไม่ เพราะการทำความดีโดยการช่วยเหลือผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นมีความสุข ก็จะทำให้เรารู้สึกอิ่มอกอิ่มใจ และมีความสุขตามไปด้วย 9) หันมามองและตระหนักถึงสิ่งดี ๆ ในชีวิตที่มีอยู่และ

มักจะมองข้ามไป เช่น สุขภาพที่แข็งแรง เพื่อน ๆ ที่หวังดี ครอบครัวที่อบอุ่น คนที่จดจำและซาบซึ้งกับสิ่งดี ๆ ในชีวิต จะมีความสุขมากขึ้นได้ 10) วิธีการเพิ่มความสุขในชีวิตของเรา คือสร้างศรัทธาในศาสนาเอาไว้ยึดเหนี่ยวจิตใจ ผลจากการวิจัยพบว่าผู้ที่ศรัทธาในศาสนาใดก็ตามจะปรับตัวกับเรื่องร้าย ๆ ในชีวิตได้ดีกว่า รู้สึกว่าชีวิตเรามีความหมาย ชอบช่วยเหลือผู้อื่น และแน่นอนว่ามีความสุขในชีวิตมากกว่า²⁰

กล่าวโดยสรุป **ความสุข** หมายถึง อารมณ์หรือความรู้สึกที่พึงพอใจ รู้สึกอิ่มเอิบใจ หรือ รู้สึกภาคภูมิใจในสภาพชีวิตของตนที่ปราศจากปัญหาต่างๆในการดำเนินชีวิต อันเป็นผลมาจากการใช้ความรู้ ความสามารถของตนในการจัดการ และนำผลการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานของความดี

ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนในหน่วยงานต้องการอยากให้เกิดขึ้น เพราะคนเราใช้เวลาในชีวิตส่วนใหญ่อยู่กับการทำงาน ถ้าองค์กรสามารถสร้างความสุขให้กับคนในองค์กรได้ คนทำงานก็ย่อมมีกำลังใจในการทำงาน ส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

ความสุขในการทำงานย่อมเป็นที่ปรารถนาของคนทำงานในทุกๆระดับตั้งแต่ระดับเล็กๆ ระดับปฏิบัติการ ผู้จัดการ และผู้บริหาร แต่จะทำงานอย่างไรให้เกิดความสุขอย่างแท้จริงนั้นไม่ใช่เรื่องง่ายนัก องค์กรพยายามอย่างยิ่งที่จะใฝ่หาวิธีการในการละลายพฤติกรรมของพนักงานให้มารักและกลมเกลียวร่วมกันทำงาน เป็นหนึ่งเดียวซึ่งก็ค่อนข้างยาก เพราะการทำงานต้องมีความเครียดความทำงาน ดังคำกล่าวที่ว่า “ทำงานให้เป็นสุขสนุกกับการทำงาน”²¹

พุทธทาสภิกขุ กล่าวว่า การเลือกทำงานในสิ่งที่ชอบและกำหนดเป้าหมายในการทำงานของตัวเอง ตามกำลังความสามารถของตนเอง เพื่อเป็นหนทางไปสู่ความสำเร็จ โดยลงมือปฏิบัติอย่างตั้งใจ ก็ย่อมจะเกิดความสุข ความดีใจที่ได้ทำงาน²²

²⁰ คัดนางค์ มณีศรี และ วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์ , **ความสุขคืออะไร** , เข้าถึงเมื่อ 20 มิถุนายน 2562, เข้าถึงได้จาก <https://smarterlifebypsychology.com>

²¹ ธร สุนทรายุทธ, **การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา** (กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์ ,2553),168.

²² สุวพีร์ สังข์ป่า, **ความสุขของชีวิตตามหลักท่านพุทธทาส** , เข้าถึงเมื่อ 20 มิถุนายน 2562, เข้าถึงได้จาก <https://smarterlifebypsychology.com>

มานีเยน (Manion) อธิบายว่าความสุขในการทำงาน คือสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเกิดจากการกระทำของตนเอง มีความรู้สึกปลาบปลื้มใจทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีความผูกพันกับงานและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รู้สึกอยากจะทำงาน มีความรู้สึกผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในงานต่อไป²³

ดาเยเนอร์ (Diener) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานให้เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ²⁴

Positive Sharing Company โดย Chief Happiness Officer Alexander Kjerulf กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้น จะรู้สึก 1) เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและมีความสุขกับงานที่ทำ 2) ทำงานที่ดีและมีความภาคภูมิใจกับงานที่ตนกระทำ 3) ทำงานร่วมกับคนดี ๆ 4) รับรู้ว่างานที่ตนกระทำอยู่นั้นมีความสำคัญ 5) มีผู้อื่นเห็นคุณค่าของงานที่เราทำ 6) มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ 7) รู้สึกสนุก มีความสุขในการทำงาน 8) มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน หมายถึง คนทำงานอย่างมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์ วัฒนธรรมแห่งการทำงานอย่างมีความสุข ประกอบไปด้วย สุขภาพดี คนมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน รู้จักยอมไม่เป็นหนี้ มีการผ่อนคลายเป็นคนมีการชวนหาความรู้ มีความศรัทธาในศาสนา มีความสามัคคีและมีครอบครัวที่อบอุ่น²⁵

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน คือ ความรู้สึกพอใจ ปลาบปลื้มใจของบุคคลในการปฏิบัติงาน มีความรัก สามัคคีในที่ทำงาน มีการผ่อนคลายเป็นคนมีการชวนหาความรู้ มีความศรัทธาในศาสนา มีความสามัคคีและมีแรงจูงใจในการทำงาน

²³ J.Manion, Joy at work: Creating a Positive Workplace, “Journal of Nursing Administration (2003),652-659.

²⁴ Diener E., “Subjective Well-Being : The Science of Happiness and a proposal for a National Index, “American Psychologist 55, 1 (January 2000) 34-43.

²⁵ ธร สุนทรายุทธ, การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา (กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์ ,2553),168.

ความหมายขององค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดที่มุ่งพัฒนาคนในองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นบุคคลที่สำคัญและเป็นกำลังหลัก เพราะฉะนั้นการสร้างความสุขในที่ทำงานนับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร องค์กรแห่งความสุข คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและให้ยุทธศาสตร์ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำพาองค์กร ไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยการจัดองค์กรจะเน้นคนเป็นหลัก²⁶

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง หน่วยงาน สถานประกอบการ สถานศึกษา ที่ทำงาน ที่มีความ มั่นคงก้าวหน้าตามจุดประสงค์ของภารกิจ คนในองค์กรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและตั้งใจ ทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรมีความสุขภาพดี ทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์²⁷

สรุปได้ว่าองค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่คนในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข มี บรรยากาศในการทำงานที่ดี ให้องค์กรสามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของความสุขในการทำงาน

ความสุขในมุมมองของผู้บริหารองค์กร มักจะออกมาในรูปแบบผลผลิต 1) ผลผลิตสูงมี คุณภาพ ลูกค้ำพอใจ 2) องค์กรมีกำไร เติบโตอย่างมั่นคง และยั่งยืน 3) ลูกค้ำผู้ถือหุ้น สังคมยอมรับ และสนับสนุนองค์กร 4) พนักงานมีความรักความผูกพัน และทุ่มเทต่อการทำงาน 5) องค์กรมี ภาพลักษณ์ที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคมสูง แต่สำหรับพนักงานความสุขมักจะเกี่ยวกับงานของตนดี มีความมั่นคง มีสภาพแวดล้อมดี รายได้พอใช้ ดี ไม่มีหนี้สิน งานมีความก้าวหน้า ครอบครัวยังมีความสุข สุขภาพดี จิตใจสบาย²⁸

²⁶ ขวัญเมือง บวรอัศวกุล, การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข, เข้าถึงเมื่อ 23 เมษายน 2562, เข้าถึงได้จาก <http://tpso4.m-society.go.th/index.php/th/tpso-news/2017-05-16-15-16-27/43-happy-workplace-8>.

²⁷ จินดารัตน์ โพธิ์นอก, องค์กรแห่งความสุข, เข้าถึงเมื่อ 23 เมษายน 2562, เข้าถึงได้จาก <https://www.dailynews.co.th/article/217512>.

²⁸ ธร สุนทรายุทธ, การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา (กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์ ,2553),170.

สุวรรณชัย โลหะวัฒนกุล กล่าวว่า ปัจจัยความสำเร็จขององค์กร อยู่ที่ตัวคน องค์กรจึงต้องมีคนคุณภาพ ซึ่งจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อคนเรามีความสุข เพราะฉะนั้นแล้วคุณภาพของงาน จึงเกี่ยวเนื่องโดยตรงกับความสุข²⁹

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ได้กล่าวเกี่ยวกับความสำคัญของความสุขในการทำงานว่า สังคมการทำงานกำลังเปลี่ยนผ่านตามยุคสมัย คนรุ่นพ่อแม่คิดทุกอย่างเพื่อลูก แต่คนรุ่นลูกคิดเรื่องตัวเองมากขึ้น คนทำงานรุ่นใหม่มองว่ารายได้กับสิ่งที่อยากได้คนละทางกัน ทำให้มีพนักงานไม่น้อยที่ยังจัดการชีวิตตัวเองไม่ได้ องค์กรแห่งความสุขจึงเป็นกลไกที่เข้ามาตอบโจทย์ สิ่งที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งความสุข ไม่ใช่แค่เรื่องผลิตผล(productivity)ที่เพิ่มขึ้น แต่จะเป็นบรรยากาศการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิมเป็นตัวสำคัญที่ทำให้คนและองค์กรสามารถเดินไปข้างหน้าได้อย่างมีความสุข³⁰

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข

ความสุขมีความสำคัญเพราะเป็นปัจจัยและแรงผลักดันที่สำคัญที่สุดในการมีชีวิตอยู่พร้อมกับทำให้สุขภาพดีและมีชีวิตที่ยืนยาว สำหรับปัจจัยที่มีต่อความสุขนั้น แบ่งออกเป็น 1) ฐานะทางเศรษฐกิจ 2) สุขภาพ 3) ความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว 4) งาน 5) เพื่อนและสังคมรอบด้าน 6) ความมีอิสระภาพส่วนบุคคล และ 7) ค่านิยมส่วนบุคคล

1. ความสุขกับฐานะทางเศรษฐกิจ คนส่วนใหญ่มักเชื่อว่าเงินเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อการมีความสุข และยังมั่งคั่งมากเท่าใดยิ่งมีความสุขมากขึ้นเท่านั้น จากการทดลองของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด แยังถึงความเชื่อข้างต้นอย่างสิ้นเชิง กล่าวคือ ในการทดลองหากให้บุคคลเลือก 2 ทางเลือก พวกเขาจะเลือกทางไหนระหว่าง 2 ทาง คือ ทางเลือกที่ 1 สมมติให้เขามีรายได้ 50,000 เหรียญต่อปี ในขณะที่คนอื่นมีรายได้เฉลี่ย 25,000 เหรียญต่อปี ทางเลือกที่ 2 สมมติให้เขามีรายได้ 100,000 เหรียญต่อปี ในขณะที่คนอื่นมีรายได้เฉลี่ย 250,000 เหรียญต่อปี ปรากฏว่าผู้ร่วมในการสำรวจเลือก ทางเลือกที่ 1 มากกว่าทางเลือกที่ 2 นั้นหมายความว่าโดยทั่วไปบุคคลจะให้ความสำคัญกับรายได้เชิง

²⁹ สุวรรณชัย โลหะวัฒนกุล, **ความสุขของคน เพิ่มคุณภาพของงาน**, เข้าถึงเมื่อ 18 เมษายน 2561, เข้าถึงได้จาก

http://www.happinometer.ipsr.mahidol.ac.th/article_detail.php?ar_id=26.

³⁰ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, **องค์กรแห่งความสุข**, เข้าถึงเมื่อ 18 เมษายน 2561, เข้าถึงได้จาก http://www.happinometer.ipsr.mahidol.ac.th/article_detail.php?ar_id=27.

เปรียบเทียบมากกว่าเงินที่เขาจะได้รับจริง และปกติเขามักเปรียบเทียบกับคนที่อยู่ในฐานะพอๆกับเขา หรือคนรอบข้าง หากเปรียบเทียบเขากับบุคคลอื่นแล้วเขาจะมีฐานะสูงกว่าคนอื่น เขาก็จะมีความสุข ในทางตรงกันข้ามถ้าเปรียบเทียบแล้ว ฐานะเขาต่ำ ความสุขจะลดลง

2. ความสุขกับสุขภาพ สุขภาพเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความสุขของมนุษย์มีความอดทนต่อ ความเจ็บปวดและการป่วยทางจิตได้น้อยกว่าการเจ็บป่วยทางร่างกาย นั่นคือปัญหาสุขภาพทางกาย และปัญหาทางจิตต้องมีผลกระทบต่อความสุข

3. ความสุขกับความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว จากการศึกษาในประเทศเยอรมนี ที่ครอบคลุม เป็นเวลานานถึง 20 ปี พบว่าคนที่แต่งงานมีความสุขมากกว่าคนโสด โดยระดับความสุขของผู้ที่ แต่งงานจะเริ่มขึ้นตั้งแต่ 2-3 ปีก่อนการแต่งงาน หลังจากนั้นระดับความสุขจะเริ่มลดลง อย่างไรก็ตาม ระดับความสุขนี้ก็ยิ่งสูงกว่า 4 ปีก่อนการแต่งงาน ที่เป็นเช่นนี้เพราะการแต่งงานให้ประโยชน์หลาย ประการแก่คู่สมรส เช่น รู้สึกว่ามีคนรักทำให้ระดับฮอร์โมนมีความสมดุลมากขึ้น ความสะดวกสบาย ต่างๆอาจเพิ่มขึ้น เพราะมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างคู่สมรส ฐานะทางเศรษฐกิจโดยรวมของ คู่สมรสจะดีขึ้นเพราะมีทรัพย์สินมากขึ้น และประการสุดท้ายความสามารถที่จะมีเพศสัมพันธ์ที่ดีกว่า ทั้งในด้านจำนวนครั้งที่มาากกว่า และระดับความพึงพอใจของแต่ละครั้งก็จะสูงขึ้น ในทางตรงข้ามหาก มีการหย่าร้าง ผลการศึกษาถึงระดับการลดลงของความสุขจากการหย่าร้าง พบว่าคู่สมรสจะมีความสุขลดลงโดยปีที่แย่ที่สุดคือปีที่หย่าร้าง แต่สำหรับชายจะกลับไปมีความสุขเท่าเดิมหลังจากการ หย่าร้างเพียงปีเดียว ขณะที่ฝ่ายหญิงจะยังคงทรมานต่อไปอีกหลายปี นอกจากนั้นการหย่ายังส่งผล กระทบต่อเด็กอีกด้วย ผลการศึกษาพบว่า 70% ของเด็กที่พ่อแม่หย่าร้างจะมีแนวโน้มในการก่อ อาชญากรรมเมื่ออายุยังน้อย อีกทั้งยังต้องออกจากโรงเรียนโดยไม่สำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐานมากกว่า เด็กทั่วไปถึงสองเท่า แม้ว่าคู่สมรสจะแต่งงานใหม่ก็ไม่ทำให้สถิติเหล่านี้เปลี่ยนแปลงไป ข้อมูลต่างๆ สรุปรว่าความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อการมีความสุข

4. ความสุขกับงาน โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ชอบทำงานเพราะนอกจากงานจะนำมาซึ่งรายได้ แล้ว ยังนำมาซึ่งมิตรภาพและความสำเร็จอีกด้วยยิ่งไปกว่านั้นการมีงานทำยังเป็นสัญลักษณ์ของ ประเทศชาติที่ไม่มีคนตกงานบ่งบอกอัตราส่วนสภาพการมีงานทำกับการตกงาน การมีงานทำยังสามารถช่วยเหลือสังคมได้ ทำให้ได้รับการยกย่องนับถือมีหน้ามีตาในสังคมดีกว่า คนแต่ผู้หนึ่งนั้นการ ตกงาน การถูกออกจากงานจึงเป็นหายนะสำหรับชีวิตมนุษย์ เพราะผู้ตกงาน จะรู้สึกเหมือนถูกปฏิเสธ จากสังคมส่งผลให้เขาสูญเสียความนับถือตัวเองและมีความสุขลดลง

5. ความสุขกับเพื่อนและสังคมนอกบ้านเพื่อนที่สนิทสนมและสังคมที่ดีทำให้คนมีความสุข ตัวชี้วัดคุณภาพเพื่อนและสังคมตัวหนึ่ง ได้แก่ ความรู้สึกไว้น้อยเชื่อใจของคนในสังคม จากการสำรวจ ความสุขกับเพื่อนและสังคมนอกบ้านต่างๆทั่วโลก พบว่า ประเทศที่คนในชุมชนรู้สึกไว้วางใจกันมากที่สุด คือ ประเทศนอร์เวย์ สำหรับประเทศบราซิลเป็นประเทศที่คนในชุมชนเชื่อใจกันน้อยที่สุด

นอกจากนี้ยังพบว่าประชาชนในประเทศที่พัฒนาแล้วมักจะย้ายถิ่นฐานบ่อยกว่าประชาชนในประเทศกำลังพัฒนา การโยกย้ายถิ่นฐานบ่อยๆทำให้คนในชุมชนขาดความไว้วางใจกัน และทำให้เกิดปัญหาทางจิตใจจนเป็นผลทำให้ความสุขลดลง

