



ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ข ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

THE HAPPINESS OF TEACHER IN SCHOOL PERFORMANCE CENTER THAMAKA

3



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for Master of Education EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Department of Educational Administration

Academic Year 2023

Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3
โดย นางสาวชุตินันท์ บัวรอด
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา แผนก ข ระดับปริญญาโท
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(ศาสตราจารย์ ดร. คณิต เขียววิชัย)

พิจารณาเห็นชอบโดย

.....ประธานกรรมการ

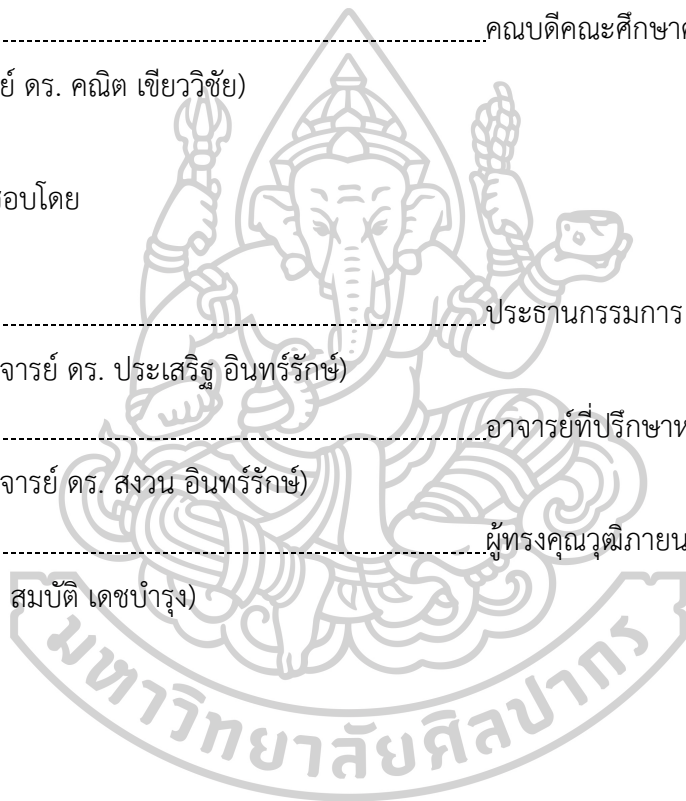
(รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(รองศาสตราจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(อาจารย์ ดร. สมบัติ เดชบำรุง)



640620098 : การบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญาโทบัณฑิต

คำสำคัญ : ความสุขของครู/โรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3

นางสาว ชูตินันท์ บัวรอด: ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 อาจารย์ที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร. สงวน อินทร์รัักษ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 2) แนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 11 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย สายบริหารจำนวน 11 คน และสายการสอนจำนวน 97 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 108 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ ร้อยละ มีชดภูมิเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 อยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน เรียงลำดับค่ามีชดภูมิเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวได้ การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นผู้มีอาชีพในงานของตนเอง การเป็นผู้มีภาระงานดี การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น และการเป็นผู้ใช้เงินเป็น
2. แนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 มีแนวทาง ดังนี้
 - 1) การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ควรดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น ให้ครูออกกำลังกายทั้งในโรงเรียน และจากการแข่งขันกีฬาของกลุ่มโรงเรียน
 - 2) การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ให้ครูแบ่งเวลา สร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้ผ่อนคลายเพื่อลดความตึงเครียด
 - 3) การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น สร้างทัศนคติที่ดีในการทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนเพื่อสร้างจิตสาธารณะ
 - 4) การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู ควรให้โรงเรียนจัดพิธีกรรมทางศาสนา
 - 5) การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวได้ ผู้บริหารควรลดภาระงานครูโดยการบูรณาการกิจกรรม จัดการงานให้สมดุลกับศักยภาพของครู
 - 6) การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร ควรจัดกิจกรรมกลุ่มโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 3 เพื่อให้ครูได้สานสัมพันธ์
 - 7) การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นผู้มีอาชีพในงานของตนเอง ควรให้ครูตระหนักถึงประโยชน์และความสำคัญในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ
 - 8) การเป็นผู้ใช้เงินเป็น ควรสนับสนุนให้ครูแบ่งเงินเพื่อเก็บออม และให้ครูเก็บออมเงินในสหกรณ์ออมทรัพย์ครูจังหวัดกาญจนบุรี สวัสดิการกลุ่ม SP3
 - 9) การเป็นผู้มีภาระงานดี ควรสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งและให้ความรู้เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

640620098 : Major EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Keyword : Happiness of teacher/School performance center Thamaka 3

MISS Chutinun BUAROD : THE HAPPINESS OF TEACHER IN SCHOOL PERFORMANCE CENTER THAMAKA 3 Thesis advisor : Associate Professor Major. Sangaun Inrak, Ph.D.

The objectives of this research were to determine: 1) The happiness of teacher in School Performance Center Thamaka 3, and 2) guidelines for developing the happiness of teacher in School Performance Center Thamaka 3. The purposive randomized sample group were 108 informants from 11 schools which were 11 school administration line, and 97 teaching line. The research instrument was a opinionnaire and interview form. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation and content analysis.

The findings revealed that:

1. The happiness of teacher in School Performance Center Thamaka 3 in overall was at high level. When considering each aspect, it was found to be at the highest level in one aspect and at a high level in eight aspects. These aspects, ranking by mean from the highest to the lowest include; happy family, happy soul, happy society, happy relax, happy brian, happy work life, happy heart, happy body, happy money., respectively.

2. The development guidelines for the happiness of teacher in School Performance Center Thamaka 3 include; 1) Promoting good health and encouraging teachers to exercise both within the school and through school sports competitions. 2) Teaching emotional management by allowing teachers to allocate time and create a relaxing atmosphere at work to reduce stress. 3) Encouraging altruism by fostering a positive attitude towards community activities to build volunteer spirit. 4) Cultivating morality and discipline through religious ceremonies. 5) Supporting family responsibilities by reducing teachers' workload and balancing work with teachers' potential. 6) Fostering organizational care by organizing group activities among schools in School Performance Center Thamaka 3 to enhance teacher relationships. 7) Promoting continuous learning and professionalism to make teachers aware of the benefits and importance of higher education for career advancement. 8) Encouraging financial management by allocating funds for savings and promoting teachers' savings in the Kanchanaburi Teacher Saving & Credit cooperative, Ltd., and School Performance Center Thamaka 3. Saving cooperative 9) Improving work ethics by providing understanding of position advancement and knowledge of salary level advancement.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระ เรื่องความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ดร.สงวน อินทร์รักษ์ ที่ให้คำปรึกษาการค้นคว้าอิสระ รองศาสตราจารย์ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ ประธานกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ และอาจารย์ดร.สมบัติ เดชบำรุง ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาในการแนะนำ ช่วยเหลือตรวจสอบแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องต่างๆ จนสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ด้านการบริหารการศึกษาให้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลการวิจัยส่งผลการวิจัยให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยจนแล้วเสร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 40 ที่ให้คำปรึกษา ให้กำลังใจคอยสนับสนุนให้ความช่วยเหลือเสมอมา ขอขอบพระคุณบิดามารดาที่ให้ทุนทรัพย์และกำลังใจจากทุกคนในครอบครัวของผู้วิจัยที่ส่งเสริมให้การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี คุณความดีและคุณประโยชน์อันเกิดจากการค้นคว้าอิสระเล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดามารดา ครูบาอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้ อบรมสั่งสอน สนับสนุนให้การค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

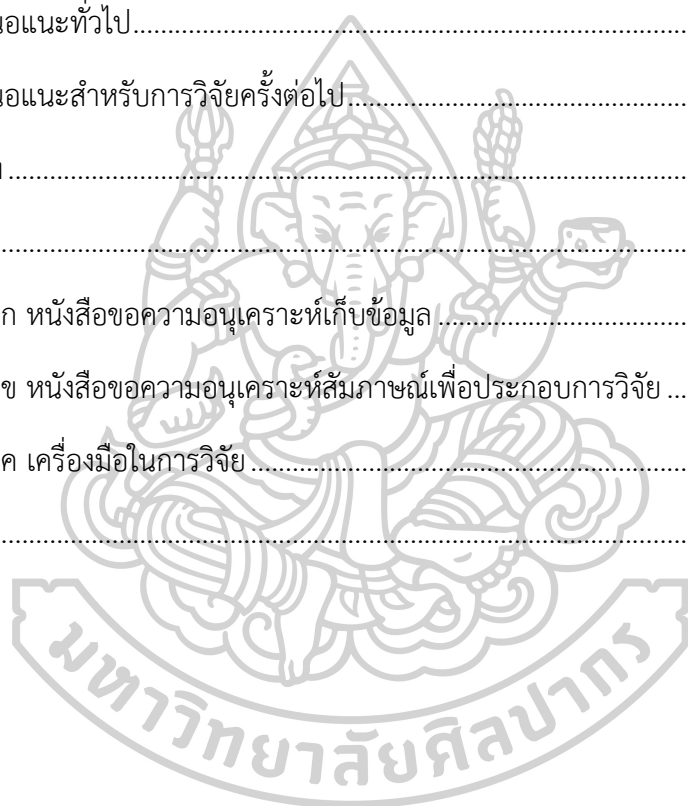
ชุตินันท์ บัวรอด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ข้อคำถามของการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	12
ความหมายของความสุข.....	12
หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข.....	17
ความสุขของคนทำงาน.....	19
องค์ประกอบความสุขของคนทำงาน.....	20
เครื่องมือวัดความสุข.....	25
ข้อมูลของศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ.....	28

สถานที่ตั้งของศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ.....	28
เขตพื้นที่บริการ	28
การจัดกลุ่มโรงเรียน.....	28
ข้อมูลพื้นฐานของศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียน (SP ท่ามะกา 3).....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
งานวิจัยในประเทศ.....	34
งานวิจัยต่างประเทศ.....	39
สรุป.....	40
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย	42
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	42
ระเบียบวิธีวิจัย.....	43
แผนแบบของการวิจัย.....	43
ประชากร	43
กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง	44
ตัวแปรที่ศึกษา.....	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	49
สรุป.....	50
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	51
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3	53

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียน ท่ามะกา 3.....	64
บทที่ 5 สรุปลผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	71
สรุปลผลการวิจัย.....	71
การอภิปรายผล	72
ข้อเสนอแนะ	79
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	79
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	80
รายการอ้างอิง	81
ภาคผนวก.....	87
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล	88
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย	90
ภาคผนวก ค เครื่องมือในการวิจัย.....	92
ประวัติผู้เขียน	103



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียน (School Performance Center : SP Center) ...	28
ตารางที่ 2 โรงเรียนของศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3.....	32
ตารางที่ 3 จำนวนครูและบุคลากรในโรงเรียนของศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3	33
ตารางที่ 4 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล	44
ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	52
ตารางที่ 6 คำชี้แจงเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริม ประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 โดยภาพรวม	53
ตารางที่ 7 คำชี้แจงเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริม ประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ด้านที่ 1 การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (happy body)	55
ตารางที่ 8 คำชี้แจงเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริม ประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ด้านที่ 2 การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (happy relax).....	56
ตารางที่ 9 คำชี้แจงเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริม ประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ด้านที่ 3 การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (happy heart).....	57
ตารางที่ 10 คำชี้แจงเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริม ประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ด้านที่ 4 การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (happy soul)....	58
ตารางที่ 11 คำชี้แจงเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริม ประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ด้านที่ 5 การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวได้ (happy family) ...	59
ตารางที่ 12 คำชี้แจงเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริม ประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ด้านที่ 6 การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร (happy society)	60
ตารางที่ 13 คำชี้แจงเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริม ประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ด้านที่ 7 การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (happy brain).....	61

ตารางที่ 14 คำนวณดัชนีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริม
 ประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ด้านที่ 8 การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (happy money)..... 62

ตารางที่ 15 คำนวณดัชนีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริม
 ประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ด้านที่ 9 การเป็นผู้มีภาระงานดี (happy work-life)..... 63

ตารางที่ 16 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ
 โรงเรียนท่ามะกา 3..... 64



สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย	9
แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย	10



บทที่ 1

บทนำ

การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570 มุ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ทุกช่วงวัยที่ผ่านมา ได้มีความพยายามปรับปรุงคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ทั้งการยกระดับมาตรฐานการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีและการพัฒนานวัตกรรมการเรียน รวมถึงการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างด้านการศึกษา ทำให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระควบคู่กับความรับผิดชอบต่อสังคมที่มากขึ้น รวมถึงการส่งเสริมภาคีการพัฒนาเข้ามามีส่วนร่วมการจัดการศึกษาและการเรียนรู้มากขึ้น โดยเฉพาะการจัดการอาชีวศึกษาและการอุดมศึกษาในหลายรูปแบบ อาทิ การจัดการศึกษาทวิภาคี สหกิจศึกษา รวมถึงความพยายามในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ตลอดจนรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 ได้กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปีตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายจากรัฐ รวมถึงรัฐพึงให้ความช่วยเหลือเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาสให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้มีการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเอื้อให้การจัดการศึกษามีความคล่องตัวและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงมากยิ่งขึ้น อาทิ พระราชบัญญัติปฐมวัย พ.ศ. 2562 พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 และร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทุนมนุษย์ทุกช่วงวัย ยังคงต้องมีการยกระดับการพัฒนาในแต่ละช่วงวัย รวมถึงพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานมากขึ้น¹

ในยุคที่ดิจิทัลและเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรต้องเร่งพัฒนาทุนมนุษย์ทุกช่วงวัย เพื่อยกระดับคุณภาพองค์กร ชุมชน สังคม ประเทศชาติ องค์กรแห่งความสุขย่อมเป็นองค์กรที่พนักงานเกิดความรู้สึกดี มีความประทับใจ และภาคภูมิใจที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ เมื่อความสุข

¹ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, "แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (2566 - 2570)," 1 พฤศจิกายน 2565.

เกิดขึ้นพลังใจย่อมเกิดขึ้นตามมาด้วยเช่นเดียวกัน และพลังใจนำไปสู่ผลงานของพนักงานที่เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร²

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการมุ่งดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนทุกแผนย่อยประเด็น 12 ที่พัฒนาการเรียนรู้ และแผนย่อยที่ 3 ในประเด็น 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) และนโยบายรัฐบาลทั้งในส่วนนโยบายหลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย และนโยบายเร่งด่วนเรื่องการเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 และพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย³

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลกควบคู่ไปกับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ⁴ กระทรวงศึกษาธิการตระหนักถึงความสำคัญยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ พัฒนาการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย⁵ สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 258 จ. ได้บัญญัติให้มีการดำเนินการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ให้ดำเนินการตรากฎหมายเพื่อจัดตั้งกองทุนเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง

² สุทธิรัตน์ ชูเลิศ และคนอื่น ๆ, "การเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย," ใน **วารสาร มจร การพัฒนาสังคม** 56-57.

³ กระทรวงศึกษาธิการ, "ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566," 29 ธันวาคม 2564.

⁴ กระทรวงศึกษาธิการ, **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579** (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2560), 1.

และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ และความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครูให้มีการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ทุกระดับเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความถนัดและปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรลุเป้าหมาย⁶

สถานศึกษาคือ หน่วยงานที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งการที่บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุขก็จะส่งผลให้ผู้เรียนมีความสุข เกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ หากครูเกิดความเครียดที่มีสาเหตุจากหลายปัจจัย ทั้งการแบ่งหน้าที่ ภาระงานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน โรงเรียนส่วนใหญ่ขาดสื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมที่เป็นมลพิษ เพื่อนร่วมงานครูแบ่งกลุ่ม แบ่งพรรคแบ่งพวก ไม่ได้รับการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนลดทอนความสุขในการทำงานของครู จะส่งผลต่อศักยภาพของผู้เรียน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีการสร้าง แรงจูงใจและการให้ขวัญกำลังใจต่อการทำงานของครูเพื่อให้ครูมีความสุขในการทำงาน⁷

ในขณะเดียวกันสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เล็งเห็นถึงความสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรทั่วประเทศไทยให้คนในองค์กรมีความสุข จึงได้เสนอแนวคิด และหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เรียกว่า ความสุข 8 ประการ (Happy 8) ได้แก่ การเป็นผู้ที่มี สุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ ของตนเอง (Happy Relax) การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) การเป็นผู้มีคุณธรรม (Happy Soul) การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) การเป็นผู้ที่รักและดูแล องค์กร (Happy Society) การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) ปัจจุบันมีการเพิ่มการวัดความสุขอีก 1 มิติ เป็นมิติที่ 9 คือ การงานดี (Happy Work Life) โดยจัดสมดุลชีวิตมนุษย์ผ่านความสุขในโลก 3 ใบที่ซ้อนทับกัน คือ ความสุขของตนเอง ครอบครัว และสังคม หากจำแนกความสุขในการทำงาน องค์กรแห่งความสุข ได้เปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรองค์กรที่เคยมุ่งเน้นพัฒนาเป็น

⁶ "ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)," **ราชกิจจานุเบกษา** ตอนพิเศษ 44ง (25 กุมภาพันธ์ 2564): 293-324.

⁷ เทียนฤทัย ทองใบอ่อน และ นันทรัตน์ เจริญกุล, "แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร," **วารสาร อิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา OJED** 17, 1 (มกราคม-มีนาคม 2565): 7.

องค์กรที่มีสมรรถนะสูงผ่านการปฏิบัติงานของพนักงาน กลายมาเป็นองค์กรที่มีนโยบายสร้างความผูกพันต่อองค์กร สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและแรงจูงใจในการทำงาน นำมาซึ่งผลผลิตและภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน⁸ การพัฒนาทุนมนุษย์ที่เป็นบุคลากรทางการศึกษาโดยการบริหารให้คนที่ทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน เป็นหลักสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

ปัญหาของการวิจัย

การทำงานในชีวิตประจำวันต้องมีความพอใจในสิ่งที่ตนกำลังทำ พอใจในงานที่ทำ และสามารถควบคุมอารมณ์ที่เข้ามากระทบ บริหารจัดการได้อย่างเป็นระบบ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ที่มีคุณภาพของงาน⁹ โรงเรียนที่ทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน มีสุขภาพร่างกายและจิตใจดี ย่อมส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ปัจจุบันโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การแพร่ระบาดของโรค กัดดันให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดสภาวะเครียดจากการทำงาน และการดำรงชีวิต ข้อมูลการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนบ้านดอนรัก พบว่า ปัญหาที่ทำให้ครูไม่มีความสุขในการทำงาน เกิดจากการที่ภาระงานนอกเหนือจากการสอนเยอะเกินไป ทั้งการทำโครงการตามแผนปฏิบัติราชการ นโยบายจากสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ในขณะที่การทำงานร่วมกันระหว่างเพื่อนครูก็แบ่งเป็นฝั่งเป็นฝ่าย ขาดความสามัคคีไม่ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ครูบางท่านมีปัญหาเรื่องสุขภาพร่างกาย จากโรคประจำตัวส่งผลให้ต้องลางานเพื่อไปรักษาตัว ซึ่งค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และค่ายาบางชนิดต้องใช้เงินนอกเหนือจากสวัสดิการข้าราชการ ทำให้เกิดปัญหาการพอกพูนของหนี้สินในสหกรณ์ออมทรัพย์ครู และองค์กรเงินกู้อื่นๆตามมา¹⁰ สำหรับสถาบันการเงินเจ้าหนี้ของครูจะแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ซึ่งปล่อยกู้รวมประมาณ 1.4 ล้านบาท กล่าวคือ 1) สหกรณ์ออมทรัพย์ครูจำนวน 108 แห่งยอดหนี้รวมประมาณ 9 แสนล้านบาท 2) สถาบันการเงิน 3 แห่งได้แก่

⁸ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559** (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แอทโพร์พรีนซ์, 2559), 1-12.

⁹ วีรภัทร สภากาญจน์, “การสร้างความสุขในการทำงานยุค NEW NORMAL,” **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์** 11, 1(มกราคม-กุมภาพันธ์ 2565): 401.

¹⁰ การสัมภาษณ์ครู จำนวน 4 คน, "โรงเรียนบ้านดอนรัก," 7 พฤศจิกายน 2566.

ธนาคารออมสิน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ และธนาคารกรุงไทย ยอดหนี้รวมประมาณ 5 แสนล้านบาท¹¹ ซึ่งอารมณ์และความรู้สึกของครูผู้สอนส่งผลต่อความรู้สึกของนักเรียน ในขณะเดียวกันหากบทบาทของครูต้องทำหลายหน้าที่ ทั้งการจัดเตรียมการสอนให้มีคุณภาพ การสร้างบรรยากาศการเรียนที่ดี ช่วยให้นักเรียนมีความสุข มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ก็มีความสุขซับซ้อนมากอยู่แล้ว ยังมีภาระงานนอกเหนือจากงานสอน ปัญหาด้านร่างกาย หนี้สิน ทำให้ครูผู้สอนประสบกับความเครียด การจัดการเรียนการสอนย่อมดำเนินไปด้วยความตึงเครียดไม่มากนักน้อยเช่นเดียวกัน¹²

จากที่กล่าวมาข้างต้นปัญหาเกี่ยวกับความเครียดที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ผู้วิจัยพบว่าครูในโรงเรียนของศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 มีปัญหาสอดคล้องกับปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น เช่น ครูบางท่านได้รับการะงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน ครูที่บรรจุใหม่หรือครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์น้อยทำให้การบริหารสถานศึกษาไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และยังพบว่าภาระหนี้สินของครูจากดำรงชีวิตในสภาวะเศรษฐกิจถดถอยเป็นอีกสาเหตุที่ทำให้ครูเกิดความเครียด ผู้วิจัยมุ่งหวังให้ครูในโรงเรียนมีความสุขของครูจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อทราบความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ว่าอยู่ในระดับใด และทราบแนวทางการพัฒนาความสุขของครูศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากสภาพปัญหาและความสำคัญของงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3
2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาความสุขของครูศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3

¹¹ คณะกรรมการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ, "สรุปแนวทางแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู," (21 ธันวาคม 2564): 11.