6. ความสุขกับความมีอิสระภาพส่วนบุคคล ความอิสระภาพส่วนบุคคลเป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความสุขซึ่งขึ้นอยู่กับประเทศและรัฐบาลและการปกครองประเทศที่มีการเดินขบวน การจลาจลบ่อยๆ มีการประท้วงตลอดเวลา จะทำให้ความสุขของประชาชนลดลง สังเกตหลังจากเหตุการณ์ต่างๆสงบ ความสุขมวลรวมของประชาชนจะสูงขึ้นทันทีเพราะประชาชนมีอิสระภาพส่วนบุคคล ความสุขของคนยังขึ้นอยู่กับเกณฑ์ของประเทศเป็นหลักประกัน มั่นคงแค่ไหนอย่างไร ประเทศที่มีการปกครองของรัฐบาล มีสวัสดิการ การบริการสังคมที่ดี ปราศจากคอร์รัปชัน การบริหารประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ การวัดความมีอิสระส่วนบุคคลอาจวัดได้ 3 แบบ คือ 1) มิติอิสระภาพส่วนบุคคล 2) มิติอิสระภาพทางการเมือง และ 3) มิติอิสระภาพทางเศรษฐกิจทางการเงิน จากการสังเกตประชาชนในประเทศที่ยังคงระบอบคอมมิวนิสต์มีความสุขน้อยกว่าประชาชนในประเทศประชาธิปไตย และประชาชนที่มีสิทธิออกเสียง เช่น มีการลงประชามติเรื่องที่สำคัญๆ ต่อวิถีชีวิตของเขา เช่น ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ เป็นต้น ประชาชนจะมีความสุขสูงกว่าประเทศที่ไม่ให้โอกาสประชาชนทำอะไรเลย เช่น ระบอบเผด็จการ ประชาชนจะมีความสุขน้อย

7. ความสุขกับค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมส่วนบุคคลหรือมีปรัชญาแนวความคิดการใช้ชีวิต ซึ่งเป็นปัจจัยภายในของแต่ละบุคคลที่จะมี ความสุขกับการดำรงตนในสังคม จากหลักง่ายๆหากประชาชนสามารถจะมีอิสระมีความศรัทธาในความเชื่อ ศาสนาใดๆอย่างอิสระ ประชาชนก็จะมีความสุขมากกว่าจะถูกบังคับโดยรัฐและสังคม เช่น ประเทศไทยเป็นเมืองพุทธ ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ แต่ประชาชนก็มีอิสระที่จะทำตามหลักพุทธศาสนิกชนที่ดี เช่น ห้ามขายสุราในเทศกาลต่างๆก็ไม่สามารถทำได้ เพราะประชาชนบางกลุ่มอาจจะไม่มีความสุขก็ได้ เพราะบางองค์กรถือว่าสุราเป็นสาเหตุแห่งการเสียชีวิต เช่น ในวันสงกรานต์ต่ออัตราเสียชีวิตของประชาชนมีสูงมาก แต่ประเทศก็มีการขายสุราก็อย่างเคลื่อนกลาด³¹

แนวทางเสริมสร้างความสุขในการทำงาน

ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว คือ การบริหารคน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการจูงใจพนักงาน ให้อยู่ทำงานได้นานๆ ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากร

³¹ ธร สุนทรายุทธ, การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา (กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์, 2553), 173-178.

มนุษย์ต้องพยายามพัฒนาองค์กรให้มีบรรยากาศในการทำงานที่มีความสุข บทบาทของผู้บริหารโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับบุคคลควรทำหน้าที่ดังต่อไปนี้เพื่อการสร้างเสริมบรรยากาศในการทำงานที่มีความสุข

1. การสร้างศรัทธาต่อ “ความสุข” เป็นการสร้างความน่าเชื่อถือ ความเลื่อมใส และสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อความสุข ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทในการชี้แจง โน้มน้าว ชักจูง และเชิญชวนให้คนในองค์กรตระหนักถึงการเห็นคุณค่าของการทำงานอย่างมีความสุข พนักงานก็อยากจะทำงาน อัตราการลาออก อัตราการขาดงานหรืออัตราการลาอื่นๆจะลดลง ย่อมส่งผลให้องค์กรมีพนักงานพร้อมที่จะทำงานอยู่ตลอดเวลาและสามารถลดค่าใช้จ่ายในการหาคนและพนักงานใหม่ พนักงานที่ทำงานด้วยความสุข มีสมาธิและใช้ปัญญาในการทำงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานก็จะออกมาดี พนักงานและองค์กรก็จะเจริญเติบโตด้วยกัน นอกจากนี้การใช้สมาธิและปัญญาในการทำงาน จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงงาน และสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
2. เปิดโลกทัศน์ความสุข พอพนักงานเริ่มมีศรัทธาต่อความสุข แล้วผู้บริหารควรเสริมต่อด้วยการให้เห็นภาพกระบวนการปฏิบัติอย่างแท้จริง ซึ่งกิจกรรมที่ใช้ควรพาพนักงานไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมองค์กรที่มีการพัฒนาความสุขในการทำงานที่ประสบความสำเร็จแล้วนั้น เริ่มด้วยเชิญผู้แทนขององค์กรนั้นๆมาบรรยายว่าทำอะไรจากปากผู้ทำจริงๆ อภิปรายและประยุกต์ให้เป็นจริงเป็นจังในองค์กรของตน
3. เปิดโอกาสในการพัฒนาองค์ประกอบความสุข แนวคิดในการสร้างความสุขในที่ทำงาน ตัวความสุขจะต้องมาจากองค์ประกอบต่างๆที่ พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขได้ เพราะฉะนั้นในการสร้างความสุขในที่ทำงาน ฝ่ายบริหารจะต้องสร้างกระบวนการในการมีส่วนร่วมเสนอแนะว่าองค์ประกอบหรือปัจจัยอะไรบ้าง ที่จะส่งเสริมให้เกิดความสุขได้ ซึ่งการมีส่วนร่วมอาจจะ มีหลากหลายรูปแบบ เช่น ให้พนักงานตอบสนองต่อผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเสนอเอง หรือฝ่ายบริหารทำการสอบถามจากพนักงานโดยตรง เป็นต้น ในการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแบบเสรีจริงๆ เพื่อจะได้องค์ประกอบของความสุขที่มาจากหลากหลาย เอามากันกรองเอาที่คิดว่าเป็นองค์ประกอบจริงๆที่สามารถปฏิบัติได้ อาจมีการตัดทิ้งหรือเพิ่มเติมแล้วชี้แจงความจำเป็นให้พนักงานทราบและยอมรับร่วมกัน
4. ประสานงานในการสร้างความสุข เมื่อได้องค์ประกอบของความสุขแล้วในการลงมือปฏิบัติ สายบริหารจะมีบทบาทประสานงานอำนวยความสะดวก ทำการประชาสัมพันธ์หรือร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆในการจัดกิจกรรม การสร้างเสริมความสุข เป็นต้น เพื่อให้กิจกรรมการสร้างความสุขดำเนินไปอย่างราบรื่นตามแนวคิดที่ว่า การเริ่มต้นที่ดีก็จะประสบความสำเร็จที่ดีตามไปด้วย
5. สร้างดัชนีความสุขในที่ทำงานเพื่อให้การสร้างความสุขในที่ทำงานเป็นการพัฒนาองค์กร

อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ฝ่ายบริหารควรสร้างกระบวนการสำรวจหรือวัดความสุขในที่ทำงานนั้น ขึ้นมาทันทีเพื่อหาความสุขในมุมมองของพนักงาน เมื่อได้ข้อมูลมาแล้งฝ่ายบริหารควรวิเคราะห์และสรุปผลชี้แจงผู้เกี่ยวข้อง พนักงาน และเสนอแนะกระบวนการปรับปรุงองค์ประกอบของความสุขในมุมมองของพนักงานที่ยังไม่ก่อให้เกิดความสุขเท่าที่ควร ในการสร้างดัชนีความสุขในที่ทำงานจะต้องทำความเข้าใจผู้ที่เกี่ยวข้องก่อนว่า การสำรวจหรือการวัดองค์ประกอบความสุขจะเป็นกระบวนการทางการหาข้อมูลเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการปรับปรุงการทำงานอย่างมีความสุขที่ยั่งยืนต่อไปในอนาคต ไม่ใช่จะใช้เป็นเครื่องมือในการให้คุณให้โทษแก่ใคร เพราะหากเป็นเช่นนั้นพนักงานอาจขาดความร่วมมือได้

6. ประสานพลังในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานอย่างมีความสุขการที่จะบริหารองค์กรให้เป็นสถานที่ทำงานที่มีความสุขอย่างยั่งยืนจะต้องเป็นกระบวนการในการประสานพลังของคนในองค์กร ให้ประพฤติปฏิบัติ หรือแสดงพฤติกรรมที่ตกลงร่วมกันแล้วว่าจะจะเป็นสิ่งซึ่งก่อให้เกิดบรรยากาศแห่งความสุข และการแสดงออกเหล่านี้ต้องกระทำด้วยความจริงใจ จริงจังต่อเนื่องสม่ำเสมอ มั่นคง และถาวรจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร เช่น องค์กรแห่งหนึ่งสร้างวัฒนธรรมในการพักท่ายด้วยความยิ้มแย้มเมื่อพนักงานมาทำงานในตอนเช้า และช่วงเวลาเลิกงานตอนเย็นก็จะสร้างวัฒนธรรมในการลากันเมื่อกลับบ้านอย่างยิ้มแย้มเช่นกัน โดยมีสโลแกนขององค์กรว่า “วันนี้คุณยิ้มให้เพื่อนๆหรือยัง” เมื่อแสดงพฤติกรรมเช่นนี้ไปนานๆก็จะพบว่าพนักงานสนิทสนมกันมากขึ้นทั้งในระหว่างพนักงานด้วยกันเอง และระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ข้อขัดแย้งในการทำงานก็ลดลงไปเป็นอันมาก ในการประสานพลังเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรนั้น ฝ่ายบริหารจะต้องประสานใจของผู้บริหารระดับสูงให้ได้เสียก่อน เพราะผู้นำจะต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่าง ถ้าหัวหน้าไม่เอาจริงทำแบบแกงๆพนักงานก็ยากที่จะปฏิบัติตามได้ กลายเป็นเรื่องที่ล้มเหลวไปในทันที

กล่าวโดยสรุป บทบาทสำคัญของผู้บริหารในฐานะผู้ประสานงานระหว่างพนักงานและผู้บริหารระดับสูงจะต้องเป็นตัวประสานนำกลยุทธ์มาพัฒนาองค์กรให้การทำงานที่มีความสุข

วิธีที่ช่วยเพิ่มฮอร์โมนแห่งความสุข

1. ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ครั้งละอย่างน้อย 30 นาที จะช่วยให้ร่างกายหลั่งสารแห่งความสุข ได้แก่ ซีโรโทนิน ซึ่งเป็นฮอร์โมนที่มีผลต่อความสุข ความมั่นคงทางอารมณ์ อีกทั้งยังช่วยป้องกันโรคซึมเศร้า เอ็นดอร์ฟิน เป็นฮอร์โมนที่ทำให้รู้สึกดี ลดความกังวลและความเจ็บปวด และโดปามีน เป็นฮอร์โมนที่ทำให้รู้สึกสดชื่น

2. รับประทานอาหารจำพวกน้ำตาล ไขมันและโคเรสเตอรอลในระดับที่พอเหมาะ ไม่น้อยเกินไป การรับประทานอาหารประเภทน้ำตาลและไขมันในระดับต่ำเกินไปจะทำให้ระดับโดปามีนใน

ร่างกายต่ำไปด้วย การรับประทานกล้วย ธัญพืช สามารถช่วยเพิ่มระดับโดปามีนได้ นอกจากนี้ การรับประทานอาหารจำพวกโปรตีนที่มีส่วนประกอบของ ทริปโตเฟนในปริมาณมาก เช่น เม็ดทานตะวัน เมล็ดฟักทอง ปลา นม กล้วย ถั่วลิสง จะช่วยในการเพิ่มการผลิตของ ซีโรโทนิน

3. ทำกิจกรรมท่ามกลางแสงแดด อย่างน้อย 20 นาทีในตอนเช้า จะส่งผลให้ร่างกายผลิตสาร เมลาโทนินที่จะเปลี่ยนเป็นซีโรโทนิน ช่วยในเรื่องของการนอนหลับพักผ่อนได้เต็มที่ในตอนกลางคืน

4. นวดตัว เป็นพลังที่มาจากสัมผัส ซึ่งมีรายงานวิจัย Touch Research Institute ของ Miami School of Medicine พบว่าการนวดตัวสามารถช่วยเพิ่มสารซีโรโทนินได้ถึง 28% และลดสาร คอร์ติโซล ซึ่งเป็นฮอร์โมนแห่งความเครียดได้ถึง 31%

5. ลดความเครียดและจัดการอารมณ์ที่ทำให้เครียด เช่น ความกังวล ความโกรธ ความกลัว เพื่อช่วยเพิ่มระดับของซีโรโทนิน เช่น การฝึกทำโยคะ การฝึกหายใจ การออกกำลังกาย³²

สิ่งที่ทำให้เราไม่มีความสุข

1. อคติ การคิดในด้านลบหรือลำเอียง ทำให้มนุษย์ไม่เป็นอิสระจากความคิดที่ปรุงแต่งขึ้น และพัฒนาไปสู่ความจริงที่อิสระและเป็นสุข ดังนั้น การฝึกจิตใจให้เป็นกลางในทุกสภานั้นจะเป็นสิ่งที่เราชอบหรือไม่ชอบก็ตาม การคิดให้เป็นกลางหรือการคิดในทางบวก จึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อปรับทิศทางใจไม่ให้เอียงไปในทางลบซึ่งส่งผลให้เราเป็นทุกข์แต่จะทำให้ใจเราเป็นสุข จากการมองทุกอย่างตามความเป็นจริงที่อิสระ ไม่เอียงไปในทางลบ

2. อารมณ์ร้อน อารมณ์ร้อนนั้นก็ทำลายไม่ได้แต่เปลี่ยนได้ อารมณ์ร้อนเปรียบเสมือนเปลวไฟ จิตใจเหมือนเชื้อเพลิง ลมคือปัจจัยภายนอกที่พัดกระหน่ำอารมณ์ อารมณ์ร้อนมักทำให้เราพลั้งเผลอทำอะไรลงไปอย่างไม่ทันคิดให้รอบคอบ ดังนั้น เราต้องควบคุมอารมณ์ร้อนให้ได้ ทุกครั้งที่เราพบเจอเหตุการณ์ที่ทำหยาบ อย่าให้อารมณ์ร้อนทำให้เราพลั้งเผลอทำสิ่งที่เลวร้าย ทำลายชีวิตตนเอง ควรสร้างกำแพงป้องกันอารมณ์ร้อนด้วยการฝึกสติให้นิ่งสงบอยู่เสมอ

3. ความอยาก เกิดขึ้นจากความต้องการที่มากเกินไปกว่าความจำเป็น เราควรใช้ชีวิตตามความพอดีของตนมากกว่าความอยากที่ไม่รู้จักพอ เพราะความอยากที่เกินพอดีจะทำให้เรารู้สึกอ่อนรนเป็น

³² กรมสุขภาพจิต, กรมสุขภาพจิต ขวนคนไทย สร้างสุขด้วยตนเอง, เข้าถึงเมื่อ 1 มีนาคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://dmh.go.th/news/view.asp?id=1176>

ทุกข์ใจอยู่เสมอ ดังนั้นจึงควรผูกขังความยากในใจไว้กับความจำเป็นของชีวิตอย่าปล่อยให้มันจับชีวิตเราเป็นตัวประกันอีกต่อไป³³

วิธีปฏิบัติต่อความสุข อย่าประมาทในความสุข มีอยู่ 4 ประการ

1. ไม่เอาทุกข์ทับถมใจที่ไม่เป็นทุกข์ หมายความว่า ตามธรรมชาติอันเป็นธรรมดาของชีวิตใจของเราทุกข์ มีพุทธดำรัสตรัสไว้ว่า จิตโดยแท้นั้นผ่องใส แต่กายที่ทุกข์นั้น ถ้าเราไม่เอาใจเข้าไปแบกทุกข์ ใจก็ไม่ทุกข์ แต่มนุษย์จำนวนมากมีชีวิตที่เป็นทุกข์ เพราะเอาใจเข้าไปแบกทุกข์ แกว่งเท้าหาเสี้ยน ทุกข์จริงนั้นไม่มี แต่ใจเราไปแกว่งหามันเอง
2. สุขที่ชอบธรรม หมายความว่า เวลาแสวงหาความสุขนั้น ขอให้แสวงหาแต่ความสุขโดยชอบธรรม สุขที่ไม่ชอบธรรมไม่ต้องเอามา เช่นความสุขที่ติดในกามารมณ์ สุขที่ชอบธรรมนิยามง่าย ๆ ว่า ไม่ทำตนให้เดือดร้อน ไม่ทำคนอื่นให้เดือดร้อน ทำจิตใจให้สดชื่นเบิกบานแจ่มใส
3. ต้องไม่ยึดติดในความสุขในชอบธรรม เช่นการยึดติดในสมาธิ เสพติดสมาธิมาก ๆ จะซีเกียจ หลงลึ้มโลก ลึ้มหน้าที หากขาดสติ พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า มีความสุขโดยชอบธรรม ก็จงอย่าประมาท
4. ความสุขของมนุษย์นั้นมีพัฒนาการ เรามีความสุขจากกามแล้วก็ไม่พอ ต้องพัฒนาไปจนถึงจิตที่เป็นวิมุติสุขด้วย³⁴

รายงานความสุขโลกประจำปี 2561

ปีปีซีรายงานว่า เครือข่ายทางออกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนแห่งองค์การสหประชาชาติ (UN Sustainable Development Solutions Network) รายงานความสุขโลกประจำปี 2561 ของประชาชนใน 156 ประเทศทั่วโลก โดยพิจารณาปัจจัยผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ การสนับสนุนทางสังคม อายุคาดเฉลี่ยของการมีสุขภาพดี อีสราภาพในการใช้ชีวิต และปัญหาคอร์รัปชัน ประเทศฟินแลนด์ได้รับการจัดอันดับให้เป็นชาติที่มีพลเมืองมีความสุขมากที่สุดอันดับ 1 ตามรายงานประจำปีเกี่ยวกับดัชนีความสุขนานาชาติของสหประชาชาติ ซึ่งวัดจากความสุขของพลเมืองเป็นหลัก ส่วนผู้ลี้ภัยที่เดินทางไปพำนักที่ฟินแลนด์นั้นเป็นผู้ลี้ภัยที่มีความสุขที่สุดในโลกด้วยส่วนในที่อพยพตามด้วย นอร์เวย์ เดนมาร์ก ไอร์แลนด์ สวิตเซอร์แลนด์ เนเธอร์แลนด์ แคนาดา นิวซีแลนด์ สวีเดน และ

³³ นักรบ พิมพ์ขาว.โคตรรวายสุข. (กรุงเทพฯ : ธิงค์บีอินด์ บุ๊คส์,2553),27-29.