¹² กนกวรรณ สุภาราญ, การจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาสภาวะทางอารมณ์ร่วมกันครูและนักเรียนมีความสุข ห้องเรียนก็มีความสุข, เข้าถึงเมื่อ 7 พฤศจิกายน 2566, เข้าถึงได้จาก <https://www.educathai.com/knowledge/articles/440>.

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดข้อคำถามสำหรับการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียน ท่ามะกา 3

มีแนวทางอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการหาคำตอบสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 อยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียน ท่ามะกา 3 เป็น

พหุแนวทาง

ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้มีคุณภาพและมาตรฐาน ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีเชิงระบบ (System approach) มาเป็นแนวทางในการดำเนินงาน โดยบริบทของโรงเรียนเป็นองค์กรในระบบสังคมที่มีลักษณะเป็นระบบเปิด เนื่องจากมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม สังคม และชุมชนระบบการบริหารโรงเรียน (System of School Administration) มีลักษณะการจัดการเชิงระบบตามแนวคิดของ ลูเนนเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเชิงระบบไว้ว่า ระบบคือ ปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบซึ่งกันและกันในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยองค์ประกอบ 3 ส่วนคือ ปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (transformation process และผลผลิต (output) จะทำงานร่วมกันเป็นวัฏจักรซึ่งมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (Environment) ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งไม่ใช่องค์ประกอบทางการศึกษา แต่มีผลกระทบต่อคุณภาพของการศึกษา รวมถึงข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่ชี้ให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานของสถานศึกษาว่าบรรลุเป้าหมายเพียงใด เพื่อนำไปพัฒนาปัจจัยนำเข้าและกระบวนการต่อไป ส่วนปัจจัยนำเข้าในระบบการศึกษา คือ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ นโยบายการศึกษา เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ได้ถูกแปรเปลี่ยนโดยกระบวนการ ได้แก่ การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน การนิเทศติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาให้

ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพของผู้เรียน สถานศึกษาและบุคลากร อีกทั้งยังมีการประเมินเพื่อนำข้อเสนอแนะหรือข้อควรปรับปรุง นำไปพัฒนาปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตต่อไป¹³

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารความสุขของครูศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 สำหรับกระบวนการมีส่วนสัมพันธ์กับโครงสร้างการบริหารขององค์กรซึ่งเป็นแนวทางที่จะทำให้เกิดระบบการบริหารงาน หากผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงานก็ย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพของงาน ซึ่งมีนักการศึกษานักวิชาการ และหน่วยงานต่างๆ ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่จะทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุขไว้หลายท่าน เช่น แนวคิดของไดเนอร์ (Diener) มี 4 องค์ประกอบคือ 1) ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) 2) ความพึงพอใจในส่วนที่สำคัญของชีวิต (Satisfaction with importance domains) 3) ความรู้สึกทางบวก (positive affect) 4) ความรู้สึกทางลบ (negative affect)¹⁴ วาร์ (War) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ซึ่งองค์กรแห่งความสุขประกอบไปด้วย 1) ความมีนัยยะในงาน 2) ความพึงพอใจในงาน 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน¹⁵ แอนดรู (Andrew) ได้กล่าวว่า สิ่งที่สร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับการทำงาน ได้แก่ การสร้างสัมพันธภาพที่ดี มีวิธีแก้ปัญหาในการทำงาน การมีความเชื่อมั่นกับสิ่งที่จะทำ การมีผู้นำที่มีคุณภาพ การมีสมดุลของชีวิต และการมองเห็นภาพรวมทั้งหมดจากการทำงาน¹⁶ ในประเทศไทยก็มีสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำเสนอแนวคิดในการสร้างความสุขในชีวิตการทำงานที่ชื่อว่า องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ได้นำแผนงานดังกล่าวเข้ามาศึกษา ตามแนวความคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ได้แก่ 1) การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น 2) การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง 3) การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น 4) การเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและความกตัญญู 5) การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวได้ 6) การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง

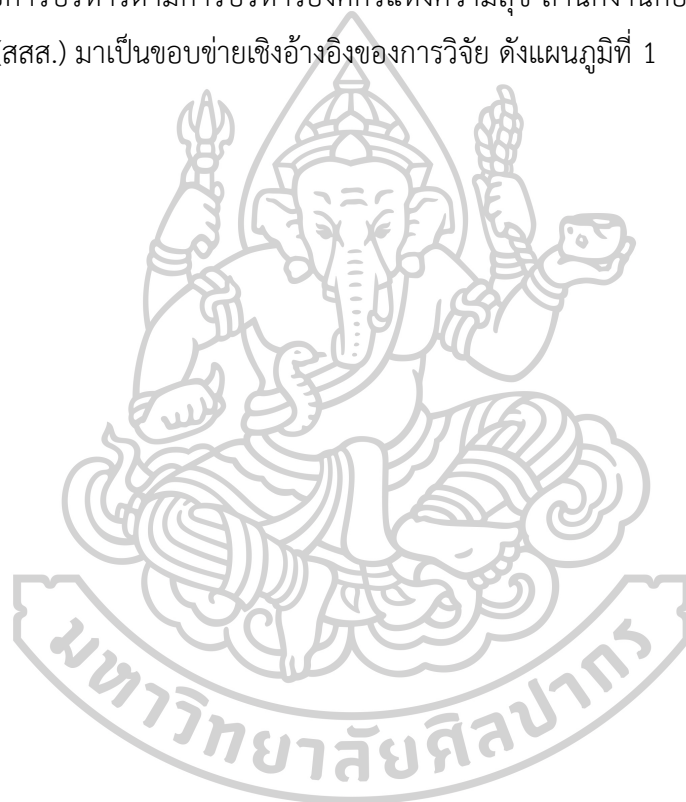
¹³ Fred C.Lunenburg. and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 7th ed. (California: SAGE Publications, 2022), 23-25.

¹⁴ E. Diener, "Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index," **American Psychologist** 1, 55 (2000): 34-43.

¹⁵ Peter Warr, "The Measurement of Well-Being and Other Aspects of Mental Health," **Journal of Occupation Psychology** 63 (1990): 193-210.

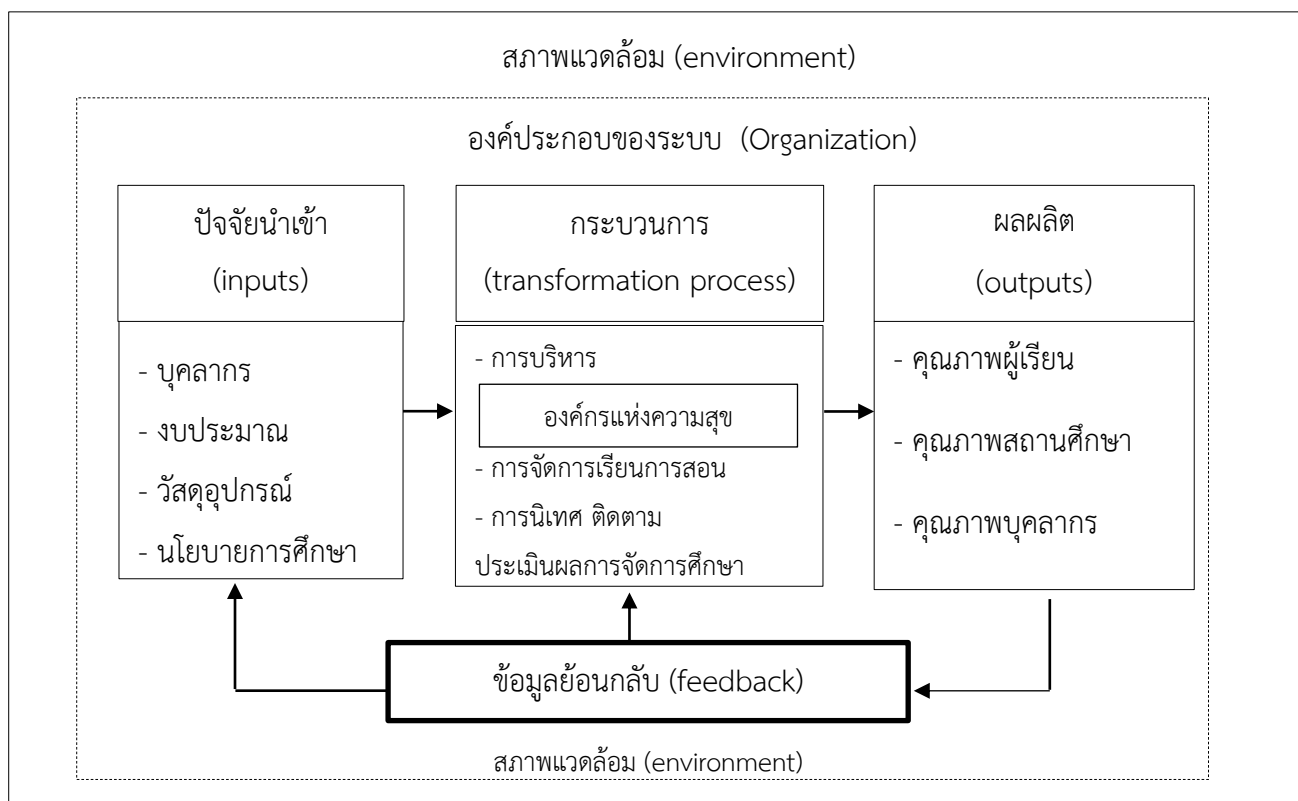
¹⁶ Sharon S. Andrew, **S.M.I.L.E.S. : The Differentiating Quotient for Happiness at Work** (London: Macmillan Publishers, 2011).

7) การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร 8) การเป็นผู้ใช้เงินเป็น¹⁷ ในปี พ.ศ.2555 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตและความสุขอย่างต่อเนื่อง ได้พัฒนาเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทคนทำงานในประเทศไทย ชื่อว่า Happinometer ซึ่งมีความสอดคล้องกับองค์กรแห่งความสุข 8 ประการของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ โดยใช้ตัวชี้วัดที่ผ่านการวิเคราะห์ตามแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขระดับบุคคลจากหลายโครงการวิจัย โดยเครื่องมือนี้ได้เพิ่มการวัดความสุขอีก 1 มิติ เป็นมิติที่ 9 คือ การงานดี (Happy Work Life)¹⁸ จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยนำเสนอการบริหารตามการบริหารองค์กรแห่งความสุข สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มาเป็นขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย ดังแผนภูมิที่ 1



¹⁷ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559** (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แอทไฟร์พริ้นท์, 2559), 1-12.

¹⁸ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคณะ, **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล** (นครปฐม: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด, 2555), 30-33.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

ที่มา : Fred C.Lunenburg. and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 7th ed. (California: SAGE Publications, 2022), 23-26.

: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559** (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แอทโพร์พรีนธ์, 2559), 1-12.

ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยมุ่งศึกษาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ ท่ามะกา 3 สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาขอบข่ายของความสุข ตามแนวความคิดความสุข 9 ประการของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้แก่ 1) การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น 2) การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง 3) การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น 4) การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู 5) การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวได้ 6) การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง 7) การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร 8) การเป็นผู้ใช้เงินเป็น 9)การเป็นผู้งานดี ดังแสดงในแผนภูมิที่ 2

ความสุข
1. การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (happy body)
2. การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (happy relax)
3. การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (happy heart)
4. การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (happy soul)
5. การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวได้ (happy family)
6. การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร (happy society)
7. การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (happy brain)
8. การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (happy money)
9. การเป็นผู้ทำงานดี (happy work life)

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559** (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แอทโพร์พรีนซ์, 2559), 12-15.

ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิตและคนอื่นๆ, **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER**, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (นครปฐม: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด, 2555), 30-33

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ให้ตรงกันจึงได้นิยามความหมายของคำต่างๆ ไว้ดังนี้

ความสุข หมายถึง ความสุขคือสภาวะที่เต็มไปด้วยความเบิกบานทางอารมณ์ รับรู้ว่าคุณต้องทำอะไรและทำได้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ มีความเป็นตัวของตัวเอง ภาคภูมิใจในตนเอง มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีนำไปสู่ความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิตให้เป็นปกติตามความจำเป็นไม่ก่อหนี้ สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัว สังคม เกิดเป็นความสุขหล่อเลี้ยงชีวิตตามแนวความคิดความสุข 9 ประการ ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้แก่ 1) การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น 2) การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง 3) การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น 4) การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู 5) การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวได้ 6) การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง 7) การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร 8) การเป็นผู้ใช้เงินเป็น 9) การเป็นผู้งานดี

ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียน ท่ามะกา 3 หมายถึง กลุ่มโรงเรียนในเขตพื้นที่บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจในการกำกับ ดูแล ประสาน สนับสนุนการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาค มีคุณภาพ มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรมนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 แบ่งเป็นศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียน โดยศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 มีทั้งหมด 11 โรงเรียน ได้แก่ 1) วัดพระแท่นดงรัง 2) บ้านไร่ร่วมวิทยาคาร 3) บ้านดอนรัก 4) วัดหนองลาน 5) บ้านจันทร์ลาดวิทยา 6) วัดดาปานนิมิต มิตรภาพที่ 142 7) วัดหนองไม้แก่น 8) บ้านหนองช่อนฝั่งผดุงวิทย์ 9) ประชาวิทยาคาร 10) บ้านดอนตาลเสี้ยน 11) บ้านอุโลกสีหมีน



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเกี่ยวกับความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็น เอกสารวิชาการ หนังสือ และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความหมายของความสุข

นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศให้ความหมายความสุขไว้หลายท่าน ดังนี้

ฟรานซิส เลสลิส (Francis) ให้ความหมายความสุข หมายถึง สิ่งที่แตกต่างกันในการแสดงออกผลของอารมณ์ทางบวกการที่คนมีความสุขทำให้เกิดสังคมที่ดี เป็นธรรมชาติ มีความรื่นรมย์ในการปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น¹⁹

แมนเนียน (Manion) ให้ความหมายความสุข หมายถึง สภาวะที่เต็มไปด้วยความคิดทางบวกชัดเจนสว่างไสว เต็มไปด้วยอารมณ์ที่ร่าเริงและเบิกบานทั้งยังแสดงออกให้เห็นทั้งทางร่างกายและคำพูดรวมทั้งการแสดงออกของพลังงาน ความตื่นตัว²⁰

สติเฟน (Stevens) ให้ความหมายความสุข หมายถึง การรวมกันของอารมณ์ที่มีหลากหลาย สิ้นจากความสงบที่เสียบส่งถึงความสุขแสนปิติยินดี ส่วนการไม่มีความสุขคือการรวมกันของอารมณ์ทางลบจากความซึมเศร้า ความเหนื่อยชา ความเศร้า วิตกกังวล รู้สึกผิด และความโกรธ อารมณ์ทางลบทั้งหมดนี้เรียกว่า ความเครียด²¹

ทาล เบน ชาร์ฮาร์ (Tal Ben and Shahr) ให้ความหมายของความสุข หมายถึง ประสบการณ์โดยรวมจากความพึงพอใจ การมีจุดหมายในชีวิตถ้ามีความสุขจะมีอารมณ์บวกมองชีวิต

¹⁹ Leslis 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 difference," **Current Psycholigy** 26, 1 (January 1, 1999): 5.

²⁰ Jo Manion, "Joy at work: creating a positive work place," **Journal of Nursing Administration** 12, 33 (January 10, 2003): 652.

²¹ Tom G. Stevens, **You can choose to be happy: Rice above anxiety, anger and depression**, 2nd ed. (Wilmington: Wheeler Sutton publishing co., 2010), 12.

ของตนอย่างมีจุดหมาย ความพึงพอใจเป็นอารมณ์บวกที่เกิดขึ้นในปัจจุบันการที่มีจุดหมายในชีวิตเป็นประโยชน์ที่ต่ออนาคต²²

คิงและไดเนอร์ (King and Diener) ให้ความหมายของความสุข หมายถึงสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา ซึ่งความสุขเกิดจากการประเมินความรู้สึกและประสบการณ์ของตน ว่าชอบชีวิตโดยรวมของตนเองหรือไม่ โดยประสบการณ์ทางอารมณ์เชิงบวก เช่น ความปิติ ความสนใจ และความภาคภูมิใจ ควรมีมากกว่าประสบการณ์ทางอารมณ์เชิงลบ เช่น ความเศร้า ความวิตกกังวล และความโกรธ²³

พจนานุกรมการสาธารณสุขไทย พ.ศ.2561 ให้ความหมายความสุข หมายถึง สภาวะที่บุคคลรับรู้ว่าคุณเองได้ทำในสิ่งที่ตนต้องการและทำได้สำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความภาคภูมิใจในการกระทำของตน มีความคิดเชิงบวก มีความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิตซึ่งนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดี มีสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้างและสังคม สามารถดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและมีใจที่สงบ²⁴

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคณะ ให้ความหมายความสุข หมายถึง ประสบการณ์ ความรู้สึกที่บุคคลสามารถบริหารจัดการได้อย่างสม่ำเสมอตามความปรารถนาโดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน เกิดความยินดี อิ่มเอมใจ รวมถึงคุณภาพความสุข (Quality of Happiness) สามารถประเมินได้จากตัวชี้วัดทางสังคมระดับบุคคล ซึ่งเป็นการวัดจากความพึงพอใจ ความหวัง และความสุขจากสภาพความเป็นอยู่ในขณะนั้น²⁵

ชาญวิทย์ และธีรธรรมกล่าวถึงหลักการ แนวคิดของความสุขไว้ว่า ความสุขของคนทำงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลชีวิตตนเองได้และหากจำแนกความสุขในการทำงานแล้ว สามารถแบ่งได้เป็น 8 ความสุข หรือความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ซึ่งประกอบด้วย

²² Ben and Shahar T, **Happier: Learn the secrets to daily joy and lasting fulfillment** (New York: McGrawhill, 2007), 22.

²³ Lyubomirsky S, King LA & Diener E. 2005, **The benefits of frequent positive affect** (Psychological: Bulletin, 2005), 803-855.

²⁴ สำนักวิชาการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, **พจนานุกรมการสาธารณสุขไทย พ.ศ.2561 ฉบับ 100 ปี การสาธารณสุขไทย** (กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2561), 171.

²⁵ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, **คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข**, พิมพ์ครั้งที่ 1 (นครปฐม: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส, 2555), 27.

1. การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน
2. การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรู้บทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่างๆ
3. การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานและ/หรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องการวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้
4. การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพและเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) คือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะหิริ โอตตัปปะ (ความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่นๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา
6. การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยอาจทำบัญชีรายรับ รายจ่าย
7. การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกันเป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิตการมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคง
8. การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร / สังคมของตนเองได้ (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมโดยสังคมมี 2 ระดับคือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน

นอกจากความสุข 8 ประการแล้วเพื่อให้สอดคล้องกับการใช้เครื่องมือวัดความสุขของคนทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงมีการเพิ่มอีก 1 มิติ คือ

9. การเป็นผู้การเป็นผู้มีภาระงานดี (Happy Work-life) คือ การที่บุคคลมีความสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร²⁶

คู่มือความสุข 5 มิติสำหรับผู้สูงอายุ อ้างถึงใน ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ ให้ความหมายความสุขในทางพระพุทธศาสนา หมายถึง การมีทุกข์น้อย ทั้งนี้ความทุกข์ในพุทธศาสนาจะมุ่งเน้นเรื่องความทุกข์ทางใจเพราะความทุกข์ทางกายเป็นเรื่องธรรมดา²⁷

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) ให้ความหมายของสุขตามหลักพุทธศาสนาแบ่งความสุขออกเป็น 3 ระดับ คือ

- 1) กามสุข หรือ ความสุขในรูป รส กลิ่น เสียง และสัมผัส
- 2) ฌานสุข หรือ ความสุขจากความสงบทางใจ
- 3) นิพพานสุข หรือความสุขในนิพพาน หลุดพ้นซึ่งเป็นความโปร่ง โล่ง เป็นอิสระ²⁸

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) ให้ความหมายของสุข ในเชิงพุทธศาสนาไว้ว่า ความสุขแบ่งออกเป็น 2 ทาง กายิกสุข คือสุขทางกาย และเจตสิกสุข คือ สุขทางใจ ความสุขมีความสำคัญมากในการปฏิบัติธรรม สุขของคฤหัสถ์ หรือ คิหิสุข หรือ กามโภคีสุข 4 หมายถึง สุขที่ชาวบ้านควรพยายามเข้าถึงให้ได้สม่ำเสมอ สุขอันชอบธรรมที่ผู้ครองเรือนควรมี 4 สุข

1. อตถิสุข สุขเกิดจากความมีทรัพย์ คือ ความภูมิใจ เอิบอímใจ ว่าตนมีโภคทรัพย์ที่ได้มาด้วยน้ำพักน้ำแรงความขยันหมั่นเพียรของตน และโดยชอบธรรม

²⁶ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีร์ธรรม วุฑฒิวัดราชย์แก้ว, **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง 2559**, 12 – 15.

²⁷ สำนักส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, **คู่มือความสุข 5 มิติสำหรับผู้สูงอายุ (ฉบับปรับปรุง)** (กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2558), 18

²⁸ พระพรหมคุณาภรณ์.(ป.อ.ปยุตโต), **ความสุข ทุกแห่ง ทุกมุม โครงการศึกษาเพื่อสุขภาวะและชุมชนเรียนรู้จิตตปัญญาอย่างมีส่วนร่วม** (นครปฐม: สถาบันโกชนา มหาวิทยาลัยมหิดล,) อ้างถึงใน ประเวศ ตันติพิวัฒนสกุล และเอกอนงค์ สีตลาภินันท์, **คู่มือสร้างสุขระดับจังหวัด** (นนทบุรี: บริษัท ศรีเอทีพี กูรู จำกัด, 2554), 21.