³⁴ พระมหาวิมลชัย วชิรเมธี (ว. วชิรเมธี)เข้าถึงเมื่อ 24 พฤษภาคม 2562, เข้าถึงได้จาก

ออสเตรเลีย กลุ่มมหาอำนาจทางเศรษฐกิจ 10 ประเทศ มีเพียงแคนาดาที่อยู่ในทำเนียบท็อปเท็น รองลงมาเป็นเยอรมนี อันดับที่ 15 ส่วนสหรัฐอเมริกาหล่นจากอันดับ 14 เมื่อปีก่อนมาอยู่ที่ 18 ตามด้วยสหราชอาณาจักร อันดับ 19 ฝรั่งเศสอันดับ 23 บราซิล อันดับ 28 อิตาลี อันดับ 47 ญี่ปุ่น อันดับ 54 จีน อันดับ 86 และอินเดียรั้งท้ายที่อันดับ 133 สำหรับกลุ่มอาเซียน ประเทศที่มีความสุขที่สุดคือ สิงคโปร์ อยู่อันดับที่ 34 ถัดมาเป็นมาเลเซียที่ 35 ส่วนประเทศไทยร่วงจากอันดับ 32 มาอยู่ที่ 46 ด้านฟิลิปปินส์ อยู่อันดับ 74 เวียดนาม 95 อินโดนีเซีย 96 สปป.ลาว 110 กัมพูชา 120 และพม่า 130 ส่วนประเทศที่มีความสุขน้อยที่สุดในแดนสงครามและเผชิญความยากจน ได้แก่ บรูไน อยู่อันดับ 156 ขณะที่ร่องรั้งท้ายตาราง ได้แก่ แอฟริกากลาง ซูดานใต้ แทนซาเนีย เยเมน รวันดา ซีเรีย ไคบีเรีย เฮติ และมาลาวี ขณะที่รายงานความสุขของผู้อพยพใน 117 ประเทศซึ่งจัดทำเป็นปีแรก ปรากฏว่าฟินแลนด์ชีวแชมป์ ประเทศที่ผู้อพยพอยู่อาศัยอย่างมีความสุขที่สุดในโลก รองลงมาคือเดนมาร์ก นอร์เวย์ ไอซ์แลนด์ นิวซีแลนด์ ออสเตรเลีย แคนาดา สวีเดน สวิตเซอร์แลนด์ และเม็กซิโก³⁵

สถานการณ์ความสุขคนทำงานในองค์กรของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2559

ผลการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กรของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2559 โดย โครงการ “การพัฒนา สร้างเสริมความสุขคนทำงานเพื่อความยั่งยืน” โดยการดำเนินงานในรูปแบบ “ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่ง ประเทศไทย ” (Healthy Workplace for All: Thailand Centre for Happy Worker Studies: TCHS) สถาบันวิจัย ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สนับสนุนโดย สำนักสนับสนุนสุขภาพองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุน การเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) ซึ่งสำรวจคนทำงานในองค์กรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และรัฐวิสาหกิจ พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขคนทำงานในองค์กรของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2559 เท่ากับ 59.3 โดยมีมิติที่มีค่าเฉลี่ย ความสุขสูงสุด คือ ด้านจิตวิญญาณดี (HAPPY Soul) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 67.9 ซึ่งอยู่ในระดับ “Happy” หรือ “มีความสุข” รองลงมา คือ ด้านน้ำใจดี (HAPPY Heart) ด้านสุขภาพกายดี (HAPPY Body) และด้านการทำงานดี (HAPPY Work-Life) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 65.7 60.3 และ 60.0 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับ “Happy” หรือ “มีความสุข” เช่นกัน ส่วนมิติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และเป็นประเด็นที่น่าสนใจ คือ ด้านผ่อนคลายดี (HAPPY Relax) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 48.2³⁶

³⁵ ข่าวสดออนไลน์, **เปิดอันดับประเทศที่มีความสุขมากที่สุดในโลก**, เข้าถึงเมื่อ 15 มีนาคม 2561, เข้าถึงได้จาก https://www.khaosod.co.th/around-the-world-news/news_844210

³⁶ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, **สถานการณ์ความสุขคนทำงานในองค์กรของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2559**, เข้าถึงเมื่อ 26 มกราคม 2561, เข้าถึงได้จาก http://www.happinometer.ipsr.mahidol.ac.th/file_download_report/Happy%20Report_Y2559_240760.pdf

จะเห็นได้ว่า คนทำงานในประเทศไทยยังไม่ค่อยมีความสุขกับการทำงานเท่าที่ควร ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผ่อนคลายดี แสดงให้เห็นว่าคนทำงานยังไม่ค่อยรู้จักหาเวลาในการพักผ่อน ผ่อนคลายตัวเอง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

Adams เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ โดยมีพื้นฐานความคิดว่าบุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคม โดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (output) กับตัวป้อน (input) คือพฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับพนักงาน ความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับ การเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (perceived inputs to outputs) เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใด ก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้ ทฤษฎีความเสมอภาคอธิบายว่า บุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อนของเขา (เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ อารมณ์ สถานภาพ สติปัญญาความสามารถ และอื่นๆ) กับผลตอบแทนที่ได้รับ (เช่น การยกย่องชมเชย คำนิยม ค่าจ้างค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และสถานภาพ การยอมรับจากหัวหน้างาน) กับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนก หรือแม้แต่บุคคลใดในความคิดของเขาก็ได้ ว่ามีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ ซึ่งตัวป้อนและผลตอบแทนนั้นเป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของเขาเอง ไม่ใช่ความเป็นจริง แม้ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาค แต่เขาอาจรับรู้ว่ามีไม่เสมอภาคก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นเขาจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเองเพื่อทำให้รู้สึกว่าการเกิดความเสมอภาค ดังนั้นในการปฏิบัติต่อพนักงาน หัวหน้าจะต้องทำให้เขาเห็นว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น เมื่อเปรียบเทียบตนเองกับคนอื่น พนักงานส่วนมากมักประเมินว่าตนเองทำงานหนักและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ขณะเดียวกันก็มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตน เขาจะพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงตรงเท่าที่เขายังรับรู้ว่ามีเสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น แต่ถ้าพนักงานพบว่าผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกับเขาได้รับผลตอบแทนสูงกว่าเขา หรือได้รับผลตอบแทนเท่ากันแต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะน้อยลง เมื่อใดที่พนักงานรับรู้ถึงความไม่เสมอภาค เขาจะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาคโดยการลดระดับตัวป้อนหรือเรียกร้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้น³⁷

³⁷ กฤติชนะ อยู่สุข, **ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)** , เข้าถึงเมื่อ 24 มกราคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://yoosook11.blogspot.com/2011/01/equity-theory.html>

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ไดเนอร์ (Diener) กล่าวว่าสุขภาวะที่ดี (Subjective Well-being) เป็นคำศัพท์เชิงวิทยาศาสตร์ นักวิจัยส่วนใหญ่จะใช้คำว่า สุขภาวะที่ดีซึ่งสุขภาวะที่ดีตามทฤษฎีของไดเนอร์ (Diener) อธิบายว่าองค์ประกอบของความสุขก็คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในจุดหมายหลักของชีวิต ซึ่งเป็นอารมณ์ความรู้สึกในด้านลบต่ำ มนุษย์มีความสุขเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัยที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ รายได้ สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความต้องการของบุคคลที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายความว่า การที่มนุษย์มีความพึงพอใจกับสิ่งที่ตนเองเป็น ละครกระทำอยู่ มีความหวังต่อเป้าหมายของชีวิตที่สัมพันธ์กับความเป็นจริง และยอมรับกับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายความว่า การที่มนุษย์ได้ทำในสิ่งที่ตนชอบหรือรัก และพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่อได้ทำงานนั้นเสร็จลุล่วงไปตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ ตลอดจนงานที่ได้ทำนั้นทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Affect) หมายความว่า การที่มนุษย์มีความสุขในสิ่งที่ดี มีความเพลิดเพลินสนุกสนานในการทำงาน มีอารมณ์ร่าเริงสดใสกับการทำงานมีความศรัทธากับสิ่งที่ตนได้กระทำ เข้าใจถึงความดีงาม และประโยชน์ของงานที่ได้กระทำ

4. อารมณ์ทางด้านลบ (Negative Affect) หมายความว่า การที่มนุษย์นั้นมึอารมณ์ความรู้สึกเป็นทุกข์ต่อสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น ความคับข้องหรืออึดอัดใจ เบื่อ หดหู่ใจ ไม่สบายใจที่เห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง ต้องการที่จะปรับปรุงแก้ไขให้มันดีขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองให้มีความสุข³⁸

ความสุขในแนวคิดของอริสโตเติล (Aristotle) พุถึงความสุขตามทฤษฎีจริยศาสตร์ ได้กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนอยากมีความสุขและแสวงหาหนทางที่จะนำชีวิตไปสู่ความสุข รวมถึงความสุขแต่ละประเภทจะสัมพันธ์กับสิ่งหนึ่งอย่างสมเหตุสมผล ความดีงามของมนุษย์เป็นความสุขที่ได้บรรลุความเป็นเลิศของคุณลักษณะของจิต (Soul) คือ ความมีเหตุผล หากมนุษย์จะพบกับชีวิตที่ดีงามมนุษย์ก็ต้องอยู่บนสังคมที่ดีเช่นกัน ซึ่งสังคมนี้อีกเปรียบเสมือนกับการทำงานในองค์กร เพราะบุคคลต้องใช้เวลามากมายอยู่กับการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องทุ่มเททั้งพลังกายพลังใจในการทำงานและองค์กรเป็นแหล่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เปรียบเสมือนความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งลักษณะที่สำคัญของการ

³⁸ Edward Diener, New direction in Subjection Well-Being: The science of happiness and Proposal for a national index. **The American Psychologist Association 1(2) (2000),34-43.**

สร้างความสุขตามแนวคิดของอริสโตเติล (Aristotle) คือความมีอิสระ ความสุขเป็นผลมาจากการที่บุคคลสามารถสร้างทางเลือกได้ การมีความรู้ (Knowledge) ความสุขจำเป็นต้องมีความรู้เพื่อที่จะทำให้มีเหตุผลต่อการตัดสินใจที่สำคัญและคุณธรรม (virtue) การกระทำที่อยู่บนหลักจริยธรรมที่ดีงามนั้นจะช่วยพัฒนาการตัดสินใจที่ดี ซึ่งผลของการกระทำนั้นจะมาซึ่งความภาคภูมิใจ และความเคารพในตนเอง³⁹

กระบวนการสร้างสุขด้วย SABAI

องค์กรที่สามารถสร้างสุขให้กับคนทำงานได้ จะต้องประกอบไปด้วย

1. Success กระบวนการสร้างสุขจากความสำเร็จขององค์กร ได้แก่ การที่องค์กรมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสังคมและการเพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการ

2. Administration กระบวนการสร้างสุขจากการบริหารจัดการที่ดี ได้แก่ มีการบริหารผลตอบแทน การจัดสวัสดิการ การให้รางวัลยกย่อง การเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ มีระบบการ บริหารงานองค์กรด้วยคุณธรรม

3. Body & Mind กระบวนการสร้างสุขจากการส่งเสริมสุขภาพกาย - ใจของบุคลากร ได้แก่ การประเมินสุขภาพของบุคลากร การส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร การจัดการความเครียดของบุคลากร การป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ/การเจ็บป่วย/การตายที่มีสาเหตุมาจากการทำงาน การส่งเสริมให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร การส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในองค์กร

4. Atmosphere กระบวนการสร้างสุขจากการสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพที่ดีใน ที่ทำงาน ได้แก่ การมีผู้นำสูงสุดที่มีแนวทางการสร้างสุขอย่างต่อเนื่อง บรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริม ความสุขของบุคลากร สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน

5. Investment กระบวนการสร้างสุขจากการลงทุน ได้แก่ การมีผู้บริหารเป็นต้นแบบการ สร้าง สุข การดูแลความสุขของครอบครัว การจัดการให้บุคลากรทำงานที่สอดคล้องกับปัญหาสุขภาพ การ กำกับดูแลนโยบายขององค์กรสร้างสุข การสื่อสารเรื่องการสร้างสุข การเรียนรู้การสร้างสุข การสนับสนุน ทรัพยากรสร้างสุข ส่วนร่วมของบุคลากรในกิจกรรมสร้างสุข มีกระบวนการประเมินองค์กรสร้างสุข รวมถึงมีการส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน⁴⁰

³⁹ J.H. Gavin and, R.O. Mason, “The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the workplace,” **Organization Dynamics**, 33 (September): 379-392.

⁴⁰ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข, **แนวทางการขับเคลื่อนความสุข กระทรวงสาธารณสุข ปี 2562-2563**, เข้าถึงเมื่อ 24 ธันวาคม 2562, เข้าถึงได้จาก http://bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/Draft%20guidelines%20for%20driving.pdf.

แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชนสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.) ได้เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข(Happy Workplace)เป็นแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์เพื่อที่จะมองความสุขของมนุษย์ทั่วไปว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้างและจะจัดการได้อย่างไร โดยเสนอผ่านแนวคิดที่เรียกว่า Happy 8 ความสุขแปดประการซึ่งประกอบด้วย

1. สุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง การมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่สมบูรณ์แข็งแรง อารมณ์ดีปราศจากความเครียด อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ออกกำลังกายสม่ำเสมอ ไม่ข้องเกี่ยวกับอบายมุขหรือกิจกรรมต่างๆที่นำไปสู่ความเสื่อม

2. น้ำใจงาม (Happy heart) หมายถึง การกระตุ้นให้เกิดความเอื้ออาทรต่อกันและกัน เพราะการมีต่อกันระหว่างคนในองค์กรจะช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน มีความสามัคคีและก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความมีน้ำใจและรักกันในองค์กรเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสันติและนำไปสู่ความยั่งยืนในการร่วมกันสร้างความเจริญให้เกิดแก่องค์กร

3. การผ่อนคลาย (Happy Relax) หมายถึง การให้ความรู้ความเข้าใจ รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆในการดำเนินชีวิต การสร้างกิจกรรมบันเทิงพักผ่อนคลายความเครียดในการทำงาน เช่น กิจกรรมบันเทิง ซึ่งจะช่วยลดความเหนื่อยล้าและความเครียดในการทำงาน เพราะความเครียดจะสร้างปัญหาทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของคนลดลง ผลผลิตที่ได้ไม่ตรงกับเป้าหมาย

4. การหาความรู้ (Happy Brain) หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักศึกษาหาความรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อการพัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆเพื่อให้เกิดทักษะความชำนาญ รอบรู้ และสามารถถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่นได้ นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการดำเนินชีวิตเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคมทำให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในชีวิต

5. คุณธรรม (Happy Soul) หมายถึง ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา กระตุ้นให้เกิดความศรัทธา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีเมตตา มีคุณธรรม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่เอาเปรียบผู้อื่น มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการทำความชั่ว ทำงานอย่างมีสติ มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร และใช้ทางสายกลางในการทำงานและการดำเนินชีวิต

6. ใช้เงินเป็น (Happy Money) หมายถึง มีการเสริมสร้างความรู้ในการดำเนินชีวิตและวิธีใช้จ่ายที่เหมาะสมสนับสนุนให้บุคลากรรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ บริหารการใช้จ่ายของตนเองและครอบครัวอย่างถูกวิธี มีการออมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงิน มีการจัดโครงการในการสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้จ่ายที่เหมาะสมและรณรงค์การออมเงิน เช่น โครงการใช้สามส่วน ออมหนึ่งส่วน หรือการทำบัญชีครัวเรือน โครงการรณรงค์เลิกเหล้าเลิกบุหรี่

7. ครอบครัวที่ดี (Happy Family) หมายถึง ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักในความสำคัญ

ของครอบครัว การซื่อสัตย์ต่อกันและกัน การสร้างครอบครัวที่เข้มแข็งและอบอุ่น สมาชิกในครอบครัว มีความรักความสามัคคี ไม่มีปัญหาในครอบครัว มีความมั่นคงทางการเงิน การใช้ชีวิตที่พอเพียง มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีหลักธรรมการครองเรือน การมีครอบครัวที่อบอุ่นย่อมนำไปสู่การทำงานที่ มุ่งมั่นและมีความสุขมีความตั้งใจในการทำงาน มีสมาธิ มีสติในการทำงาน

8. มีสังคมดี (Happy Society) หมายถึง สนับสนุนให้เกิดความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อกัน มีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีความห่วงใยต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัวชุมชนที่บุคลากรทำงาน และพักอาศัย ให้มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อเป็นที่ทำงานที่น่าอยู่และสังคมสมานฉันท์ชุมชน หรือองค์กรใดที่พัฒนาสู่การเป็นสังคมที่ดีนั้นทุกคนในสังคมต้องร่วมมือกันเพื่อสร้างความรักความ สามัคคีและลดความขัดแย้งในการทำงาน มีการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น กีฬาสีภายใน กิจกรรม Big cleaning เป็นต้น⁴¹

สรุปได้ว่าแนวคิดทั้ง 8 ประการนี้ จะก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดีทั้ง 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และ จิตวิญญาณ ซึ่งองค์กรสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสุขภาวะของโรงเรียน บ้านเขาอ่างแก้ว เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีสุขภาวะที่ดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรสุขภาวะ 8 ประการ มาเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้

ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว

ประวัติความเป็นมาตำบลเขากระปุก

ประวัติความเป็นมาของตำบลเขากระปุกนั้น เดิมอยู่ในเขตปกครองของตำบลกัลป์หลวง อำเภอท่าช้าง จังหวัดเพชรบุรี ประกาศจัดตั้งเป็นตำบลเขากระปุก เมื่อ พ.ศ.2527 พื้นที่เดิมเป็นเขตป่า ไม้ ประชาชนจากท้องถิ่นอื่นได้เข้ามาจับจองที่ดินเพื่อทำการเกษตร และโดยการจัดสรรของทาง ราชการตามโครงการตามแนวพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลย เดช ตำบลเขากระปุกมีถ้ำอยู่หลายแห่ง คือ หมู่ที่ 3, หมู่ที่ 6 และหมู่ที่ 9 ซึ่งจากคำบอกเล่าที่สืบต่อกันมาว่าถ้ำเหล่านี้มีเครื่องปั้นดินเผาที่มีลักษณะคล้ายกระปุก ชาวบ้านจึงเรียกว่า “ถ้ำเขากระปุก” จึง เป็นที่มาของตำบลในปัจจุบัน

⁴¹ แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน, **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถาะ** (กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552), 1-14.