2. โภคสุข สุขเกิดจากการใช้จ่ายทรัพย์ คือ ความภูมิใจ เอิบอ้อมใจ ว่าตนได้ใช้ทรัพย์ที่ได้มา โดยชอบนั้นเลี้ยงชีพ เลี้ยงผู้ควรเลี้ยง และบำเพ็ญประโยชน์

3. อนนสุข สุขเกิดจากความไม่เป็นหนี้ คือความภูมิใจ เอิบอ้อมใจ ว่าตนเป็นไทไม่มีหนี้สินติด

4. อนวัชชสุข สุขเกิดจากความประพฤติไม่มีโทษ คือ ความภูมิใจ เอิบอ้อมใจ ว่าตนมีความประพฤติสุจริตไม่บกพร่องเสียหาย ไคร่ฤติเตียนไม่ได้ทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจ²⁹

คู่มือความสุข 5 มิติสำหรับผู้สูงอายุ อ่างถึงใน ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ ให้ความหมาย ความสุขในทางพระพุทธศาสนา หมายถึง การมีทุกข์น้อย ทั้งนี้ความทุกข์ในพุทธศาสนาจะมุ่งเน้นเรื่อง ความทุกข์ทางใจเพราะความทุกข์ทางกายเป็นเรื่องธรรมดา³⁰

วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์ และสาวิณี สุริยันรัตกร ให้ความหมายของความสุขในทาง เศรษฐศาสตร์ หมายถึง เป็นความสุขที่มีสิ่งจับต้องได้ที่ทำให้ชีวิตดี มีการตอบสนองต่อความจำเป็น ของมนุษย์ซึ่งโดยทั่วไปมักวัดจากระดับรายได้เป็นสำคัญ บางหน่วยงานวัดความสุขจากหลายตัวแปร เช่น การศึกษา สุขภาพ ลำดับชั้นทางสังคม ความปลอดภัย หรือเหตุการณ์ทางการเมือง เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้บ่งบอกถึงการมีชีวิตที่ดี³¹

วีโธเฟน (Beethoven) นักจิตวิทยาให้ความหมาย ความสุขว่าหมายถึง การประประเมินของ แต่ละคนว่าชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากแค่ไหน การที่เราบอกว่าเรามีความสุข จึงหมายถึงเรา รู้สึกชอบหรือพึงพอใจกับชีวิต คนที่มีความสุขเป็นคนที่แทบจะรู้สึกวิตกกังวลกับชีวิตของตนเอง ชอบสนุกสนานอยู่กับเพื่อนฝูง และชอบประสบการณ์ใหม่ๆ มีอารมณ์มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงขึ้นลงง่าย และมักจะหวังว่าตนจะได้พบเจอสิ่งดีๆ ในอนาคต ส่วนคนที่ไม่มีความสุข มักจะรู้สึกชีวิตตัวเองแย่

²⁹ พระพรหมคุณาภรณ์.(ป.อ.ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ 37 (กรุงเทพฯ: สหธรรมมิก, 2559), 76, 147.

³⁰ สำนักส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, **คู่มือความสุข 5 มิติสำหรับผู้สูงอายุ (ฉบับปรับปรุง)** (กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2558), 18

³¹ วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์ และสาวิณี สุริยันรัตกร, **เศรษฐศาสตร์ความสุข** (เชียงใหม่: หจก.ลือคอินดีไซน์เวิร์ค, 2565), 7.

ไม่สนใจความรู้สึกของคนอื่น หรือถึงขนาดคิดฆ่าตัวตายก็มี เพราะฉะนั้นความสุขจึงเหมือนสิ่งหล่อเลี้ยงชีวิตเรา³²

วินโยแวน นักเศรษฐศาสตร์ให้ความหมาย ความสุขว่าหมายถึง ความพึงพอใจในชีวิต และความอยู่ดีเชิงอัตวิสัย คำทั้งสามนี้เหมือนกับแนวคิดอรรถประโยชน์ ในทางเศรษฐศาสตร์กล่าวคือ มนุษย์แต่ละคนตัดสินใจเลือกทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีเหตุผลเพื่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดแก่ตน ซึ่งความพึงพอใจนี้เป็นความต้องการที่ไม่มีข้อจำกัด³³

สรุปได้ว่า ความสุขคือสภาวะที่เต็มไปด้วยความเบิกบานทางอารมณ์ รับรู้ว่าคุณต้องทำอะไรดีและทำได้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ มีความเป็นตัวของตัวเอง ภาคภูมิใจในตนเอง มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีนำไปสู่ความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิตให้เป็นปกติตามความจำเป็นไม่ก่อหนี้ สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัว สังคม เกิดเป็นความสุขหล่อเลี้ยงชีวิต ตามแนวความคิดความสุข 9 ประการ ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้แก่ 1) การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น 2) การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง 3) การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น 4) การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู 5) การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวได้ 6) การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง 7) การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร 8) การเป็นผู้ใช้เงินเป็น 9) การเป็นผู้งามดี

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข

เลย์ฮาร์ (Layard) กล่าวถึงนักปรัชญาในศตวรรษที่ 12 เจริม เบนทัม (Jeremy Bentham) ที่ให้ความหมายเกี่ยวกับความสุขไว้ว่า หลักการแห่งความสุข คือ การกระทำที่ถูกต้องตามหลักศีลธรรมของประชาชนแต่ละคน สังคมที่ดีที่สุดคือสังคมที่ประชาชนมีความสุขที่สุด ดังนั้นนโยบายสาธารณะที่ดีคือนโยบายที่ก่อให้เกิดความสุข และต้องอยู่บนพื้นฐานความเท่าเทียมกันในสังคม มีมนุษยธรรม และความรู้สึกของคนคือสิ่งสำคัญ³⁴

³² จิตวิทยาเพื่อคุณ. “ความสุขคืออะไร.” [วิทย]. ออกอากาศทางวิทยุจุฬาฯ. 7 และ 11 มกราคม 2545.

³³ Veenhoven. R, Is happiness relative?, **Social Indicators research** 24, (February 1991): 1-34.

³⁴ Layard. R, **happiness : Lessons from a new science** (New York: Penguin Press), 2005.

ราช กล่าวถึงแนวคิดการสร้างความสุขในการทำงาน โมเดลความสุข (BAMBA Model) ดังนี้

1. ความต้องการพื้นฐาน (Basic need) คือ ความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย อารมณ์ เช่น การได้เงินเดือนที่เป็นรายรับเพียงพอต่อการใช้จ่าย ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม บรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

2. ความอิสระในการทำงาน (Autonomy) คือ มีความอิสระทั้งทางกายภาพและความอิสระในการแสดงความคิดเห็น ทำงานได้โดยไม่ถูกควบคุม

3. ความชำนาญในการทำงาน (Mastery) คือ การทำงานอย่างชำนาญเพราะได้ทำตามความต้องการของตนเอง ไม่ใช่ทำงานตามคำสั่งอย่างเดียว ซึ่งจะช่วยให้เกิดความกระตือรือร้น การเติบโตทางอาชีพ องค์กรควรส่งเสริมให้เรียนรู้ทักษะเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาทักษะให้เชี่ยวชาญ

4. เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Belonging) คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ดังนั้นความแปลกแยกจากสังคมนับเป็นผลร้ายต่อสภาพจิตใจเป็นอย่างมาก การสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงช่วยลดอัตราการลาออกจากการงานได้

5. วัฒนธรรมองค์กรที่สมบูรณ์ (Abundance Culture) คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่นเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่คนในองค์กร บางสิ่งเล็กๆน้อยๆสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงได้ เช่น ผู้บริหาร บริษัทแคมเบลล์ ซุป เขียนการ์ดแสดงความขอบคุณต่อพนักงานตลอดอาชีพการงานของเขา สามารถเปลี่ยนจากองค์กรที่ประสบปัญหาให้กลายเป็นมียอดขายชนะคู่แข่งได้สำเร็จ³⁵

เกรท กู๊ด แม็กกาซีน (Greater good magazine) ได้เผยแพร่แนวคิดการสร้างความสุขในที่ทำงาน (PERK Model) ไว้ดังนี้

1. เป้าหมาย (Purpose) การมีเป้าหมายในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า ภูมิใจที่ได้ทำประโยชน์ต่อองค์กรหรือผู้อื่น จะเกิดผลดีหากองค์กรและพนักงานมีเป้าหมายความสำเร็จเดียวกัน

2. ความมีส่วนร่วม (Engagement) การที่พนักงานรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งจะช่วยสร้างความผูกพันแก่พนักงาน อยากร่วมงานกับองค์กรในระยะยาว เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

3. ความยืดหยุ่น (Resilience) ความยืดหยุ่นในการทำงาน ทำให้พนักงานสามารถรับมือปรับตัว หรือเรียนรู้จากความล้มเหลวได้ โดยที่ความยืดหยุ่นนี้ ไม่ใช่การหนีปัญหา แต่คือการเผชิญหน้าต่อความท้าทาย

³⁵ ราช รากุนาทาน, 'ไหนว่าเก่งไง ทำไมไม่มีความสุข? IF YOU'RE SO SMART, WHY AREN'T YOU HAPPY?', พิมพ์ครั้งที่ 1, แปลโดย ไอรินา ชันศิริ (กรุงเทพฯ: อมรินทร์ How to 2560), 42.

4. ความเมตตา (Kindness) การสร้างองค์กรให้พนักงานมีความเมตตาต่อตัวเองและผู้อื่น ผ่านการปฏิบัติต่อกันอย่างเหมาะสม มีความเชื่อใจ แบ่งปันความรู้ ในส่วนของคนที่เป็ผู้นำต้องเป็น ผู้ฟังที่ดี สุภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะพัฒนาสู่ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) ต่อไป³⁶

สรุปได้ว่า แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขได้ว่า ความสุขของคนทำงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ สามารถจัดสมดุลชีวิตตนเองได้ ความสุขของคนในองค์กรขึ้นอยู่กับความต้องการพื้นฐานทั้งทาง ร่างกายและทางอารมณ์ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มั่นคง ปลอดภัย ให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการ พัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ทำให้ภาคภูมิใจ เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความสุขของคนทำงาน

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ ได้กล่าวถึงความสุขของคนทำงานไว้ว่า คือ ความปรารถนา ในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขของคนทำงาน โดยเงื่อนไขของความสุขอาจขึ้นอยู่กับ การมีอาชีพที่ มั่นคง ก้าวหน้า การทำงานในองค์กรที่มั่นคง การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง ได้รับเกียรติ มีคุณค่า และได้รับการยอมรับจากคนในที่ทำงาน การได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม สวัสดิการเป็นที่ น่าพึงพอใจ มีหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานดี³⁷

วีรภัทร สภากาญจน์ ได้กล่าวถึงความสุขของคนทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจจากงานที่ทำ อยู่ในชีวิตประจำวัน สามารถควบคุมอารมณ์ที่เข้ามากระทบไม่ว่าจะเป็นอารมณ์ทางบวกหรืออารมณ์ ทางลบก็ตาม บริหารจัดการอารมณ์เหล่านั้นอย่างเป็นระบบไม่ให้กระทบต่อการทำงานส่งผลต่อ ผลงานที่มีประสิทธิภาพ³⁸

ณัฐชนน คองอยู่ ได้กล่าวถึงความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดในเชิงบวกของ บุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงาน รู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าอัน เป็นที่ยอมรับ รวมทั้งได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นใน

³⁶ Great good magazine, **How happy are people at work**, accessed February 16, 2019, https://greatergood.berkeley.edu/article/item/how_happy_are_people_at_work.

³⁷ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคณะ, **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล** (นครปฐม: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด, 2555), 12.

³⁸ วีรภัทร สภากาญจน์, “การสร้างความสุขในการทำงานยุค New normal,” **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์** 11, 1(มกราคม-กุมภาพันธ์ 2565): 411.

การทำงาน พร้อมสร้างสรรค์สิ่งต่างๆให้แก่ตนเองและองค์กร นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด³⁹

ศกฉวรรณ วงษ์แจ้ง ได้กล่าวถึงความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกจากงานที่ทำ เกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกสนุกสนานในการที่ตนได้ใช้ความรู้ที่มีในการทำงานที่รักและพึงพอใจ มีความศรัทธาในงานที่ทำ ส่งผลให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกทางบวกที่แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความรู้สึกดีที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ เกิดความเพลิดเพลิน มีความสุขและภาคภูมิใจในงาน ได้ร่วมงานกับคนดีที่รู้ว่างานที่ตนกระทำนั้นมีความสำคัญ เห็นคุณค่าของงานที่ทำ มีความรับผิดชอบ รู้สึกได้รับแรงกระตุ้นและการเสริมพลังในการทำงาน⁴⁰

องค์ประกอบความสุขของคนทำงาน

เดวิท เมเยอร์และนาธาน ดินวอล ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของชีวิตที่มีความสุขว่าเราสามารถเพิ่มความสุขส่วนบุคคลได้ จากงานวิจัยการแสวงหาความสุขระดับชาติส่งผลให้นักจิตวิทยาเชื่อว่า เมื่อผู้คนในสังคมเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รู้สึกเป็นอิสระต่อกัน และเพลิดเพลินกับการสร้างความสัมพันธ์ให้แน่นแฟ้น ก็จะมีความสุข ซึ่งนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองและความสงบสุข โดยองค์ประกอบที่ช่วยเพิ่มความสุขส่วนบุคคลมีดังนี้

1. การควบคุมเวลาของตนเอง คือ คนที่มีความสุขคือคนที่สามารถควบคุมชีวิตของตนเองได้ โดยเริ่มจากการตั้งเป้าหมายและแบ่งเป้าหมายของตนเองออกเป็นรายวัน ความสำเร็จเล็กๆน้อยๆในแต่ละวันย่อมนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จได้ในหนึ่งปี
2. ทำตัวเองให้มีความสุข คือ การหลอกร้ายกายและจิตใจตนเองว่ามีความสุข ด้วยสีหน้ายิ้มแย้ม แล้วใช้คำพูดเชิงบวกเพื่อสร้างความมั่นใจให้ตนเอง มองโลกในแง่ดีบ่อยครั้งเป็นหนทางในการสร้างสภาวะจิตใจที่เป็นสุข
3. แสวงหาทักษะการทำงาน คือ คนที่มีสภาวะสิ้นไหว มีความสุขจะสามารถทำงานที่มีความท้าทายต่อเป้าหมายได้โดยไม่โดนครอบงำ สภาวะสิ้นไหวนี้เกิดจากการออกกำลังกาย การเข้าสังคม หรือความหลงใหลในงานศิลปะ

³⁹ ณัฐชนนธ์ คงอยู่. “การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2565.

⁴⁰ ศกฉวรรณ วงษ์แจ้ง. “การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาวิทยาลัยครูสุริยเทพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต, 2561.

4. แบ่งปันประสบการณ์ให้มากกว่าสิ่งของ คือ การใช้เงินซื้อประสบการณ์ที่นำมาซึ่งความสุข การอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมควรแบ่งปันประสบการณ์ ความเพลินจิต ความทรงจำ

5. การเคลื่อนไหว คือ การออกกำลังกายอย่างแอโรบิค สามารถลดความเครียดและความวิตกกังวล ส่งเสริมสุขภาพและพลังงาน เพราะจิตใจที่ตื้อย้อมอยู่ในร่างกายที่สมบูรณ์แบบ

6. ให้อภัยได้พักผ่อนอย่างที่ต้องการ คือ คนที่มีความกระตือรือร้นต้องมีช่วงเวลาปลีกตัว เพื่อพักผ่อน หากนอนน้อยจะทำให้ความตื่นตัวลดลง และอารมณ์หม่นหมอง

7. ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์จิตใจ คือ ผู้คนที่มีความสุขมักจะสนทนาแม้เพียงเล็กน้อย กับผู้คนใกล้ชัตรอบกาย มักมอบความรักความเมตตาแก่ผู้อื่นเพื่อเพิ่มพูนความสัมพันธ์

8. มุ่งเป้าที่ตนเองและคอยให้การช่วยเหลือผู้อื่น คือ การเป็นคนที่มีความเมตตา ที่มีความสุขเพิ่มขึ้นจากการช่วยเหลือผู้อื่น แต่การทำคามดีนั้นเราต้องรู้สึกดีกับสิ่งที่ทำด้วย

9. นับและบันทึกคุณงามความดีของตน คือ การเก็บเรื่องราวดีๆ ที่ตนเองได้กระทำ เพื่อสร้างกำลังใจจากประสบการณ์เชิงบวก การประสบความสำเร็จของตนเอง และคำความเข้าใจต่อเหตุการณ์นั้นว่าสำเร็จเพราะมีใครเป็นส่วนประกอบ

10. หล่อเลี้ยงจิตวิญญาณของตนเอง คือ การที่ผู้คนมีความศรัทธาจะช่วยสนับสนุนชุมชนให้มีความสุข สามารถรับมือกับวิกฤติต่างๆ ได้ดี⁴¹

บริษัทจ๊อบดีบี (JobsDB) กล่าวถึงการสร้างความสุขในการทำงานไว้ว่า ปัจจุบันหลายองค์กรให้ความสำคัญกับความสุขของคนทำงานในองค์กร เนื่องจากการทำงานด้วยความสุขนั้นส่งผลต่อผลงานที่ดีขึ้น การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน งานออกมาดีมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลสำรวจดัชนีความสุขของพนักงาน ประจำปี 2558 พบว่าปัจจัยที่ส่งเสริมให้คนมีความสุขกับงานมีดังนี้

1. บทบาทและหน้าที่ที่รับผิดชอบ คือ เมื่อได้รับมอบหมายงานและหน้าที่ที่ถนัด หรืองานนั้นเป็นงานที่รักจะทำให้มีความสุขในการทำงาน มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานนั้นๆ ออกมาให้สำเร็จ และพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

2. ความสัมพันธ์ที่ดีที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา คือ ความสัมพันธ์ที่ดีก่อให้เกิดความสามัคคีเมื่อต้องทำงานร่วมกัน สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เต็มตามศักยภาพ ถึงแม้จะพบเจอกับอุปสรรคระหว่างทำงานแต่ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาช่วยให้ทุกคนร่วมมือกันฟันฝ่าอุปสรรคและแก้ไขปัญหาไปด้วยกัน

3. เงินเดือน คือ การที่คนทำงานได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม มีการปรับฐานเงินเดือนอยู่สม่ำเสมอเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นความสุขในการทำงาน เพราะเมื่อคนทำงานเต็มที่ทุ่มเทกับงานอย่าง

⁴¹ Myers D.G. and Dewall C.N., *Psychology* (New York: Worth Publishers, 2023), 449.

เต็มพลัง ก็สมควรได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งเงินเดือนช่วยสร้างกำลังใจในการทำงานและส่งเสริมให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. ช่วงเวลาการทำงานที่สร้างความสมดุลในการทำงาน คือ การจัดสรรช่วงเวลาการทำงานให้สมดุลกับการใช้ชีวิตประจำวันของคนทำงาน กำหนดเวลาเข้า-ออกงานให้มีความแน่นอน เพื่อให้พวกเขาใช้เวลาอยู่กับครอบครัว ทำงานอดิเรก และมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอเกิดสุขภาพกายที่ดีพร้อมทำงานในวัดต่อไปได้อย่างเต็มที่

5. สิทธิประโยชน์และผลตอบแทนอื่นๆ คือ สวัสดิการอื่นๆที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐาน เช่น สิทธิในการรักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินสนับสนุนที่อยู่อาศัย เงินสนับสนุนการเดินทาง ซึ่งช่วยให้คนทำงานรู้สึกปลอดภัยและมีความสุข สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพไม่ต้องกังวลกับปัญหาเพราะมีสวัสดิการที่ช่วยแบ่งเบาภาระ⁴²

สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ กล่าวถึงการสร้างความสุขในการทำงานจากโมเดล “PERMA ทฤษฎีความสุข” ที่คิดค้นโดยดร.มาร์ติน เซลิกแมน บิดาแห่งจิตวิทยาเชิงบวก โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1. การเพิ่มอารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion : P) คือ อารมณ์ที่เป็นบวก รู้สึกสงบ พึงพอใจ มีแรงบันดาลใจ มีความหวัง รักใคร่ ความรู้สึกเหล่านี้สำคัญมากในการสร้างความเพลิดเพลิน เราไม่อาจมีอารมณ์เชิงบวกได้ตลอดเวลา แต่สามารถสร้างความรู้สึกเชิงบวกได้สม่ำเสมอ เชื่อมโยงกับการทำงานจากการถามตนเองว่าได้ใช้ทักษะและจุดแข็งของตนเองอย่างเต็มตามความสามารถแล้วหรือยัง วิเคราะห์ตนเองและส่งเสริมอารมณ์เชิงบวก

2. ดำดิ่งไหลลื่นในสิ่งที่ทำ (Engagement : E) คือ การมีส่วนร่วมในสถานการณ์ต่างๆ ต่อหน้าที่การงาน เมื่อได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานสามารถปฏิบัติได้อย่างลื่นไหล จนกระทั่งลืมตัวตนและเวลาไปชั่วขณะ เนื่องจากมีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ทำส่งผลให้เกิดความสุข การดำดิ่งเข้าสู่ งาน อดิเรกหรือกีฬาจะช่วยให้ชีวิตดีขึ้น ทั้งนี้สภาพแวดล้อมการทำงานต้องมีส่วนช่วยให้เกิดสมาธิจดจ่อในงานที่ทำและต้องให้เวลากับงาน

3. เอาใจใส่ต่อมิตรภาพ (Relationships : R) คือ การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนในที่ทำงาน ซึ่งการสร้างความผูกพันในทางที่ดีและมีความหมาย ย่อมส่งผลให้เกิดความสุขมากกว่าคนที่ไม่ปฏิสัมพันธ์หรือมีความสัมพันธ์เชิงลบกับผู้อื่น นอกจากนี้ยังรวมไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ครอบครัว คนรัก ควรใช้เวลาเพื่อพัฒนาและรักษาความสัมพันธ์

⁴² บริษัทจ็อบดีบี, 5 ปัจจัยที่ทำให้คนทำงานมีความสุขกับการทำงาน, เข้าถึงเมื่อ 1 มีนาคม 2567, เข้าถึงได้จาก <https://th.jobsdb.com/th/career-advice/article/ปัจจัยมีความสุขกับงาน>

4. ความหมายของการมีชีวิตอยู่ (Meaning : M) คือ การรู้สึกถึงความหมายของชีวิต ทั้งชีวิตของตนเอง เพื่อนมนุษย์ องค์กร หรือสถาบัน การที่เห็นคุณค่าในการทำงาน การทำกิจกรรมต่างๆกับครอบครัว เป็นอาสาสมัคร เมตตาต่อเพื่อนมนุษย์ล้วนทำให้ตนเองรู้สึกมีคุณค่า มีความหมายสร้างความเบิกบานใจ