สภาพชุมชนโดยรวม

ตำบลเขากระปุกอยู่ห่างจากตัวอำเภอท่ายางไปทางทิศใต้ ประมาณ 32 กิโลเมตร สภาพพื้นที่ทางตอนกลางของตำบลเป็นที่ราบสูง ส่วนทางทิศตะวันตกเป็นภูเขาสลับป่าไม้ ได้แก่ ป่าหนองกระพุ่ม ป่ายางน้ำก่ลัดใต้และยางน้ำก่ลัดเหนือสภาพชุมชนตำบลเขากระปุก ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่ ทำสวน ทำไร่ และเลี้ยงสัตว์ พืชผลที่สำคัญนิยมปลูกคือ สับปะรด มะนาว กลัวย ชมพู่ มะเขือ ถั่วฝักยาว ฯลฯ นอกจากนั้นทำอาชีพ เลี้ยงสัตว์ เช่น วัว และแพะ

ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา

ข้อมูลทั่วไป

ชื่อโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ที่อยู่ 439 หมู่ 8 ตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี รหัสไปรษณีย์ 76130 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 โทรศัพท์ 032-899827 เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล 2 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ,มีผู้บริหารสถานศึกษาชื่อ นางสาวเนตรนภา สิทธิเนตร ตำแหน่งรักษาการโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ดำรงตำแหน่งเมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ จนถึงปัจจุบัน เป็นเวลา 1 ปี 2 เดือน

ประวัติโรงเรียนโดยย่อ

โรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว เดิมตั้งอยู่ที่บ้านสหกรณ์ หมู่ 8 บ้านหุบเขลา ตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี โดยมีสมาชิกสหกรณ์ของโครงการพัฒนาที่ดิน ตามพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้ร่วมมือกันก่อสร้างอาคารชั่วคราวขนาด 6x12 ตารางเมตร หลังคามุงหญ้าคา จำนวน 1 หลัง 4 ห้องเรียน เปิดเรียนครั้งแรกตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-4 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2522 มีนักเรียนจำนวน 22 คน โดยมีนายภาณุวัตร เอกบุตร อาจารย์ 1 โรงเรียนบ้านหันตะเภา ดำรงตำแหน่งรักษาการครูใหญ่

วันที่ 27 มกราคม 2523 ได้เกิดเพลิงป่าไหม้อาคารเรียนสูญหายทั้งหมด จึงได้ย้ายมาสร้างอาคารเรียนชั่วคราว ขนาด 5x27 ตารางเมตร หลังคามุงสังกะสี ขึ้นในสหกรณ์ 10 (ที่ตั้งในปัจจุบัน) โดยได้รับเงินช่วยเหลือจากสมาคมชาวใต้จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 5,000 บาท สังกะสีและเงินบริจาคจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่ายาง จำนวน 14,000 แล้วเสร็จ เปิดทำการสอนเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2531 ได้รับอนุมัติให้เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยเป็นสาขา

ของโรงเรียนบ้านหนองโรง ปี พ.ศ. 2551 ได้รับอนุมัติให้เปิดการเรียนการสอนระดับชั้นมัธยมศึกษา เป็นเอกเทศ

ปัจจุบันทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีนักเรียนทั้งสิ้น 145 คน สถานศึกษาตั้งอยู่ในเขตบริการ หมู่ที่ 8,13,14 ของตำบลเขากระปุก และบางส่วนของหมู่ที่ 10 ตำบลกัลลัดหลวง อยู่บนเนินที่สูง มีภูเขาล้อมรอบ มีพื้นที่โดยรอบประมาณ 30 ไร่ แต่ไม่ค่อยสะดวกในเรื่องน้ำบริโภค อุปโภค⁴²

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรในโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว

ครูในโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว	จำนวนประชากร (คน)
ครูประจำชั้นอนุบาล 2	1
ครูประจำชั้นอนุบาล 3	1
ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	1
ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	1
ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	1
ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	1
ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	1
ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	1
ครูประจำชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	2
ครูประจำชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	1
ครูประจำชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	2
รวม	13(รวมผู้วิจัย)

หมายเหตุ ข้อมูลครูโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2562

⁴² โรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว, ประวัติและข้อมูลโรงเรียน.

ตารางที่ 3 จำนวนนักเรียนแยกตามระดับชั้นของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ปีการศึกษา 2562

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน		
	ชาย	หญิง	รวม
อนุบาล 1	0	0	0
อนุบาล 2	6	4	10
อนุบาล 3	7	7	14
รวมอนุบาล	13	11	24
ประถมศึกษาปีที่ 1	2	5	7
ประถมศึกษาปีที่ 2	8	7	15
ประถมศึกษาปีที่ 3	5	10	15
ประถมศึกษาปีที่ 4	9	4	13
ประถมศึกษาปีที่ 5	7	3	10
ประถมศึกษาปีที่ 6	13	7	20
รวมประถมศึกษา	44	36	80
มัธยมศึกษาปีที่ 1	11	5	16
มัธยมศึกษาปีที่ 2	5	10	15
มัธยมศึกษาปีที่ 3	6	4	10
รวมมัธยมศึกษาตอนต้น	22	19	41
รวมทั้งหมด	79	66	145

(ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิ.ย.2562)

รางวัลและผลงานดีเด่น

1. ด้านสถานศึกษา

ปี 2562

- ได้ส่งนักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันกิจกรรม การตอบปัญหาสุขศึกษาและพลศึกษา ระดับชั้น ม.1-3 ได้รับรางวัลเกียรติบัตรเหรียญเงิน งานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ระดับชาติ ครั้งที่ 69 จาก สพฐ.
- ได้ส่งนักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันกิจกรรม Impromptu Speech ระดับชั้น ม.1-3 ได้รับรางวัลเกียรติบัตรเหรียญทองแดง งานศิลปหัตถกรรมนักเรียนระดับชาติ

ครั้งที่ 69 จาก สพฐ.

- ได้ส่งนักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาชิงชนะเลิศแห่งจังหวัดเพชรบุรี ได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 กีฬาวอลเลย์บอลชายหาด รุ่นอายุ 14 ปี หญิง จาก นายกสมาคมกีฬาแห่งจังหวัดเพชรบุรี
- ได้ส่งนักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาระหว่างโรงเรียนส่วนภูมิภาค ได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 กีฬาวอลเลย์บอลในร่ม รุ่นอายุ 14 ปี หญิง จาก ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบุรี
- ได้ส่งนักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาระหว่างโรงเรียนส่วนภูมิภาค ได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 กีฬาวอลเลย์บอลชายหาดรุ่นอายุ 14 ปี หญิง จาก ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบุรี
- ได้ส่งนักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาระหว่างโรงเรียนส่วนภูมิภาค ได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 2 กีฬาวอลเลย์บอลชายหาดรุ่นอายุ 16 ปี หญิง จาก ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบุรี
- ได้ส่งนักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาระหว่างโรงเรียนส่วนภูมิภาค ได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 2 กีฬาวอลเลย์บอลชายหาดรุ่นอายุ 18 ปี หญิง จาก ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบุรี
- เข้าร่วมโครงการสร้างเสริมคุณธรรม นำเยาวชนรักษ์สหกรณ์

ปี 2561

- ผ่านการประเมินตนเองการดำเนินงานสถานศึกษาปลอดภัย ในโครงการสถานศึกษาปลอดภัย 2561 จาก สพป.พบ.2
- นำนักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาระหว่างโรงเรียนส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 2 กีฬาวอลเลย์บอลชายหาด รุ่นอายุ 14 ปีหญิง จาก ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบุรี
- นำนักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาระหว่างโรงเรียนส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 2 กีฬาวอลเลย์บอลชายหาด รุ่นอายุ 16 ปีหญิง จาก ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบุรี

- นำนักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาระหว่างโรงเรียนส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 2 กีฬาวอลเลย์บอลชายหาด รุ่นอายุ 18 ปีหญิง จากผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบุรี

ปี 2559

- ส่งนักเรียนทดสอบการใช้ภาษาในกลุ่มประเทศอาเซียนเพื่อการสื่อสาร ได้รับรางวัลเหรียญทองแดง จาก สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ปี 2557

- ได้ส่งนักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันกิจกรรม Spelling Beesระดับชั้น ม.1-3 ได้รับรางวัลเกียรติบัตรเหรียญทอง ชนะเลิศ งานศิลปหัตถกรรมนักเรียนระดับเขตพื้นที่การศึกษา ครั้งที่ 64 จาก สพป.พบ.2
- ได้ส่งนักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันกิจกรรม Spelling Beesระดับชั้น ม.1-3 ได้รับรางวัลเกียรติบัตรเหรียญทอง ชนะเลิศ งานศิลปหัตถกรรมนักเรียนภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งที่ 64 จาก สพฐ.
- ได้ส่งนักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันกิจกรรม Spelling Beesระดับชั้น ม.1-3 ได้รับรางวัลเกียรติบัตร เข้าร่วม งานศิลปหัตถกรรมนักเรียนระดับชาติ ครั้งที่ 64 จาก สพฐ.

ปี 2556

- ได้รับคัดเลือกเป็นสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง “สถานศึกษาพอเพียง 2556”

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ณิชากรีย์ แก้วไชยชา ได้ทำการวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 51) มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 61.90) ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.665 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส การที่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน การทำงานล่วงเวลา การลาป่วย เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด และทุนพลังใจทางบวก ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงาน ได้แก่ ทุนพลังใจทางบวก อายุการทำงาน และการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย⁴³

ศรีเรือน ศรีพัฒนกุล หาญบาง ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน กับความสุขในการทำงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานเป็นตัวทำนายทางบวกของความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่าประมาณขนาดอิทธิพลโดยรวม = 0.7621, $p < .001$) การสนับสนุนจากครอบครัวต่องานไม่เป็นตัวทำนายความสุขในการทำงาน (ค่าประมาณขนาดอิทธิพลโดยรวม = 0.0439, $p = .54$) ความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกของอิทธิพลเชิงทำนายของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน ที่มีต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ (ค่าประมาณขนาดอิทธิพลทางอ้อม = .1517, ช่วงความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% ระหว่าง 0.0778 ถึง 0.2670) แต่ไม่มีบทบาทในการเป็นตัวแปรส่งผ่านของอิทธิพลเชิงทำนายของการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน ที่มีต่อความสุขในการทำงาน (ค่าประมาณขนาดอิทธิพลทางอ้อม = .0390, ช่วงความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% อยู่ระหว่าง -0.0136 ถึง 0.1167) ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน มักจะรายงานความสุขในการทำงานสูง โดย

⁴³ ณิชากรีย์ แก้วไชยชา, “ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง” (วิทยานิพนธ์แพทยศาสตรมหาบัณฑิต คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559),

ส่วนหนึ่งมาจากการสนับสนุนจากทางสังคมจากผู้ร่วมงานทำให้บุคคลเกิดความกระปรี้กระเปร่าในงาน⁴⁴

จันทร ปานคล้ำ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ การมีคุณธรรม หิริโอตตัปปะ การหาความรู้ การผ่อนคลายสังคมดี และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ น้ำใจงาม สุขภาพดี ใช้เงินเป็นและครอบครัวดี 3) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁴⁵

อภิชาติ นิลภักย์ ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครสังกัดสำนักงานเขตบางพลัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มี 2 ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ทางบวก และอีก 2 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ความพึงพอใจในชีวิต และอารมณ์ทางลบในระดับต่ำ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

3. ทรรศนะของผู้บริหารในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน ผู้บริหารจะเน้นการทำงานแบบให้ครูมีส่วนร่วม และหาแนวทางร่วมกันในการทำงาน สนับสนุน ช่วยเหลือครูทุกด้าน ให้อิสระในการทำงานและให้คำปรึกษาผู้เรียนเป็นหลัก เป็นตัวอย่างที่ดี เต็มที่และเต็มใจทำงานร่วมกันกับครู มีความเป็นกลางช่วยประสานให้เกิดความร่วมมือ ส่วนแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะ ผู้บริหารเน้นการ

⁴⁴ ศรีเรือน ศรีพัฒนกุล หาญบาง “ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน กับความสุขในการทำงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน” (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาประยุกต์ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559),

⁴⁵ จันทร ปานคล้ำ, “การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557).ง.

ทำงานเป็นทีม นิเทศงานให้ เป็นกัลยาณมิตรกับครู มอบหมายให้ตามความถนัด สนับสนุนให้เข้ารับ การฝึกอบรมและการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพ สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์เต็มที่ เน้นย้ำให้ครูเต็มใจ ให้บริการผู้เรียน ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม และให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ⁴⁶

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01⁴⁷

ศศิธร เหล่าเที่ยง ได้ทำการวิจัยเรื่องอิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทาง ความสุข 8 ประการที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการ ลาออกของพนักงานบริษัทริค การ์ เมนส์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. กิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวความสุข 8 ประการ มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขใน การทำงาน คือ กิจกรรมสุขภาพดี (happy body) กิจกรรมสุขภาพดี (happy body) กิจกรรมการ ผ่อนคลาย (happy relax) กิจกรรมการหาความรู้ (happy brain) กิจกรรมคุณธรรม (happy soul) กิจกรรมใช้เงินเป็น (happy money) กิจกรรมครอบครัวที่ดี (happy family) และกิจกรรมมีสังคมดี (happy society)

2. ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจในการลาออก

4. ประสิทธิภาพการทำงานไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจในการลาออก ซึ่งผลที่ได้จาก การวิจัยนี้ จะทำให้ตัวพนักงานเองทราบถึงผลลัพธ์ที่แท้จริงที่ได้จากการดำเนินการตามกิจกรรมสร้าง สุขทั้ง 8 ประการ⁴⁸

⁴⁶ อภิชาติ นิลภักดิ์, “ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร,2556),ง.

⁴⁷ วรปรัชญ์ เนตรเอี่ยม, “อิทธิพลของบรรยากาศเชิงจริยธรรมที่มีผลต่อความผูกพันด้าน จิตใจต่อองค์กรผ่านความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขต ภาคกลาง 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร,2556),ง.

⁴⁸ ศศิธร เหล่าเที่ยง, “อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของ พนักงานบริษัทริค การ์ เมนส์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมราชบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร,2556), หน้า ง.

พจรินทร์ เหลืองอรินุณา ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารความเสี่ยงที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 2) ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 3) ทักษะการบริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 จำนวน 48 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล 288 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของดูบริน (Dubrin) และความสุขในการทำงานของครูตามแนวคิดความสุข 8 ประการ ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁴⁹

รุ่งนภา ชุมหรรชัย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางในการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุข “คิกฤทธิ์ อาร์ทิเทค” (Focus Group Discussion) ได้มีการเสนอในประเด็นการทำงานอย่างไรให้มีความสุขหรือการสร้างความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) พนักงานได้ร่วมกันพูดคุยถึงความสุข 8 ประการ คือ 1) ความสุขทางกาย (Happy body) ความสุขเกิดจากการมีสุขภาพดีแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิตที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ 2) น้ำใจงาม (Happy heart) ความมีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อกันและกันในองค์กร การรู้จักการแบ่งปัน 3) รู้จักผ่อนคลาย (Happy relax) ไม่ว่าจะเป็นการทำงานหรือการใช้ชีวิต 4) พัฒนาสมอง (Happy brain) ความสุขจากการเรียนรู้พัฒนาสมองตัวเองจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่ความเป็นมืออาชีพและความก้าวหน้าในการทำงาน 5) ศาสนาและศีลธรรม (Happy soul) ความศรัทธาศาสนาและศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ความสุขของคนทำงานเกิดได้จากธรรมะจริยธรรม ความซื่อสัตย์ เป็นสิ่งสำคัญของมนุษย์ทุกคนที่องค์กรต้องสร้าง องค์กรใดไม่ปลูกฝังความศรัทธาศาสนาและศีลธรรมให้เกิดในองค์กรอย่างหวังว่าคนในองค์กรจะซื่อสัตย์ จงรักภักดีมีน้ำหนึ่งใจเดียวพร้อมที่จะช่วยเหลือยามองค์กรตกอับ คุณธรรม

⁴⁹ พจรินทร์ เหลืองอรินุณา, “ทักษะการบริหารของผู้บริหารความเสี่ยงที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), หน้า 9.

จริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญของทุกองค์กร 6) ปลอดภัย (Happy money) มีเงินรู้จักเก็บ 7) สร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) ครอบครัวที่เข้มแข็งย่อมเป็นครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง 8) ความสุขที่เกิดจากสังคม (Happy society) สังคมดีจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีความรักความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อคนในชุมชนที่ทำงาน ที่พักอาศัย จากผลจากศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานภายในองค์กร และความต้องการในการพัฒนาองค์กรสู่ความสุข “คึกฤทธิ์ อาร์คิเทค” การสร้างความสุขในการทำงาน (Happy workplace) สามารถนำมากำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุข “คึกฤทธิ์ อาร์คิเทค” ได้ 7 โครงการ ดังนี้ 1) โครงการ IQ & IDEA ROOM 2) โครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่ 3) โครงการทำบุญสุใจ 4) โครงการรักสุขภาพ รักกัน รักกัน 5) โครงการเพื่อนพ้องน้องพี่ 6) โครงการ Gift for you 7) โครงการเก็บออมเพื่ออนาคต โดยใช้งบประมาณทั้งสิ้น 306,000 บาท (สามแสนหกพันบาทถ้วน) โดยมีโครงการที่ดำเนินแล้ว 5 โครงการ คือ โครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่ โครงการทำบุญสุใจ โครงการรักสุขภาพ รักกัน รักกัน โครงการเพื่อนพ้องน้องพี่ และโครงการ Gift for you และอยู่ระหว่างดำเนินโครงการ 2 โครงการ คือ โครงการ IQ & IDEA ROOM และโครงการเก็บออมเพื่ออนาคต คาดว่า หากดำเนินการตามโครงการทั้ง 7 โครงการจะสามารถพัฒนาองค์กร “คึกฤทธิ์ อาร์คิเทค” สู่องค์กรแห่งความสุขได้⁵⁰

งานวิจัยต่างประเทศ

มานเนียน (Manion) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน (Joy at work) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 24 คน พบว่าคำจำกัดความของความสุขในการทำงาน คือ ผลอันเกิดจากการเรียนรู้จากการทำงาน การสร้างสรรค์ของตนเอง ผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานและการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดการแสดงอารมณ์ในทางบวก เช่นความสนุกสนาน การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ นำไปสู่การให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานน่ารื่นรมย์ รู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานและคงอยู่ในองค์กรต่อไป ผลจากความสุขในการทำงานคือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความสุขมี 4 ด้าน ดังนี้ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน 4) การเป็นที่ยอมรับ⁵¹

แมคบริด (McBride) พบว่าอิทธิพลของรายได้ต่อความสุขไม่ได้เกิดจากจำนวนรายได้เท่านั้นแต่เกิดจากความพอใจในรายได้ด้วย ซึ่งบุคคลมักเปรียบเทียบระดับรายได้ (relative income) ได้ใน 2 ลักษณะ

⁵⁰ รุ่งนภา ชุณหวรชัย, “แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ‘คึกฤทธิ์ อาร์คิเทค’” (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2556), 69.

⁵¹ Manion, J. (2003). *Joy at work: As Experienced, As Expressed*. Doctor of Philosophy in Human and Organizationl Systems. University of Michigan.

ลักษณะแรกคือการเปรียบเทียบภายนอก (external) หมายถึงการเปรียบเทียบกับเพื่อนที่มีอายุ เพศ อาชีพ หรือชนชาติเดียวกัน ลักษณะที่ 2 คือ เปรียบเทียบภายใน (internal) หมายถึงการเปรียบเทียบกับประสบการณ์ที่บุคคลได้รับในอดีต นอกจากนี้แมคบริด (Mcbride) พบว่าการเปรียบเทียบระดับรายได้ส่งผลต่อความสุขของบุคคลที่มีระดับรายได้สูงมากกว่าบุคคลที่มีรายได้ต่ำ⁵²

ดันแคน(Duncan), ทิลบลู (Tilbrook), คิวโวคาพิก - ไชโค (Krivokapic - Skoko) ได้ศึกษาเรื่อง ผลงานวิชาการของนักวิชาการออสเตรเลียมีความสุข งานวิจัยด้านความสุขมีการเติบโตอย่างรวดเร็วในพื้นที่สังคมจิตวิทยาและการเน้นระหว่างความสุขและองค์การการผลิต ความสร้างสรรค์ในการสร้างความรู้ของบุคลากร⁵³

นิว อีโคโนมิคส์ ฟาวเดชั่น (New Economics Foundation) ได้พัฒนาดัชนีทางเลือกที่สะท้อนแนวความคิดการพัฒนาแบบ “องค์รวม” ได้อย่างดีเยี่ยม และใช้ประโยชน์ได้จริง ดัชนีชุดนี้ชื่อ Happy Planet Index (HPI) หรือ “ดัชนีโลกมีความสุข” เป็นดัชนีชุดแรกในโลกที่นำดัชนีวัดผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมมาสังเคราะห์เข้ากับดัชนีวัดความสุขของประชากรมีการตีพิมพ์ผลการประเมินครั้งแรกออกมาในปี ค.ศ. 2006 องค์ประกอบในดัชนี HPI มี 3 ตัวได้แก่ 1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) เป็นตัวเลขที่เป็นความเห็นที่เป็นอัตวิสัย (Subjective) 2) ความยืนยาวของอายุ (Life expectancy) เป็นตัวเลขภววิสัย (Objective) 3) รอยเท้านิเวศ (Ecological footprint) หมายถึงระดับผลกระทบต่อธรรมชาติ (ทั้งทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้และผลกระทบต่อระบบนิเวศ) ที่มนุษย์กระทำเพื่อตอบสนองความต้องการของตัวเองเปรียบเสมือน “รอบเท้า” ที่มนุษย์ประทับลงบนธรรมชาติจากผลการคำนวณดัชนี HPI ของ New Economics Foundation ในปี 2006 ของ 178 ประเทศทั่วโลก พบว่าไม่มีประเทศที่ได้ระดับ “ดี” แต่มีผลลัพธ์ที่น่าสนใจคือประเทศที่มีดัชนี HPI สูงที่สุดในโลก 20 อันดับแรกส่วนใหญ่เป็นประเทศที่มีลักษณะเป็นหมู่เกาะหรือ “รายได้ปานกลาง” ตามนิยามของธนาคารโลกและอยู่ในทวีปอเมริกากลางทะเลแคริบเบียนและอเมริกาใต้ ในบรรดาประเทศเอเชียสามประเทศที่ติด 20 อันดับแรกคือ เวียดนาม ภูฏาน และฟิลิปปินส์ ซึ่งภูฏานเป็นประเทศเดียวที่มีดัชนีองค์ประกอบระดับ “ดี” ถึงสองในสามตัวคือดัชนีความพึงพอใจในชีวิต และรอยเท้านิเวศ ข้อมูลจาก HPI สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่าล้าหลังความเจริญทางเศรษฐกิจที่มักจะส่งผลให้ประชากรโดยเฉลี่ยมีความสุขภาพดีและอายุยืนนั้นไม่อาจรับประกันได้ว่าประชากรในประเทศนั้นจะมีความสุขกว่าใน

⁵² M.McBride, “Relative-income Effects on Subject Well-being in the Cross Section,” (Journal of Economic Behavior & Organization, 2010) : 251-278.

⁵³ Roderick Duncan, Kerry Tilbrook, Branka Krivokapic-Skoko “Does academic work make Australia academics happy?” Article of Australian Universities’Review, 57,1 (2015): 5-12.

ประเทศที่มีรายได้ต่ำกว่าและซ้ำร้ายความเจริญนั้นก็มักจะต้องแลกมาด้วยต้นทุนธรรมชาติที่สูงมาก และความเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อมก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนรู้สึกไม่มีความสุข⁵⁴

สรุป

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้การทำงานบรรลุเป้าหมายมีประสิทธิภาพนั้น นอกจากจะต้องอาศัยความรู้ ทักษะในการทำงาน ประสบการณ์ มีคุณธรรม จริยธรรมแล้ว สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ ความสุขในการทำงานของครู เพราะเมื่อครูมีความสุขแล้วนั้น ก็ย่อมจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีจิตใจที่พร้อมจะเผชิญกับสิ่งต่างๆ ทำการงานสิ่งใดก็ย่อมจะประสบผลสำเร็จไปได้ด้วยดี ส่งผลให้สุขภาวะองค์กรดี และจากการวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งเป็นแนวคิดของการจัดการสมดุลชีวิตมนุษย์เพื่อที่จะมองว่าความสุขของมนุษย์ทั่วไปมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ผ่านแนวคิดที่เรียกว่า Happy 8 ความสุข 8 ประการซึ่งประกอบด้วย 1) สุขภาพดี (Happy Body) 2) น้ำใจงาม (Happy Heart) 3) การผ่อนคลาย (Happy Relax) 4) การหาความรู้ (Happy Brain) 5) คุณธรรม (Happy Soul) 6) ใช้เงินเป็น (Happy Money) 7) ครอบครัวที่ดี (Happy Family) 8) มีสังคมดี (Happy Society)

⁵⁴ Nic Marks, "Measuring what matters: the Happy Planet Index 2012". New Economics Foundation . Archived from the original on 2012-06-18. Retrieved 2012-06-17.

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่องสุขภาวะองค์กรของในโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว 2) แนวทางในการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยใช้บุคลากรในโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit Of Analysis) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยประยุกต์ใช้เครื่องมือของ นายพจนรินทร์ เหลืองอรักนภา ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8” ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.975

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัยซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีระบบ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 จัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการจัดเตรียมโครงการอย่างเป็นระบบ โดยศึกษาปัญหา ศักยภาพของครูต่าง ๆ จากตำราเอกสารทางวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรียบเรียงผลงานเสนอขอความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและเสนอขออนุมัติโครงการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยศึกษารายละเอียดของทฤษฎีวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดสร้างเครื่องมือ ทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ นำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ตลอดจนแปรผลการวิเคราะห์

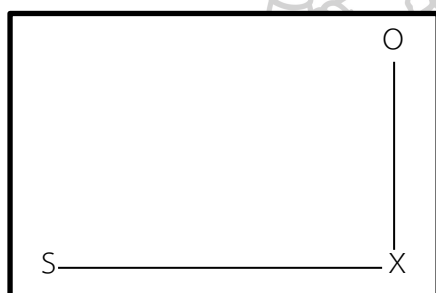
ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดทำโครงร่างรายงานผลการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามหลักวิชาการแล้วปรับปรุงข้อบกพร่องตามคำแนะนำที่คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ให้ข้อเสนอแนะ และจัดพิมพ์รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยอาศัยข้อมูลจากแบบสอบถาม ที่มีแบบแผนการวิจัยลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสถานการณ์ ไม่มีการทดลอง (The one shot non-experimental case study) ซึ่งเขียนแผนผังได้ดังนี้



S หมายถึง ประชากรที่ศึกษา

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 จำนวน 12 คน ไม่รวมผู้วิจัย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนครูโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว

ครูในโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว	จำนวนประชากร (คน)
ครูประจำชั้นอนุบาล 2	1
ครูประจำชั้นอนุบาล 3	1
ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	1
ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	1
ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	1
ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	1
ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	1
ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	1
ครูประจำชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	2
ครูประจำชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	1
ครูประจำชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	2
รวม	13(รวมผู้วิจัย)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษานี้มี 3 ลักษณะ คือ

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ จำนวนบุตร และระยะเวลาในการทำงาน

2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสุขภาวะองค์กร ตามแนวคิดความสุข 8 ประการ ของแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

2.1 สุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง การมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่สมบูรณ์แข็งแรง อารมณ์ดีปราศจากความเครียด อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ออกกำลังกายสม่ำเสมอ ไม่ข้องเกี่ยวกับอบายมุขหรือกิจกรรมต่างๆที่นำไปสู่ความเสื่อม

2.2 น้ำใจงาม (Happy heart) หมายถึง การกระตุ้นให้เกิดความเอื้ออาทรต่อกันและกัน เพราะการมีต่อกันระหว่างคนในองค์กรจะช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน มีความสามัคคีและก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความมีน้ำใจและรักกันในองค์กรเป็นสิ่งที่จะต้อง

ดำเนินการเพื่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสันติและนำไปสู่ความยั่งยืนในการร่วมกันสร้างความเจริญให้เกิดแก่องค์กร

2.3 การผ่อนคลาย (Happy Relax) หมายถึง การให้ความรู้ความเข้าใจ รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆในการดำเนินชีวิต การสร้างกิจกรรมบันเทิงพักผ่อนลดความเครียดในการทำงาน เช่น กิจกรรมบันเทิง ซึ่งจะช่วยลดความเหนื่อยล้าและความเครียดในการทำงาน เพราะความเครียดจะสร้างปัญหาทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของคนลดลง ผลผลิตที่ได้ไม่ตรงกับเป้าหมาย

2.4 การหาความรู้ (Happy Brain) หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักศึกษาหาความรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อการพัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆเพื่อให้เกิดทักษะความชำนาญ รอบรู้ และสามารถถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่นได้ นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการดำเนินชีวิตเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคมทำให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในชีวิต

2.5 คุณธรรม (Happy Soul) หมายถึง ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา กระตุ้นให้เกิดความศรัทธา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีเมตตา มีคุณธรรม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่เอาเปรียบผู้อื่น มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการทำความชั่ว ทำงานอย่างมีสติ มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร และใช้ทางสายกลางในการทำงานและการดำเนินชีวิต

2.6 ใช้เงินเป็น (Happy Money) หมายถึง มีการเสริมสร้างความรู้ในการดำเนินชีวิตและวิธีใช้จ่ายที่เหมาะสมสนับสนุนให้บุคลากรรู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ บริหารการใช้จ่ายของตนเองและครอบครัวอย่างถูกวิธี มีการออมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงิน มีการจัดโครงการในการสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้จ่ายที่เหมาะสมและรณรงค์การออมเงิน เช่น โครงการใช้สามส่วน ออมหนึ่งส่วน หรือการทำบัญชีครัวเรือน โครงการรณรงค์เลิกเหล้าเลิกบุหรี่

2.7 ครอบครัวที่ดี (Happy Family) หมายถึง ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักในความสำคัญของครอบครัว การซื่อสัตย์ต่อกันและกัน การสร้างครอบครัวที่เข้มแข็งและอบอุ่น สมาชิกในครอบครัวมีความรักความสามัคคี ไม่มีปัญหาในครอบครัว มีความมั่นคงทางการเงิน การใช้ชีวิตที่พอเพียง มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีหลักธรรมการครองเรือน การมีครอบครัวที่อบอุ่นย่อมนำไปสู่การทำงานที่มุ่งมั่นและมีความสุขมีความตั้งใจในการทำงาน มีสมาธิ มีสติในการทำงาน

2.8 มีสังคมดี (Happy Society) หมายถึง สนับสนุนให้เกิดความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อกัน มีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีความห่วงใยต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัวชุมชนที่บุคลากรทำงาน และพักอาศัย ให้มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อเป็นที่ทำงานที่น่าอยู่และสังคมสมานฉันท์ชุมชนหรือองค์กรใดที่พัฒนาสู่การเป็นสังคมที่ดีนั้นทุกคนในสังคมต้องร่วมมือกันเพื่อสร้างความรักความสามัคคีและลดความขัดแย้งในการทำงาน มีการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น กีฬาสีภายใน กิจกรรม Big cleaning เป็นต้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ จำนวนบุตร และระยะเวลาในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ประยุกต์ตามแนวคิดความสุข 8 ประการของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ โดยกำหนดช่วงลำดับของคะแนนออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ของลิเคิร์ต (Likert)⁵⁵ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้วอยู่ในระดับมากที่สุด
ให้มิน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้วอยู่ในระดับมาก
ให้มิน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้วอยู่ในระดับปานกลาง
ให้มิน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้วอยู่ในระดับน้อย
ให้มิน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้วอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ให้มิน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

⁵⁵ Rensis Likert, *New Patterns of Management* (Tokyo : McGraw – Hill book company, 1961), 73-74.

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะองค์กร

ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือของนายพจนรินทร์ เหลืองอรักนภา ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8” ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.975

ขั้นตอนที่ 3 นำไปใช้กับประชากรที่ศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรถึงผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ตรวจสอบและเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อรวบรวมคะแนน
2. คำนวณค่าสถิติ ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
3. เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการนำเสนอและการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้เป็นภาพรวมในการตอบคำถามการวิจัย ดังนี้คือ

1. วิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (percentage)
2. วิเคราะห์ระดับสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว สถิติที่ใช้คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แล้วนำค่ามัชฌิมเลข

คณิต (arithmetic mean) ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)⁵⁶ มีรายละเอียดดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 - 5.00 แสดงว่า สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้วอยู่ในระดับมากที่สุด

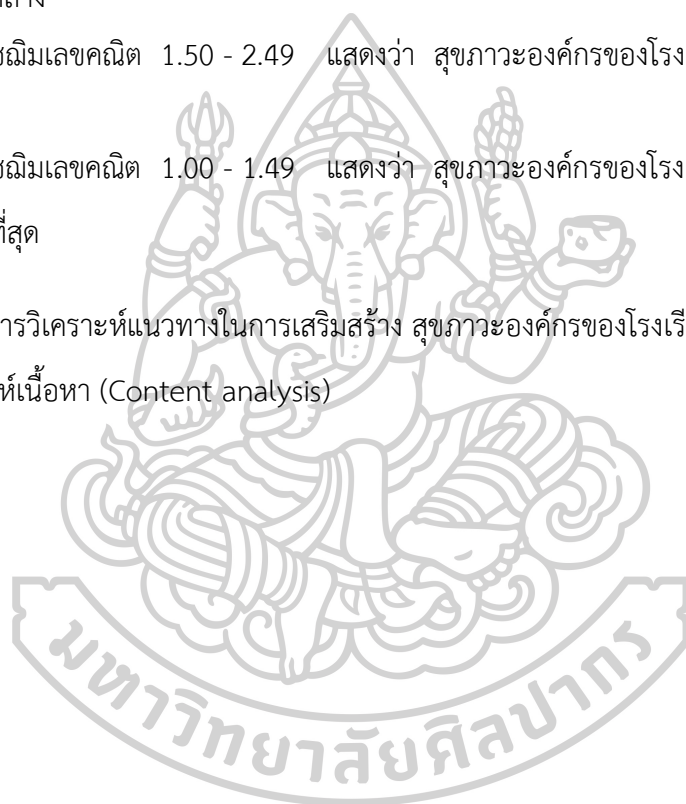
ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 - 4.49 แสดงว่า สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้วอยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 - 3.49 แสดงว่า สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้วอยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 - 2.49 แสดงว่า สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้วอยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 - 1.49 แสดงว่า สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้วอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์แนวทางในการเสริมสร้าง สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)



⁵⁶ John W. Best, **Research in Education** (Englewood Cliffs: Prentice – Hall, Inc., 1970), 190.