5. การบรรลุถึงเป้าหมาย (Accomplishment : A) คือ การประสบความสำเร็จ อาทิการได้รางวัล เกิดทักษะ ความรู้ความชำนาญ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้⁴³

แอลลี สมิทซ์ กล่าวถึงการสร้างความสุขจากการทำงานจากโมเดลทางประสาทวิทยาที่อธิบายถึง ความสุขในการทำงานที่เชื่อมโยงการทำงานของระบบประสาทกับความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ ตามลำดับขั้นแบบพีระมิด ดังนี้

1. ความปลอดภัย คือ ความรู้ปลอดภัยเชื่อมโยงกับสมองส่วน อะมิกดาลา ซึ่งเป็นสมองส่วนที่ทำงานเกี่ยวกับอารมณ์ เช่น กลัว โกรธ เศร้า เครียด เมื่อคนทำงานรู้สึกไม่ปลอดภัย พวกเขาจะเริ่มเข้าสู่สภาวะพร้อมสู้ ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเป็นพิษ ผลการทำงานมีประสิทธิภาพลดต่ำลงจากความเครียด แทนที่ความคิดสร้างสรรค์การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2. ความสัมพันธ์ คือ สมองของมนุษย์จึงได้รับการพัฒนาเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ความสุขจึงเกิดจากการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และผู้บังคับบัญชา ระบบประสาททำให้คนทำงานรู้สึกยึดติดกับองค์กรเพราะพวกเขารักเพื่อนร่วมงาน

3. การเป็นที่ยอมรับ คือ เมื่อคนทำงานได้รับคำติชมและการยอมรับนับถือในเชิงบวก ก็จะเกิดการหลั่งของสารโดปามีนซึ่งเป็นสารเคมีในสมองทำให้รู้สึกมีความสุข การให้คำติชมด้วยวิธีการและช่วงเวลาที่เหมาะสมเป็นหัวใจหลักที่ทำให้คนทำงานมีความสุข

4. อิสระภาพ คือ ความรู้สึกเป็นอิสระที่จะเป็นตัวของตัวเอง สามารถแสดงตัวตนที่และรู้สึกถึงการเป็นที่ยอมรับอย่างแท้จริง สถานที่ทำงานที่มีความหลากหลายจะส่งเสริมให้คนทำงานรู้สึกเป็นอิสระ ไม่ถูกจำกัดหรือจับผิด ซึ่งความยืดหยุ่นในที่ทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความสุข⁴⁴

⁴³ สำนักงานบริหารและพัฒนารองคความรัฐ, การสร้างความสุขในการทำงาน, เข้าถึงเมื่อ 1 มีนาคม 2567, เข้าถึงได้จาก<https://www.okmd.or.th/okmd-kratooktomkit/4131/>

⁴⁴ Elle Whitehead Smith. **Employee Happiness: What you need to know.** Accessed March 1, 2024. Available from <https://thehappinessindex.com/blog/employee-happiness/>

กระทรวงศึกษาธิการ พลตำรวจเอกเพิ่มพูน ชิดชอบ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศข้อคำสั่งการและแนวทางปฏิบัติให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ โดยนำกรอบนโยบายการศึกษา “เรียนดี มีสุข” ที่ช่วยลดภาระครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1. ปรับวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ลดขั้นตอน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
 - 1.1 ปรับระบบการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เน้นตามสภาพจริง ลดการทำเอกสาร ลดขั้นตอนการประเมิน ไม่ซับซ้อน ไม่ยุ่งยาก และเป็นธรรมโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตามช่วงวัยเป็นสำคัญ คำนึงถึงสภาพบริบทของสถานศึกษาและสอดคล้องกับการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อไม่ให้เป็นภาระงานให้แก่ครูจนเกินไป
 - 1.2 ปรับระบบการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและการประเมินวิทยฐานะ ให้มีความเชื่อมโยงกันและออกแบบการประเมินให้สามารถนำไปใช้กับการประเมินต่างๆได้อย่างหลากหลาย
 - 1.3 นำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินวิทยฐานะ และสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการประเมินให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาคืนถิ่น โยกย้ายกลับภูมิลำเนาด้วยความโปร่งใส
 - 2.1 กำหนดหลักเกณฑ์การย้าย การช่วยราชการให้มีความชัดเจนและยืดหยุ่นตามกรณี รวมทั้งการใช้บทลงโทษอย่างเข้มงวดและเด็ดขาดกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการเรียกร้องผลประโยชน์ในการโยกย้ายหรือแต่งตั้ง
 - 2.2 สถาบันผลิตครูและหน่วยใช้ครู ร่วมกันสำรวจความต้องการครูในแต่ละสาขาวิชาที่ขาดแคลนในแต่ละพื้นที่ รวมทั้งพิจารณาให้ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษากลับมาเป็นครูหรือครูผู้ช่วยในภูมิลำเนาเดิมของตน
3. แก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.1 สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในการวางแผนการใช้จ่ายเงินและการเก็บออมเงินให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งปลูกฝังผู้ที่ได้รับการบรรจุใหม่ให้มีความรู้ สร้างวินัยการบริหารจัดการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 3.2 หน่วยงานต้นสังกัดประสานจัดการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รู้ไฟแนนซ์เพื่อรวมหนี้เป็นก้อนเดียว ลดภาระการผ่อนชำระหนี้จากหลายที่ โดยลดดอกเบี้ยให้ถูกลง ระยะเวลาผ่อนส่งยาวขึ้น สามารถชำระเงินต้นเพิ่มเติมจากเงินที่ผ่อนชำระเป็นรายงวดได้

3.3 พักชำระดอกเบี้ยให้แก่ครูทุกคนที่เป็นลูกหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ครู และสถาบันการเงินโดยรัฐบาลจ่ายดอกเบี้ยให้แก่ผู้มีวงเงินกู้ไม่เกิน 1,000,000 บาท เป็นระยะเวลา 3 ปี โดยลูกหนี้ชำระเพียงเงินต้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ลดภาระค่าใช้จ่ายของครูไทยทั่วประเทศ

4. จัดหาอุปกรณ์การสอนและสวัสดิการ (1 ครู 1 แท็บเล็ต)

4.1 สนับสนุน จัดหาอุปกรณ์ในการช่วยจัดการเรียนการสอนต่างๆ

4.2 สนับสนุนจัดหาแท็บเล็ตที่มีประสิทธิภาพ สามารถเชื่อมโยงระบบออนไลน์รองรับการใช้งานให้เพียงพอกับจำนวนครูผู้สอน เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

4.3 บูรณาการความร่วมมือระหว่างภาคเอกชน ผู้เป็นเจ้าของสัมปทานอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และภาครัฐในการพัฒนาเครือข่ายสัญญาณอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

4.4 สนับสนุนงบประมาณ เป็นงบลงทุนทางด้านโครงสร้างเพื่อพัฒนาให้ครอบคลุมทั้งด้านฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และพีเพิลแวร์⁴⁵

เครื่องมือวัดความสุข

เยล เซนเตอร์ ฟอว์ อีโมชันเนล อินเทลลิเจน (Yale center for emotional intelligence) ได้คิดค้นเครื่องมือวัดอารมณ์ (Moodmeter) คือเครื่องมือที่นำมาใช้สำรวจอารมณ์ของตนเองในแต่ละวัน เพื่อให้ทุกคนได้ทำความเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของตนเอง รวมถึงการสะท้อนอารมณ์ของตนเอง เพื่อให้การทำงานในแต่ละวันมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถทำให้ตนเองมีความสุขเพิ่มขึ้นได้ จากการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง โดยแบบทดสอบวัดแบ่งออกเป็น 2 แกน คือ แกนพลังงาน (แนวตั้ง) และแกนความพอใจ (แนวนอน) สามารถแบ่งกลุ่มของอารมณ์ออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. สีแดง อยู่ด้านบนซ้าย ประกอบด้วย โกรธ ขุ่นเคือง ทุกข์ใจ วิตกกังวล เกรี้ยวกราด
2. สีเหลือง อยู่ด้านบนขวา ประกอบด้วย ความสุข ตื่นเต้น ร่าเริง และคิดบวก
3. สีน้ำเงิน อยู่ด้านล่างซ้าย ประกอบด้วย เศร้า เสียใจ สิ้นหวัง และหดหู่
4. สีเขียว อยู่ด้านล่างขวา ประกอบด้วย สงบสุข โล่งใจ ผ่อนคลาย และพอใจ

วิธีการวัดอารมณ์ให้เลือกจากความรู้สึกแรกว่ามีอะไรบ้าง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

⁴⁵ กระทรวงศึกษาธิการ. “นโยบายการศึกษา เรียนดี มีความสุข.” 14 กันยายน 2566.

แล้วนำมาเปรียบเทียบกับตาราง 4 สี ข้างต้น จากการสังเกตตัวเองด้วยสองข้อหลัก คือ วันนี้มีความรู้สึกเชิงบวกกี่คะแนน และวันนี้มีพลังงานกี่คะแนนโดยให้คะแนนจาก 1-10 หลังจากนั้นก็ประเมินว่าเราอยู่ในกลุ่มสีอะไรอารมณ์ในวันนี้เป็นอย่างไร มีความสุขหรือไม่ รู้เท่าทันอารมณ์ตนเอง⁴⁶

ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ ได้กล่าวถึงเครื่องมือวัดความสุข (HAPPINOMETER) คือ เครื่องมือที่บุคคลสามารถวัดความสุขได้ด้วยตนเอง เป็นแนวคิดเสมือนการใช้ปรอทมาวัดความรู้สึกและประสบการณ์ที่สะท้อนจากมิติคุณภาพชีวิตของตนเอง สามารถใช้วัดความสุขของคนทำงานในองค์กรได้ทุกภาคส่วน โดยเครื่องมือนี้พัฒนามาจากงานวิจัยของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเป็นองค์กรที่ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตและความสุข ตามแนวคิดของ “ความสุข 8 ประการ” และ “องค์กรแห่งความสุข: Happy Workplace” ของสำนักสนับสนุนสุขภาพองค์กรสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ การพัฒนาเครื่องมือ HAPPINOMETER ให้สามารถใช้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงมีการเพิ่มอีก 1 มิติ เป็นความสุข 9 มิติ โดยมิติที่ 9 คือ Happy Work-Life เป็นมิติที่เน้นการวัดผลความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กร

ความสุข 9 มิติของ HAPPINOMETER มีตัวชี้วัดทั้งหมดรวม 56 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. Happy Body (สุขภาพดี) หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมการบริโภคที่ดี/เหมาะสม มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง มิตินี้มี 6 ตัวชี้วัด คือ ค่า BMI ภาวะอ้วนลงพุง ออกกำลังกาย สูดบุหรู้ ต่อมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และความพึงพอใจต่อสุขภาพกาย

2. Happy Relax (ผ่อนคลายดี) หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พึงพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และทำชีวิตให้ง่าย มิตินี้มี 5 ตัวชี้วัด คือ ความพึงพอใจในการพักผ่อน กิจกรรมหย่อนใจ ความเครียด ชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง และการจัดการกับปัญหาในชีวิต

3. Happy Heart (น้ำใจดี) หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตากับคนรอบข้าง มิตินี้มี 9 ตัวชี้วัด คือ ความรู้สึกเอื้ออาทร การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์เหมือนพี่เหมือนน้อง การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนการทำงาน การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม และการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

⁴⁶ Yale center for emotional Intelligence, **Introduce the mood meter**, accessed February 16, 2019, <https://casponline.org/pdfs/publications/covid/Hinsdale-Introducing-Staff-to-the-Mood-Meter.pdf>.