สรุป

การวิจัยเรื่องสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2) แนวทางในการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรในโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว 12 คน ตัวแปรที่ศึกษา คือ สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประยุกต์ตามแนวคิดความสุข 8 ประการ ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.) ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์เครื่องมือของนายพจนรินทร์ เหลืองอรุณภา มาใช้เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.975 เก็บรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่(frequency) ค่าร้อยละ(percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต(arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(standard deviation) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และทำการวิเคราะห์เนื้อหา(Content analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยเรื่อง สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบคำถามของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม จากครูโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว จำนวน 12 คน ผู้วิจัยได้แบบสอบถามกลับคืนมา 12 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของครู โรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว จำนวน 12 ฉบับ แยกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ จำนวน บุตร และระยะเวลาในการทำงาน ผลปรากฏดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ จำนวนบุตร และระยะเวลาในการทำงาน

(N =12)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	3	25.00
หญิง	9	75.00
รวม	12	100.00
อายุ		
18 – 24 ปี	0	0
25 - 34 ปี	9	75.00
35 - 44 ปี	3	25.00
45 – 54 ปี	0	0
รวม	12	100.00

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	9	75.00
สูงกว่าปริญญาตรี	3	25.00
รวม	12	100.00
สถานภาพสมรส		
โสด	9	75.00
แต่งงานและอยู่ด้วยกัน	3	25.00
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	0	0
หย่า / แยกทาง / เลิกกัน	0	0
รวม	12	100.00
บุตร		
ไม่มี	10	83.33
มี จำนวน 1 คน	2	16.67
มี จำนวน 2 คน	0	0
มี จำนวน 3-4 คน	0	0
รวม	12	100.00
ระยะเวลาในการทำงาน		
ไม่ถึงปี	2	16.67
ระหว่าง 1-2 ปี	2	16.67
ระหว่าง 3-5 ปี	8	66.66
ระหว่าง 6-9 ปี	0	0
รวม	12	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 75 และเป็นเพศชายจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 25-34 ปี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 75 รองลงมาคืออายุ 35-44 ปี มีจำนวน

3 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ด้านการศึกษา จบปริญญาโท มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 75 และจบปริญญาตรี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ส่วนด้านสถานภาพสมรส โสด มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 75 และแต่งงานและอยู่ด้วยกัน มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ส่วนจำนวนบุตร ไม่มีบุตร มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 มีบุตรจำนวน 1 คน มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 สำหรับระยะเวลาในการทำงาน ทำงานระหว่าง 1-2 ปี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ทำงานระหว่าง 3-5 ปี มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 66.66 และทำงานไม่ถึงปี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสุขภาวะของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว

การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังรายละเอียดในตารางที่ 6-16 ดังนี้

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว โดยภาพรวม

(N =12)				
ด้าน	สุขภาวะองค์กร	(μ)	(σ)	ระดับ
1	คุณธรรม	4.53	0.43	มากที่สุด
2	สุขภาพดี	4.22	0.53	มาก
3	ครอบครัวที่ดี	4.22	0.48	มาก
4	น้ำใจงาม	4.18	0.49	มาก
5	การหาความรู้	4.00	0.45	มาก
6	สังคมดี	3.87	0.50	มาก
7	ผ่อนคลายดี	3.77	0.49	มาก
8	ใช้เงินเป็น	3.37	0.45	ปานกลาง
รวม		4.02	0.48	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่าสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.02$, $\sigma = 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คุณธรรม ($\mu=4.53$, $\sigma= 0.43$) สุขภาพดี ($\mu= 4.22$, $\sigma= 0.53$) ครอบครัวดี ($\mu= 4.22$, $\sigma= 0.48$)

น้ำใจงาม ($\mu = 4.18, \sigma = 0.49$) การหาความรู้ ($\mu = 4.00, \sigma = 0.45$) สังคมดี ($\mu = 3.87, \sigma = 0.50$)
 ผ่อนคลายดี ($\mu = 3.77, \sigma = 0.49$) ใช้เงินเป็น ($\mu = 3.37, \sigma = 0.45$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขา
 อ่างแก้ว ด้านสุขภาพดี (Happy Body)

(N = 12)

ข้อ	ด้านสุขภาพดี (Happy Body)	(μ)	(σ)	ระดับ
1.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติด ต่างๆ เช่น เหล้า บุหรี่ ฯลฯ	4.75	0.45	มากที่สุด
2.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีสุขภาพร่างกายที่ แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยบ่อย	4.58	0.51	มากที่สุด
3.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีสุขภาพจิตที่ดีและมี ความพร้อมในการทำงาน	4.17	0.39	มาก
4.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีเวลาในการพักผ่อน วัน ละ 6-8 ชม.	4.08	0.51	มาก
5.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีเวลาในการออกกำลังกาย มากกว่า 3 ครั้งต่อสัปดาห์	3.50	0.80	มาก
รวม		4.22	0.53	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่าสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ด้านสุขภาพดี (Happy Body) โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\mu = 4.22, \sigma = 0.53$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติดต่างๆ เช่น เหล้า บุหรี่ ฯลฯ ($\mu = 4.75, \sigma = 0.45$) ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยบ่อย ($\mu = 4.58, \sigma = 0.51$) ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีสุขภาพจิตที่ดีและมีความพร้อมในการทำงาน ($\mu = 4.17, \sigma = 0.39$) ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีเวลาในการพักผ่อน วันละ 6-8 ชม. ($\mu = 4.08, \sigma = 0.51$) ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีเวลาในการออกกำลังกาย มากกว่า 3 ครั้งต่อสัปดาห์ ($\mu = 3.50, \sigma = 0.80$)

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขา
อ่างแก้ว ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)

(N =12)

ข้อ	ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)	(μ)	(σ)	ระดับ
1.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่รับรู้บทบาทและหน้าที่ของตนเอง และเพื่อนร่วมงาน	4.58	0.51	มากที่สุด
2.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความเอื้ออาทร และห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงาน	4.42	0.51	มาก
3.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบุคคลที่ทำงานร่วมกันเปรียบเสมือนพี่น้อง	4.42	0.51	มาก
4.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการพูดคุยกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนปัญหาและถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน	3.83	0.39	มาก
5.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มักมีกิจกรรมที่ทำร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นหนึ่งเดียวกัน	3.67	0.49	มาก
รวม		4.18	0.49	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่าสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18, \sigma = 0.49$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อ และอยู่ในระดับมาก ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่รับรู้บทบาทและหน้าที่ของตนเอง และเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.58, \sigma = 0.51$) ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความเอื้ออาทร และห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.42, \sigma = 0.51$) ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบุคคลที่ทำงานร่วมกันเปรียบเสมือนพี่น้อง ($\mu = 4.42, \sigma = 0.51$) ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการพูดคุยกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนปัญหาและถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน ($\mu = 3.83, \sigma = 0.39$) ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มักมีกิจกรรมที่ทำร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นหนึ่งเดียวกัน ($\mu = 3.67, \sigma = 0.49$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขา
อ่างแก้ว ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)

(N =12)

ข้อ	ด้านการผ่อนคลาย(Happy Relax)	(μ)	(σ)	ระดับ
1	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีวิธีในการผ่อนคลายและจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม	4.08	0.29	มาก
2	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีอารมณ์และความคิดด้านบวกเมื่อเจอกับปัญหา	3.83	0.58	มาก
3	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่จัดการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง	3.83	0.58	มาก
4	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่พึงพอใจกับงานที่ตนเองทำ	3.67	0.49	มาก
5	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีเวลาในการทำกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย เช่น ดูหนัง ฟังเพลง ฯลฯ	3.42	0.51	ปานกลาง
รวม		3.77	0.49	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\mu=3.77$, $\sigma= 0.49$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อ และอยู่ในระดับมาก ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีวิธีในการผ่อนคลายและจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม ($\mu=4.08$, $\sigma =0.29$) ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีอารมณ์และความคิดด้านบวกเมื่อเจอกับปัญหา($\mu= 3.83$, $\sigma = 0.58$) ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่จัดการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง($\mu= 3.83$, $\sigma = 0.58$) ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่พึงพอใจกับงานที่ตนเองทำ ($\mu= 3.67$, $\sigma =0.49$) ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีเวลาในการทำกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย เช่น ดูหนัง ฟังเพลง ฯลฯ ($\mu=3.42$, $\sigma=0.51$)

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเข่าอ่างแก้ว ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)

(N =12)

ข้อ	ด้านการหาความรู้(Happy Brain)	(μ)	(σ)	ระดับ
1.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีวินัยในการทำงาน และมีความตรงต่อเวลา	4.33	0.65	มาก
2.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่สนใจเข้าร่วมการอบรมหรือการศึกษาดูงานต่างๆเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง	4.25	0.45	มาก
3.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่สามารถแบ่งปันความรู้ในสิ่งที่ตนเองถนัดหรือสนใจให้แก่ผู้อื่นได้	3.92	0.29	มาก
4.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่สนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าของชีวิต และการทำงาน	3.83	0.39	มาก
5.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความสนใจในการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ	3.67	0.49	มาก
รวม		4.00	0.45	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่าสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเข่าอ่างแก้ว ด้านใฝ่รู้ดี(Happy Brain) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00, \sigma = 0.45$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อ และอยู่ในระดับมาก ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีวินัยในการทำงาน และมีความตรงต่อเวลา ($\mu = 4.33, \sigma = 0.65$) ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่สนใจเข้าร่วมการอบรม หรือการศึกษาดูงานต่างๆเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง ($\mu = 4.25, \sigma = 0.45$) ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่สามารถแบ่งปันความรู้ในสิ่งที่ตนเองถนัดหรือสนใจให้แก่ผู้อื่นได้ ($\mu = 3.92, \sigma = 0.29$) ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่สนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าของชีวิต และการทำงาน ($\mu = 3.83, \sigma = 0.39$) ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความสนใจในการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ ($\mu = 3.67, \sigma = 0.49$)

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ด้านคุณธรรม (Happy Soul)

(N =12)

ข้อ	ด้านคุณธรรม (Happy Soul)	(μ)	(σ)	ระดับ
1.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความศรัทธาต่อศาสนา และมีการปฏิบัติกิจจามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ	4.83	0.39	มากที่สุด
2.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่รู้จักขอโทษและสำนึกผิดต่อความผิดที่ตนเป็นผู้กระทำหรือมีส่วนร่วม	4.83	0.39	มากที่สุด
3.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี	4.75	0.45	มากที่สุด
4.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความสามัคคี ช่วยเหลือกันทำงาน	4.42	0.51	มาก
5.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่รู้จักจัดการให้อภัยต่อผู้ที่สำนึกผิด	3.83	0.39	มาก
รวม		4.53	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่าสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ด้านคุณธรรม (Happy Soul) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.53, \sigma = 0.43$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อ และอยู่ในระดับมาก ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความศรัทธาต่อศาสนาและมีการปฏิบัติกิจจามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ ($\mu = 4.83, \sigma = 0.39$) ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่รู้จักขอโทษและสำนึกผิดต่อความผิดที่ตนเป็นผู้กระทำหรือมีส่วนร่วม ($\mu = 4.83, \sigma = 0.39$) ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี ($\mu = 4.75, \sigma = 0.45$) ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความสามัคคี ช่วยเหลือกันทำงาน ($\mu = 4.42, \sigma = 0.51$) ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่รู้จักจัดการให้อภัยต่อผู้ที่สำนึกผิด ($\mu = 3.83, \sigma = 0.39$)

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money)

(N =12)

ข้อ	ด้านใช้เงินเป็น(Happy Money)	(μ)	(σ)	ระดับ
1.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการจัดสรรรายรับและรายจ่ายในแต่ละเดือนได้อย่างสมดุล	3.67	0.49	มาก
2.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับฐานะทางการเงินของตน	3.42	0.51	ปานกลาง
3.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการใช้จ่ายที่เหมาะสมและมีการออมเงิน	3.42	0.51	ปานกลาง
4.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน	3.25	0.45	ปานกลาง
5.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาหนี้สิน	3.08	0.29	ปานกลาง
รวม		3.37	0.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่าสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.37$, $\sigma = 0.45$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อ และอยู่ในระดับมาก ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการจัดสรรรายรับและรายจ่ายในแต่ละเดือนได้อย่างสมดุล ($\mu = 3.67$, $\sigma = 0.49$) ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับฐานะทางการเงินของตน ($\mu = 3.42$, $\sigma = 0.51$) ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการใช้จ่ายที่เหมาะสมและมีการออมเงิน ($\mu = 3.42$, $\sigma = 0.51$) ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.45$) ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาหนี้สิน ($\mu = 3.08$, $\sigma = 0.29$)

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)

(N =12)

ข้อ	ด้านครอบครัวที่ดี(Happy Family)	(μ)	(σ)	ระดับ
1.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีกำลังใจที่ดีในการทำงานจากครอบครัว	4.83	0.39	มากที่สุด
2.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและดูแลครอบครัวอย่างดี	4.67	0.49	มากที่สุด
3.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความสนิทสนมกับคนในครอบครัว และไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้งภายในครอบครัว	4.50	0.67	มากที่สุด
4.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความเป็นกันเองต่อครอบครัวผู้ร่วมงาน	3.83	0.39	มาก
5.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่นำครอบครัวมาร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น	3.25	0.45	ปานกลาง
	รวม	4.22	0.48	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ด้านครอบครัวดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.22$, $\sigma = 0.48$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีกำลังใจที่ดีในการทำงานจากครอบครัว ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.39$) ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและดูแลครอบครัวอย่างดี ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.49$) ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความสนิทสนมกับคนในครอบครัว และไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้งภายในครอบครัว ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.67$) ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความเป็นกันเองต่อครอบครัวผู้ร่วมงาน ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.39$) ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่นำครอบครัวมาร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.45$)

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ด้านมีสังคมดี (Happy Society)

(N =12)

ข้อ	ด้านมีสังคมดี(Happy Society)	(μ)	(σ)	ระดับ
	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความห่วงใยต่อปัญหาสังคม และสิ่งแวดล้อมรอบตัว	4.08	0.29	มาก
1	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ที่ดีและมีความห่วงใยเต็มใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา	4.00	0.60	มาก
	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความปรารถนาดีต่อกัน	3.92	0.67	มาก
2	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่พอสภาพแวดล้อมที่ทำงาน	3.67	0.49	มาก
3	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน	3.67	0.49	มาก
	รวม	3.87	0.50	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่าสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ด้านสังคมดี(Happy Society) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87, \sigma = 0.50$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อ และอยู่ในระดับมาก ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความห่วงใยต่อปัญหาสังคม และสิ่งแวดล้อมรอบตัว ($\mu = 4.08, \sigma = 0.29$) ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ที่ดีและมีความห่วงใยเต็มใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา ($\mu = 4.00, \sigma = 0.60$) ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความปรารถนาดีต่อกัน ($\mu = 3.92, \sigma = 0.67$) ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่พอสภาพแวดล้อมที่ทำงาน($\mu = 3.67, \sigma = 0.49$) ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ($\mu = 3.67, \sigma = 0.49$)

ตอนที่ 3 แนวทางการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว

จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากจำนวนครู 12 คน ปรากฏแนวทางการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ทั้ง 8 ด้าน ดังนี้

ด้านสุขภาพดี (Happy body)

1. ควรรับประทานอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ หลากหลาย ไม่รับประทานอาหารซ้ำซากนอกจากนี้ควรรับประทานผักและผลไม้ทุกมื้อ
2. ควรออกกำลังกายสม่ำเสมอ เพื่อให้จิตใจเบิกบาน สามารถช่วยลดความเครียดได้และลดการเกิดโรคต่างๆได้
3. ควรฝึกสมาธิ เดินจงกรม เล่นโยคะ หรือปฏิบัติกรรมฐาน
4. ควรละเว้นสารเสพติดทุกชนิด และเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ทุกชนิด
5. ควรเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอ

ด้านน้ำใจงาม (Happy heart)

1. ควรช่วยเหลือซึ่งกันและกันในที่ทำงาน
2. ควรมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน
3. ควรมีความสามัคคีในหมู่คณะ
4. ควรรู้บทบาทหน้าที่ของตัวเอง

ด้านการผ่อนคลาย (Happy relax)

1. ควรจัดกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่เป็นประจำทุกปี
2. ควรจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสพิเศษ
3. ควรมีการจัดกิจกรรมชุมนุมหลังเลิกเรียน

ด้านหาความรู้ (Happy Brain)

1. ควรศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา
2. ควรเข้ารับการอบรมอยู่เสมอ
3. ควรมีการนิเทศชั้นเรียน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ด้านศีลธรรม (Happy Soul)

1. ควรเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญต่างๆทางศาสนา เช่น วันมาฆบูชา วันอาสาฬหบูชา
2. ควรหมั่นทำบุญ ตักบาตร อยู่เสมอ
3. ควรทำแต่ความดี และมีความละเอียดต่อการกระทำที่ไม่ดี
4. ควรมีความเอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money)

1. ควรจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือน เพื่อจะได้สามารถบริหารจัดการการเงินของตัวเองได้ดียิ่งขึ้น
2. ควรมีการออมเงินเป็นประจำทุกเดือน
3. ควรใช้จ่ายให้เหมาะสมกับสถานะที่ตนเองหามาได้

ด้านครอบครัวดี (Happy Family)

1. ควรให้ครูได้อยู่ร่วมกับครอบครัวในวันหยุดและวันสำคัญต่างๆ เพื่อทำกิจกรรมร่วมกันกับคนในครอบครัว เช่น เข้าวัดทำบุญ ไปเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจ เพื่อให้เกิดความรัก สามัคคีกัน เห็นคุณค่าของกันและกัน

ด้านสังคมดี (Happy Society)

1. ควรจัดกิจกรรมให้ครูได้มีปฏิสัมพันธ์กันในโรงเรียน เข้าไปมีส่วนร่วมทำกิจกรรมกับชุมชนในการจัดกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ปกครอง และคนในชุมชน



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว 2) แนวทางการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขของครู ประยุกต์ตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัธยฐานเลขคณิตมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คุณธรรม (Happy soul) สุขภาพดี (Happy body) ครอบครัวที่ดี (Happy family) น้ำใจงาม (Happy heart) การหาความรู้ (Happy brain) สังคมดี (Happy society) ผ่อนคลายดี (Happy relax) และใช้เงินเป็น (Happy money)

2. แนวทางการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว พบว่ามีแนวทางดังนี้

2.1 ด้านสุขภาพดี ครูควรให้ความสำคัญกับสุขภาพร่างกายของตนเอง ซึ่งทำได้โดยการเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี รับประทานอาหารให้ครบทั้ง 5 หมู่ และออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

2.2 ด้านน้ำใจงาม เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน ชุมชน ควรช่วยเหลือซึ่งกันและกันในที่ทำงาน ควรมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน ควรมีความสามัคคีในหมู่คณะ ควรรู้บทบาทหน้าที่ของตัวเอง

2.3 การผ่อนคลาย ทางโรงเรียนควรมีการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่ ทัศน

ศึกษา อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสพิเศษต่างๆ ครูควรเข้าร่วม กิจกรรมชุมนุมหรือกีฬาหลังเลิกเรียน กิจกรรมชุมนุม กีฬาหลังเลิกเรียน

2.4 ด้านการหาความรู้ เข้าร่วมการอบรมพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ มีการนิเทศชั้นเรียน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.5 ด้านคุณธรรม เข้าร่วมพิธีกรรม วันสำคัญทางพุทธศาสนาอย่างสม่ำเสมอ ควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมจิตวิญญาณความเป็นครู ควรมีการจัดค่ายคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครู

2.6 ด้านใช้เงินเป็น มีสุขภาพเงินดีโดยการที่ครูควรทำบันทึกรายรับ-รายจ่าย มีการออมเงินเป็นประจำทุกเดือน หาอาชีพเสริม

2.7 ด้านครอบครัวดี ทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว เช่น เข้าวัดทำบุญ ไปเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจ เพื่อให้เกิดความรัก สามัคคีกัน เห็นคุณค่าของกันและกัน

2.8 ด้านสังคมดี ครูควรเข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชนในการจัดกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ปกครอง และคนในชุมชน

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาพิจารณา เพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงที่ควรเสริมสร้างเพื่อให้เกิดประโยชน์ ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่กำหนดไว้ว่าในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เพราะครูทุกคนมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในโรงเรียน มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง มีการให้อภัยกันเมื่อทำผิด มีการหากิจกรรมเพื่อผ่อนคลาย กับเพื่อนร่วมงานและครอบครัว มีการเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญต่างๆทางศาสนา เข้าวัด ทำบุญตักบาตร และบุคลากรภายในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น มีการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท เข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองในสาขาวิชาที่ตนเองรับผิดชอบและมีความสนใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นภัชชลด รอดเที่ยง ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีผลต่อการทำงาน ความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ได้ทำ รวมถึงอารมณ์ทั้งด้านบวกและลบที่แสดงออกมาเนื่องจากการใช้ชีวิตในสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน นอกจากนี้ครูยังใช้ชีวิตอย่างเรียบง่าย ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการจัดกิจกรรม

สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีกัน มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง และยังสอดคล้องกับ อภิชิต นิลาภย ได้วิจัยเรื่องความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด พบว่า ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามี 2 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การบริการที่ดี การบริหารจัดการชั้นเรียน ทำงานเป็นทีม มีความเชี่ยวชาญในอาชีพ ภาวะผู้นำครู การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร เหล่าเที่ยง ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องอิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ริกี การ์ เมนส์ จ้ากัต นิคมอุตสาหกรรมการราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวความสุข 8 ประการ มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน คือ กิจกรรมสุขภาพดี (happy body) กิจกรรมการผ่อนคลาย (happy relax) กิจกรรมการหาความสุข (happy brain) กิจกรรมคุณธรรม (happy soul) กิจกรรมใช้เงินเป็น (happy money) กิจกรรมน้ำใจดี (Happy heart) กิจกรรมครอบครัวที่ดี (happy family) และกิจกรรมมีสังคมดี (happy society)

2. แนวทางการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ซึ่งได้เสนอแนะความคิดและแนวทางในการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรไว้ ดังนี้ ด้านสุขภาพดี (Happy body) ครูใช้เวลาว่างในการออกกำลังกาย ดูแลตัวเองในเรื่องของการใช้ชีวิต การกินอาหารเพื่อสุขภาพและให้สารอาหารที่ครบถ้วน ให้ความสำคัญกับสุขภาพร่างกายของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเมอร์เรย์และเซนเนอร์ (Murray and zentner) โดยให้แนวคิดว่าการสร้างเสริมสุขภาพเป็นกิจกรรมที่บุคคลพึงปฏิบัติ พฤติกรรมนั้นแล้วตนเองต้องมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี จึงทำให้ครูมีกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) ผู้บริหารจัดการกิจกรรมการศึกษาดูงานนอกสถานที่เป็นประจำทุกปี จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสพิเศษต่างๆ สอดคล้องกับ จันทร ปานคล้า ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าการมีคุณธรรม การหาความสุข การผ่อนคลาย สังคมดี จะช่วยทำให้มีความสุขในการทำงาน ด้านน้ำใจดี (Happy heart) ครูเป็นบุคคลที่มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือผู้อื่น มีความสามัคคีในหมู่คณะ เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของริเรื่องรอง รัตนาวิไลสกุล ที่ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะครูพึงประสงค์ของนักศึกษาและอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า คุณลักษณะด้านความมีน้ำใจและเอื้อเฟื้อเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นอย่างมาก ด้านจิตวิญญาณดี (Happy

soul) ครูเข้าร่วมพิธีกรรม วันสำคัญทางพุทธศาสนาอย่างสม่ำเสมอหมั่นทำบุญ ตักบาตร กระทำแต่ความดี และมีความละเอียดต่อการกระทำไม่ดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรปรัชญ์ เนตรเอี่ยม ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของบรรยากาศเชิงจริยธรรมที่มีผลต่อความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์การผ่านความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตภาคกลาง 2 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์การได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวก จากความสุขในการทำงานและบรรยากาศที่มุ่งเน้นบุคคลอื่น ด้านครอบครัวดี (Happy family) ครูทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว เช่น เข้าวัดทำบุญ ไปเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจ เพื่อให้เกิดความรัก สามัคคีกัน เห็นคุณค่าของกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพลกิตต์ สังข์ทิพย์ ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสุขในการทำงานของครู ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว และสอดคล้องกับ สุพัตรา แซ่ซิ้ม ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตหนองจอก พบว่าความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตหนองจอกอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสังคมดี (Happy society) จัดกิจกรรมให้ครูได้มีปฏิสัมพันธ์กันในโรงเรียน เพื่อกระชับความสัมพันธ์กันในการทำงาน เข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชนในการจัดกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ปกครอง และคนในชุมชน สอดคล้องกับ สิรินทร แซ่ฉั่ว ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์ พบว่า องค์ประกอบทางด้านสุขภาพสังคมอยู่ในระดับสูงที่สุดและความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ด้านไฟรู้ดี (Happy brain) ครูศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อ อดทนที่สนใจ เข้าร่วมฝึกอบรมในสิ่งชอบและอยู่ในความสนใจเข้าร่วมการอบรมพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ สอดคล้องกับฮิวส์ (Huse) ได้ให้ความเห็นสอดคล้องกับงานวิจัยการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน และจัดอบรมรูปแบบต่างๆ ศึกษาดูงาน มีการส่งเสริมพนักงานให้มีหน้าที่การงานที่ก้าวหน้า ยกย่องชื่นชมเมื่อมีผลงานดี ด้านสุขภาพเงินดี (Happy money) ครูยังไม่รู้จักจัดการทางการเงินของตนเอง ทำให้มีรายจ่ายที่สูง ควรจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือน เพื่อจะสามารถบริหารจัดการการเงินของตัวเองได้ดียิ่งขึ้น มีการออมเงิน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ แมคบริด (McBride) พบว่าอิทธิพลของรายได้ต่อความสุขไม่ได้เกิดจากจำนวนรายได้เท่านั้นแต่เกิดจากความพอใจในรายได้ด้วย ซึ่งบุคคลมักเปรียบเทียบระดับรายได้ (relative income) ได้ใน 2 ลักษณะ ลักษณะแรกคือการเปรียบเทียบภายนอก (external) หมายถึงการเปรียบเทียบกับเพื่อนที่มีอายุ เพศ อาชีพ หรือชนชาติเดียวกัน ลักษณะที่ 2 คือ เปรียบเทียบภายใน (internal) หมายถึงการเปรียบเทียบกับประสบการณ์ที่บุคคลได้รับในอดีต นอกจากนี้

แมคบริด (Mcbride) พบว่าการเปรียบเทียบระดับรายได้ส่งผลต่อความสุขของบุคคลที่มีระดับรายได้สูงมากกว่าบุคคลที่มีรายได้ต่ำ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางสำหรับเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านสุขภาพเงินดี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ลำดับสุดท้าย ทั้งนี้ ควรส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการทางการเงิน จะช่วยให้มีระบบจัดการการเงินที่ดีขึ้น มีเป้าหมายทางการเงิน มีการเก็บออมเงินเป็นประจำสม่ำเสมอทุกเดือน เพิ่มช่องทางหารายได้ ไม่ว่าจะเป็นการสอนพิเศษหรือขายสินค้าต่างๆ
2. ด้านผ่อนคลายดี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ลำดับรองสุดท้าย ครูควรรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆในการดำรงชีวิต รู้จักการรักษาสมดุลชีวิต โดยปล่อยวางจากหน้าที่การทำงาน หาเวลาว่างพักผ่อนกับเพื่อนๆหรือครอบครัว เช่น ออกไปทานข้าวนอกบ้าน ไปเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจ ไปทำบุญ ปล่อยนกปล่อยปลา การเดินห้างสรรพสินค้า
3. ด้านสังคมดี มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะเชื่อว่าการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชน ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ผู้อยู่อาศัย มีความรัก ความปรองดอง สามัคคีกัน ต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
4. แนวทางในการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรนั้น สามารถทำได้หลายแนวทาง เช่น จัดกิจกรรมให้ครูได้มีส่วนร่วมกับชุมชน เนื่องในโอกาสวันสำคัญต่างๆ เปิดโอกาสให้ครูได้เข้าร่วมการอบรมพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ เพื่อให้ครูได้เล็งเห็นคุณค่าและความสำคัญของตัวเอง โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารจัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆเหล่านี้ เพื่อให้ครูมีความสุขในการทำงาน และเพื่อผลักดันให้เป็นองค์กรที่มีสุขภาวะที่ดี

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

จากข้อวิจัยข้างต้น เพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้ที่สนใจทั่วไป ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. คว้าศีกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กร เพื่อจะได้นำข้อมูลมาพัฒนาและเสริมสร้างให้ครุมีความสุขมากยิ่งขึ้น
2. คว้าศีกษาสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของครุ
3. คว้าศีกษาการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรของสถานศีกษา



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กฤติชนะ อยู่สุข,ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) , เข้าถึงเมื่อ 24 มกราคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://yoosook11.blogspot.com/2011/01/equity-theory.html>
- กรมสุขภาพจิต, กรมสุขภาพจิต ชวนคนไทย สร้างสุขด้วยตนเอง, เข้าถึงเมื่อ 1 มีนาคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://dmh.go.th/news/view.asp?id=1176>
- กรมสุขภาพจิต, กรมสุขภาพจิต ชวนคนไทย สร้างสุขด้วยตนเอง, เข้าถึงเมื่อ 1 มีนาคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://dmh.go.th/news/view.asp?id=1176>
- ขวัญเมือง บวรอัศวกุล, การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข, เข้าถึงเมื่อ 23 เมษายน 2562, เข้าถึงได้จาก <http://tpso4.m-society.go.th/index.php/th/tpso-news/2017-05-16-15-16-27/43-happy-workplace-8>.
- ข่าวสดออนไลน์, เปิดอันดับประเทศที่มีความสุขมากที่สุดในโลก, เข้าถึงเมื่อ 15 มีนาคม 2561, เข้าถึงได้จาก https://www.khaosod.co.th/around-the-world-news/news_844210
- งานสื่อสารสังคม, GHN ความสุขมวลรวมประชาชาติ, เข้าถึงเมื่อ 15 ธันวาคม 2559, เข้าถึงได้จาก <http://www.vcharkarn.com/varticle/41436>.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเริ่มสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2550), 26.
- จันทร์ ปานคล้า, “การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557),ง.
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก, องค์กรแห่งความสุข, เข้าถึงเมื่อ 23 เมษายน 2562, เข้าถึงได้จาก <https://www.dailynews.co.th/article/217512>.
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก, องค์กรแห่งความสุข, เข้าถึงเมื่อ 23 เมษายน 2562, เข้าถึงได้จาก <https://www.dailynews.co.th/article/217512>.
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร, วิถีชีวิตความพอเพียงวิถีแห่งโสภณภาค (พิมพ์ครั้งที่ 1 นครปฐม: โรงพิมพ์ชั้น

แพคเกจจิ้ง, 2556), 44-50.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, **องค์กรแห่งความสุข**, เข้าถึงเมื่อ 18 เมษายน 2561, เข้าถึงได้จาก

http://www.happinometer.ipsr.mahidol.ac.th/article_detail.php?ar_id=27.

เชษฐา ทองยิ่ง, **ปัญหาการปฏิรูป**, เข้าถึงเมื่อ 18 เมษายน 2562, เข้าถึงได้จาก

<https://library2.parliament.go.th/ebook/content-issue/2559/hi2559-091.pdf>

ธ สุนทรายุทธ, **การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา** (กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์, 2553), 168.

ณิชารีย์ แก้วไชยษา, **“ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท**

นำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง” (วิทยานิพนธ์แพทยศาสตรมหาบัณฑิต คณะแพทยศาสตร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559),

นภัชชล รอดเที่ยง. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรอนามัย กระทรวงสาธารณสุข” (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาอนามัยครอบครัว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2550),

นักรบ พิมพ์ขาว.โคตรรวยสุข. (กรุงเทพฯ : ธิงค์บีอินด์ บั๊คส์, 2553), 27-29.

พจรินทร์ เหลืองอรินุญานภา, “ทักษะการบริหารของผู้บริหารความเสี่ยงที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), หน้า ง.

พระเทพคุณาภรณ์ (โสภณ โสภณจิตโต ป.ธ. ๙), **ความสุขคืออะไร ความหมายของความสุข**, เข้าถึงเมื่อ 18 เมษายน 2562, เข้าถึงได้จาก <https://www.tumsrivichai.com>.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา, **แนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21**, เข้าถึงเมื่อ 6 มกราคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://web.rmutl.ac.th>

ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525**, (กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น, 2546), 1204.

ริเรื่องรอง รัตน์วิไลสกุล, “ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” **วารสารเกษมบัณฑิต**, 12(2), กรกฎาคม- ธันวาคม, 78-89.

โรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว, **ประวัติและข้อมูลโรงเรียน**.

แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน, **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ** (กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552), 1-14.

วรปรัชญ์ เนตรเอี่ยม, “**อิทธิพลของบรรยากาศเชิงจริยธรรมที่มีผลต่อความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์กรผ่านความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตภาคกลาง 2**” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร,2556),ง.

ศรีเรือน ศรีพัฒนกุล ชาญบาง “ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน กับความสุขในการทำงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน”(วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาประยุกต์ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559),

ศศิธร เหล่าแท้ง, “อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางการความสุข 8 ประการที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน บริษัทริโก้ การ์ เมนส์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมราชบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร,2556), หน้า ง.

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, สถานการณ์ความสุขคนทำงานในองค์กรของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2559, เข้าถึงเมื่อ 26 มกราคม 2561, เข้าถึงได้จาก

http://www.happinometer.ipsr.mahidol.ac.th/file_download_report/Happy%Report_Y2559_240760.pdf

สมพลกิตต์ สังข์ทิพย์ และสุชาดา บวรกิตติวงศ์. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง” (An online journal of Education6,1: 2563-2577).

สัมภาษณ์ครูจำนวน 6 คน, ปัจจัยที่ทำให้ครูไม่มีความสุขในการทำงาน, โรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว.

สิรินทร แซ่ฉั่ว, ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,2553), หน้า ง.

สุพัตรา แซ่ซิ้ม, “ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา,2554), หน้า ง.)

สุวรรณชัย โลหะวัฒนกุล, ความสุขของคน เพิ่มคุณภาพของงาน, เข้าถึงเมื่อ 18 เมษายน 2561, เข้าถึงได้จากhttp://www.happinometer.ipsr.mahidol.ac.th/article_detail.php?ar_id=26.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), ความสุขมวลรวมของการทำงาน, เข้าถึงเมื่อ 1 มีนาคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://www.happy-workplace.com/userfiles/file/Article09.pdf>

หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ, ดัชนีความสุขปี2017สหประชาชาติ, เข้าถึงเมื่อ 6 เมษายน 2561, เข้าถึง

ได้จาก <http://www.bangkokbiznews.com/news/detail/746186>.

อภิชาติ นิลภาทย์, “ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), ง.

ภาษาต่างประเทศ

Edward Diener, New direction in Subjection Well – Being: The science of happiness and Proposal for a national index. The American Psychologist Association1(2) (2000), 34-43.

Fred C. Lunenburg and Allan V. Ornstein. Educational Administration: Concepts and Practices, 6th ed. (CA: Wadsworth Publishing. 2012). 31-33.

J.H. Gavin and, R.O. Mason, “The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the workplace,” Organization Dynamics, 33 (September): 379-392. J. Manion, Joy at work: As Experienced, As Expressed, Doctor of Philosophy in Human and Organizational Systems. University of Michigan, 2003, 652-655.

J. Manion, Joy at work: Creating a Positive Workplace, “Journal of Nursing Administration (2003), 652-659.

John W. Best and James V. Kahn, Research in Education, 10th ed. (Boston, Mass : Allyn and Bacon, 2006), 310.

J.S. Mill, Utilitarianism, (New York: The Library of Liberal Arts, 1995), 7.

L.J. Francis, “Happiness is a thing called stable extraversion : A further examination of the relationship between the oxford Happiness Inventory and Eysenck’s dimensional model of personality and Individual Differences”, **Current Psychology** 26, (1999), 5-11.

M. McBride, “Relative-income Effects on Subject Well-being in the Cross Section,” (**Journal of Economic Behavior & Organization**, 2010) : 251-278.

New Economics Foundation, Happy Planet Index 2006, accessed July 1, 2012, available from http://www.neweconomics.org/sites/neweconomic.org/files/TheHappyPlanet_Index_1.pdf.

Rensis Likert, “A Technique for the Measurement of Attitudes,” **Archives of**

Psychology (1932), 1-55.

Roderick Duncan, Kerry Tilbrook, Branka Krivokapic-Skoko “Does academic work make Australia academics happy?” **Article of Australian Universities’ Review**, 57,1 (2015): 5-12.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ อว 8612.2/33 2

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

16 มีนาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 12 ฉบับ

ด้วย นางสาวนันท์สินี ทวีสุวรรณ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน เพื่อประกอบการทำวิจัย ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดกรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ข้าพศึกษาคงกล่าวด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มีทนา วัฒนอมศักดิ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

นักศึกษา โทร. 08 2254 6273



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบสุขภาวะองค์กรและแนวทางในการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว

แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนในโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้วเป็นผู้ให้ข้อมูล

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดข้อมูลส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาวะองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 40 ข้อ

ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อคำถามตามสภาพความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ข้อมูลที่ได้จะนำมาวิเคราะห์และเสนอเป็นภาพรวม จะไม่มีผลกระทบต่อท่านและสถานศึกษาของท่านแต่ประการใดและหวังอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(นางสาวนันทินี ทวีสุวรรณ)

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อที่	สถานภาพส่วนตัว	สำหรับผู้วิจัย
1.	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	[] 01
2.	อายุ <input type="checkbox"/> กลุ่มอายุ 18 – 24 ปี <input type="checkbox"/> กลุ่มอายุ 25 – 34 ปี <input type="checkbox"/> กลุ่มอายุ 35 – 44 ปี <input type="checkbox"/> กลุ่มอายุ 45 – 54 ปี	[] 02
3.	ท่านจบการศึกษาสูงสุดในระดับใด <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	[] 03
4.	สถานภาพสมรส <input type="checkbox"/> โสด <input type="checkbox"/> แต่งงานและอยู่ด้วยกัน <input type="checkbox"/> แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน <input type="checkbox"/> หย่า / แยกทาง / เลิกกัน	[] 04
5.	ท่านมีบุตรหรือไม่ (รวมลูกบุญธรรม/ลูกติด/ลูกเลี้ยง) <input type="checkbox"/> ไม่มี <input type="checkbox"/> มี จำนวน 1 คน <input type="checkbox"/> มี จำนวน 2 คน <input type="checkbox"/> มี จำนวน 3-4 คน	[] 05
6.	ระยะเวลาที่ท่านทำงานในองค์กรปัจจุบัน <input type="checkbox"/> ไม่ถึงปี <input type="checkbox"/> ระหว่าง 1-2 ปี <input type="checkbox"/> ระหว่าง 3-5 ปี <input type="checkbox"/> ระหว่าง 6-9 ปี	[] 06

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ใช้วัดความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับ 5 หมายถึง สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้วอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้วอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้วอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้วอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้วอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	รายการสุขภาวะองค์กรของ โรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านสุขภาพดี (Happy Body)							
1.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยบ่อย						[] 07
2.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีสุขภาพจิตที่ดีและมีความพร้อมในการทำงาน						[] 08
3.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีเวลาในการพักผ่อน วันละ 6-8 ชม.						[] 09
4.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติดต่างๆ เช่น เหล้า บุหรี่ ฯลฯ						[] 10
5.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีเวลาในการออกกำลังกาย มากกว่า 3 ครั้งต่อสัปดาห์						[] 11
ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)							
6.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความเอื้ออาทร และห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงาน						[] 12
7.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบุคคลที่ทำงานร่วมกันเปรียบเสมือนพี่น้อง						[] 13
8.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่รู้บทบาทและหน้าที่ของตนเอง และเพื่อนร่วมงาน						[] 14

ข้อที่	รายการสุขภาวะองค์กรของ โรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
9.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีกิจกรรมที่ทำร่วมกัน เพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นหนึ่งเดียวกัน						[] 15
10.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการพูดคุยกับผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนปัญหาและ ถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน						[] 16
ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)							
11.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีวิธีในการผ่อนคลายและ จัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม						[] 17
12.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีอาการและความคิด ด้านบวกเมื่อเจอกับปัญหา						[] 18
13.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่จัดการแก้ไขปัญหาต่างๆที่ เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง						[] 19
14.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่พึงพอใจกับงานที่ตนเอง ทำ						[] 20
15.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีเวลาในการทำกิจกรรม เพื่อการผ่อนคลาย เช่น ดูหนัง ฟังเพลง ฯลฯ						[] 21
ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)							
16.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความสนใจในการศึกษา หาความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ						[] 22
17.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่สนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าของชีวิต และการทำงาน						[] 23
18.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีวินัยในการทำงาน และมี ความตรงต่อเวลา						[] 24
19.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่สามารถแบ่งปันความรู้ใน สิ่งที่ตนเองถนัดหรือสนใจให้แก่ผู้อื่นได้						[] 25
20.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่สนใจเข้าร่วมการอบรม หรือการศึกษาดูงานต่างๆเพื่อพัฒนาทักษะและ						[] 26

ข้อที่	รายการสุขภาวะองค์กรของ โรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	ความสามารถของตนเอง						
ด้านคุณธรรม (Happy Soul)							
21.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี						[] 27
22.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความศรัทธาต่อศาสนาและมีการปฏิบัติกิจจามศาสนาเพื่อทำให้จิตใจสงบ						[] 28
ด้านคุณธรรม (Happy Soul)							
23.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่รู้จักจัดการให้อภัยต่อผู้ที่สำนึกผิด						[] 29
24.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่รู้จักขอโทษและสำนึกผิดต่อความผิดที่ตนเป็นผู้กระทำหรือมีส่วนร่วม						[] 30
25.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความสามัคคี ช่วยเหลือกันทำงาน						[] 31
ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money)							
26.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการจัดสรรรายรับและรายจ่ายในแต่ละเดือนได้อย่างสมดุล						[] 32
27.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาหนี้สิน						[] 33
28.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน						[] 34
29.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับฐานะทางการเงินของตน						[] 35
30.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการใช้จ่ายที่เหมาะสมและมีการออมเงิน						[] 36

ข้อที่	รายการสุขภาวะองค์กรของ โรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family)							
31.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความสนิทสนมกับคนในครอบครัว และไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้งภายในครอบครัว						[] 37
32.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและดูแลครอบครัวอย่างดี						[] 38
33.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีกำลังใจที่ดีในการทำงานจากครอบครัว						[] 39
34.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่นำครอบครัวมาร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น						[] 40
35.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความเป็นกันเองต่อครอบครัวผู้ร่วมงาน						[] 41
ด้านมีสังคมดี (Happy Society)							
36.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ที่ดีและมีความห่วงใยเต็มใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา						[] 42
37.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่พอใจสภาพแวดล้อมที่ทำงาน						[] 43
38.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน						[] 44
39.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความปรารถนาดีต่อกัน						[] 45
40.	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความห่วงใยต่อปัญหาสังคม และสิ่งแวดล้อมรอบตัว						[] 46



ภาคผนวก ค
แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ Guideline for interview

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง โรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว

คำชี้แจง :

การสร้างองค์กรแห่งความสุข(Happy Workplace)เป็นแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์เพื่อที่จะมองความสุขของมนุษย์ทั่วไปว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้างและจะจัดการได้อย่างไร โดยเสนอผ่านแนวคิดที่เรียกว่า Happy 8 ความสุขแปดประการซึ่งประกอบด้วย

9. สุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง การมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่สมบูรณ์แข็งแรง อารมณ์ดีปราศจากความเครียด อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ออกกำลังกายสม่ำเสมอ ไม่ข้องเกี่ยวกับอบายมุขหรือกิจกรรมต่างๆที่นำไปสู่ความเสื่อม

10. น้ำใจงาม (Happy heart) หมายถึง การกระตุ้นให้เกิดความเอื้ออาทรต่อกันและกัน เพราะการมีต่อกันระหว่างคนในองค์กรจะช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน มีความสามัคคีและก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความมีน้ำใจและรักกันในองค์กรเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสันติและนำไปสู่ความยั่งยืนในการร่วมกันสร้างความเจริญให้เกิดแก่องค์กร

11. การผ่อนคลาย (Happy Relax) หมายถึง การให้ความรู้ความเข้าใจ รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆในการดำเนินชีวิต การสร้างกิจกรรมบันเทิงพักผ่อนคลายลดความเครียดในการทำงาน เช่น กิจกรรมบันเทิง ซึ่งจะช่วยลดความเหนื่อยล้าและความเครียดในการทำงาน เพราะความเครียดจะสร้างปัญหาทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของคนลดลง ผลผลิตที่ได้ไม่ตรงกับเป้าหมาย

12. การหาความรู้ (Happy Brain) หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักศึกษาหาความรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อการพัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆเพื่อให้เกิดทักษะความชำนาญ รอบรู้ และสามารถถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่นได้ นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการดำเนินชีวิตเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคมทำให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในชีวิต

13. คุณธรรม (Happy Soul) หมายถึง ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา กระตุ้นให้เกิดความ

ศรัทธา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีเมตตา มีคุณธรรม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่เอาเปรียบผู้อื่น มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการทำความชั่ว ทำงานอย่างมีสติ มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร และใช้ทางสายกลางในการทำงานและการดำเนินชีวิต

ใช้เงินเป็น (Happy Money) หมายถึง มีการเสริมสร้างความรู้ในการดำเนินชีวิตและวิธีใช้จ่ายที่เหมาะสมสนับสนุนให้บุคลากรรู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ บริหารการใช้จ่ายของตนเองและครอบครัวอย่างถูกวิธี มีการออมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงิน มีการจัดโครงการในการสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้จ่ายที่เหมาะสมและรณรงค์การออมเงิน เช่น โครงการใช้สามส่วน ออมหนึ่งส่วน หรือการทำบัญชีครัวเรือน โครงการรณรงค์เลิกเหล้าเลิกบุหรี่

ครอบครัวที่ดี (Happy Family) หมายถึง ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักในความสำคัญของครอบครัว การซื่อสัตย์ต่อกันและกัน การสร้างครอบครัวที่เข้มแข็งและอบอุ่น สมาชิกในครอบครัวมีความรักความสามัคคี ไม่มีปัญหาในครอบครัว มีความมั่นคงทางการเงิน การใช้ชีวิตที่พอเพียง มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีหลักธรรมการครองเรือน การมีครอบครัวที่อบอุ่นย่อมนำไปสู่การทำงานที่มุ่งมั่นและมีความสุขมีความตั้งใจในการทำงาน มีสมาธิ มีสติในการทำงาน

มีสังคมดี (Happy Society) หมายถึง สนับสนุนให้เกิดความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อกัน มีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีความห่วงใยต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัวชุมชนที่บุคลากรทำงาน และพักอาศัย ให้มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อเป็นที่ทำงานที่น่าอยู่และสังคมสมานฉันท์ชุมชนหรือองค์กรใดที่พัฒนาสู่การเป็นสังคมที่ดีนั้นทุกคนในสังคมต้องร่วมมือกันเพื่อสร้างความรักความสามัคคีและลดความขัดแย้งในการทำงาน มีการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น กีฬาสีภายใน กิจกรรม Big cleaning เป็นต้น

คำสัมภาษณ์ :

1. โดยรวมแล้วท่านมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับใด (มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด) เพราะอะไรจึงเป็นเช่นนั้น (จงบอกเหตุผลประกอบ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



แบบสนทนากลุ่มย่อย
(Focus Group Discussion)

คำชี้แจง ให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มพิจารณาถึงแนวทางในการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ว่าสามารถเสริมสร้างได้อย่างไรบ้างในแต่ละประเด็น ต่อไปนี้

1. สุขภาพดี (Happy body)

1.1 ครูควรเสริมสร้างอย่างไร

.....

.....

.....

2. ผ่อนคลายดี (Happy relax)

1.1 ครูควรเสริมสร้างอย่างไร

.....

.....

.....

3. น้ำใจดี (Happy heart)

1.1 ครูควรเสริมสร้างอย่างไร

.....

.....

.....

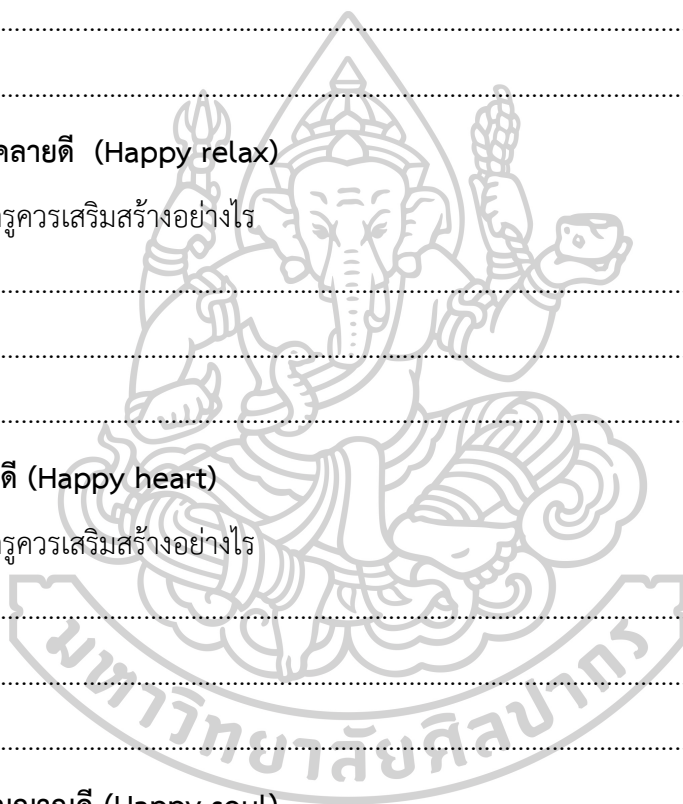
4. จิตวิญญาณดี (Happy soul)

1.1 ครูควรเสริมสร้างอย่างไร

.....

.....

.....



5. ครอบครัวดี (Happy family)

1.1 ครูควรเสริมสร้างอย่างไร

.....

.....

.....

6. สังคมดี (Happy society)

1.1 ครูควรเสริมสร้างอย่างไร

.....

.....

.....

7. ใฝ่รู้ดี (Happy brain)

1.1 ครูควรเสริมสร้างอย่างไร

.....

.....

.....

8. สุขภาพเงินดี (Happy money)

1.1 ครูควรเสริมสร้างอย่างไร

.....

.....

.....

9. การงานดี (Happy Work Life)

1.1 ครูควรเสริมสร้างอย่างไร

.....

.....

.....



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นันทสินี ทวีสุวรรณ
วัน เดือน ปี เกิด	4 มกราคม 2532
สถานที่เกิด	จังหวัดนครศรีธรรมราช
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2554 สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ การศึกษบัณฑิต วิชาเอกภาษาอังกฤษ พ.ศ. 2558 ศึกษาต่อระดับมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่อยู่ปัจจุบัน	739 ม.8 ต.เขากระปุก อ.ท่าช้าง จ.เพชรบุรี