5. Happy Soul (จิตวิญญาณดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนักถึงคุณธรรม และ ศีลธรรม รู้แพ้ รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ มิตินี้มี 5 ตัวชี้วัด คือ การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทาน และการปฏิบัติกิจตามศาสนา การให้อภัย การยอมรับและการขอ โทษ รวมถึงการตอบแทนผู้มีพระคุณ

6. Happy Family (ครอบครัวดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และ อุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง มิตินี้มี 3 ตัวชี้วัด คือ เวลาอยู่กับครอบครัว การทำกิจกรรมกับ ครอบครัว และมีความสุขกับครอบครัว

7. Happy Society (สังคมดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย มิตินี้มี 6 ตัวชี้วัด คือ ความสัมพันธ์ กับเพื่อนบ้าน การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน สังคมสงบสุข และการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

8. Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความตื่นตัวกระตือรือร้นในการเรียนรู้ สิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความ ทันสมัยอยู่เสมอ มิตินี้มี 3 ตัวชี้วัด คือ การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ การพัฒนาตนเอง และโอกาสใน การพัฒนาตนเอง

9. Happy Money (สุขภาพเงินดี) หมายถึง การที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับ จ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน มิตินี้มี 4 ตัวชี้วัด คือ การผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ การชำระหนี้เงินออม และความพึงพอใจของค่าตอบแทน

10. Happy work-life (การทำงานดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความสบายใจในที่ทำงาน มีความ รัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับ ความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร มิตินี้มี 15 ตัวชี้วัด คือ สุขภาพต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร การได้รับการดูแลด้านสุขภาพ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตาม กฎหมายแรงงาน ความเหมาะสมของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงในอาชีพ ความเสี่ยงจาก การทำงาน การลาออกจากงาน การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ความ ถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง และการทำงานอย่างมีความสุข⁴⁷

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า HAPPINOMETER เป็นคู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง วัดจากความรู้สึกและประสบการณ์ที่สะท้อนจากมิติคุณภาพชีวิตของตนเอง สามารถใช้วัดความสุข ของคนทำงานในองค์กรได้ทุกภาคส่วน เดิมแนวคิดของ “ความสุข 8 ประการ” และ “องค์กร

⁴⁷ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคณะ, คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER, 30-33.

แห่งความสุข: Happy Workplace” ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กรสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ การพัฒนาเครื่องมือ HAPPINOMETER ให้สามารถใช้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และมีการเพิ่มอีก 1 มิติ เป็นความสุข 9 มิติ โดยมิติที่ 9 คือ Happy Work-Life เป็นมิติที่เน้นการวัดผลความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กร

ข้อมูลของศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ

สถานที่ตั้งของศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ

ปัจจุบันตั้งอยู่ที่ ตำบลหนองโรง อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี อยู่ห่างจากศูนย์กลางจังหวัดกาญจนบุรี ประมาณ 25 กิโลเมตร มีภารกิจในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนในพื้นที่ 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอท่ามะกา อำเภอพนมทวน และอำเภอห้วยกระเจา มีโรงเรียนในสังกัดรวมทั้งสิ้น 101 โรงเรียน มีพื้นที่โดยรวมประมาณ 1,498.58 ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

- ทิศเหนือ ติดอำเภอเลาขวัญ (กาญจนบุรี)
- ทิศตะวันออก ติดอำเภออุ้มทอง (สุพรรณบุรี) และอำเภอกำแพงแสน (นครปฐม)
- ทิศใต้ ติดอำเภอบ้านโป่ง (ราชบุรี)
- ทิศตะวันตก ติดอำเภอบ่อพลอย (กาญจนบุรี) และอำเภอท่าม่วง (กาญจนบุรี)

เขตพื้นที่บริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีพื้นที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอท่ามะกา อำเภอพนมทวน และอำเภอห้วยกระเจา รวม 29 ตำบล 305 หมู่บ้าน

การจัดกลุ่มโรงเรียน

จำนวนสถานศึกษาในสังกัด ปีการศึกษา 2564 จำแนกตามศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ

โรงเรียน (School Performance Center : SP Center)

ตารางที่ 1 ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียน (School Performance Center : SP Center)

ที่	กลุ่มโรงเรียน	โรงเรียน	
1	ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ โรงเรียน ท่ามะกา 1	1. บ้านท่ามะกา 2. วัดหนองลาน 3. บ้านหนองกรด 4. วัดห้วยตะเคียน 5. วัดหนองโรง	6. วัดทุ่งมะกรูด 7. บ้านทุ่งประทุน 8. วัดดอนชะเอม 9. วัดเขาสะพายแจ้ว 10. วัดสนามแย้

ตารางที่ 1 ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียน (School Performance Center : SP Center) (ต่อ)

ที่	กลุ่มโรงเรียน	โรงเรียน	
2	ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ โรงเรียน ท่ามะกา 2	1. บ้านบึงวิทยา 2. บ้านหนองตาแพ่ง 3. บ้านรางกระต่าย “พิริยะประชาวิทยาการ” 4. บ้านหนองตากง	5. วัดตะคร้ำเอน 6. วัดสำนักคร้อ 7. วัดท่าเรือ “อุตสาหะ วิทยาการ” 8. วัดใหม่เจริญผล
3	ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ โรงเรียน ท่ามะกา 3	1. วัดพระแท่นดงรัง 2. บ้านไร่ร่วมวิทยาการ 3. บ้านดอนรัก 4. วัดหนองลาน 5. บ้านจันทร์ลาดวิทยา 6. วัดดาปานิมิต มิตรภาพที่ 142	7. วัดหนองไม้แก่น 8. บ้านหนองช่อนฝั่งผดุง วิทย์ 9. ประชาวิทยาการ 10. บ้านดอนตาลเสี้ยน 11. บ้านอุโลกสีห์หมื่น
4	ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ โรงเรียน ท่ามะกา 4	1. วัดห้วยเหนียว “บุญสิริ วิทยา” 2. วัดเขาสามสืบหาบ 3. บ้านหนองหิน 4. บ้านเขาช่อง 5. วัดเขาใหญ่ 6. บ้านชายรูป	7. วัดเขาตะพาน 8. วัดดอนเขว้า 9. วัดหนองพลับ 10. วัดท่ากระทุ่ม 11. วัดแสนตอ
5	ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ โรงเรียน ท่ามะกา 5	1. อนุบาลวัดลูกแก ประชาชนูทิศ 2. วัดดอนขม้น 3. วัดคร้อพนัน 4. วัดกระต่ายเต็น 5. บ้านท่าพะเนียง	6. ดอนสามง่ามผิว หงส์วิณะอุปถัมภ์ 7. วัดหนองพันท้าว (พร ประชาวิทยาการ) 8. เกียรติวัธน์เวคิน 1 (วัดปากบาง) 9. วัดดอนสัก “หมื่นวิทยาการ”

ตารางที่ 1 ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียน (School Performance Center : SP Center) (ต่อ)

ที่	กลุ่มโรงเรียน	โรงเรียน	
6	ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ โรงเรียน พนมทวน 1	1. วัดบ้านทวน 2. บ้านดอนสระ 3. วัดพังตรุ 4. บ้านป่อระแหง	5. บ้านโป่งกูป 6. บ้านกระเจา 7. วัดเบญพาด
7	ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ โรงเรียน พนมทวน 2	1. วัดดอนเจดีย์ 2. วัดบ้านน้อย 3. บ้านหนองขุย 4. บ้านสระลุมพุก 5. เกียรติวัธน์เวคิน 2 (วัดปลักเขว้า) 6. วัดห้วยสะพาน	7. วัดนาพระยา 8. บ้านรางยอม 9. บ้านห้วยด้วน 10. วัดวังรัก 11. บ้านหลุมหิน 12. วัดทุ่งสมอ
8	ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ โรงเรียน พนมทวน 3	1. อนุบาลพนมทวน (วัด รางหวาย) 2. บ้านโคกราช 3. บ้านดอนเตาอิฐ 4. บ้านหนองจอก 5. บ้านตลาดเขตมิตรภาพ ที่ 105	6. วัดสาหลวงราม 7. บ้านป่อหว่า 8. บ้านหนองโพธิ์ 9. บ้านดอนมะขาม
9	ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ โรงเรียน ห้วยกระเจา 1	1. อนุบาลห้วยกระเจา 2. บ้านเขาศาลา 3. บ้านทุ่งมั่งกะหว่า 4. บ้านทัพพระยา 5. บ้านเขากรวด 6. บ้านช่อง	7. บ้านไพรงาม 8. บ้านวังไผ่ 9. บ้านหนองตายอด 10. บ้านอ่างหิน 11. บ้านนาใหม่

ตารางที่ 1 ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียน (School Performance Center : SP Center) (ต่อ)

ที่	กลุ่มโรงเรียน	โรงเรียน	
10	ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ โรงเรียน ห้วยกระเจา 2	1. วัดดอนแสลบ 2. วัดหนองปลิง 3. วัดเขารักษ์	4. บ้านตลุงใต้ 5. บ้านพนมยาง 6. บ้านหนองนางเล็ง
11	ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ โรงเรียน ห้วยกระเจา 3	1. บ้านไผ่สี 2. บ้านห้วยยาง 3. บ้านสระจันทอง 4. บ้านสระลงเรือ	5. บ้านหนองเจริญสุข 6. เมตตาจิตต 7. บ้านห้วยลึก

ที่มา : กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2, **ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียน (School Performance Center : SP Center)** (กาญจนบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2, 2564), 8-9.

ข้อมูลพื้นฐานของศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียน (SP ท่ามะกา 3)

ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียน School Performance Center : SP Center คือ กลุ่มโรงเรียนในเขตพื้นที่บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2553 มีภารกิจในการกำกับ ดูแล ประสาน สนับสนุนการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาค มีคุณภาพ มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรมนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยมีทิศทางการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน⁴⁸

⁴⁸ กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2, **ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียน (School Performance Center : SP Center)** (กาญจนบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2, 2564), 8-9.

ตารางที่ 2 โรงเรียนของศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3

ที่	ชื่อโรงเรียน	สถานที่ตั้ง	จำนวนครู	จำนวนนักเรียน
1	วัดพระแท่นดงรัง	หมู่ 10 บ้านพระแท่น ตำบลพระแท่น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี	36	678
2	บ้านไร่ร่วมวิทยาคาร	หมู่ที่ 4 บ้านบ้านไร่ ตำบลพระแท่น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี	11	154
3	บ้านดอนรัก	หมู่ที่ 6 บ้านดอนรัก ตำบลพระแท่น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี	11	124
4	วัดหนองลาน	หมู่ที่ 3 วัดหนองลาน ตำบลหนองลาน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี	8	63
5	บ้านจันทร์ลาดวิทยา	หมู่ที่ 4 บ้านจันทร์ลาด ตำบลหนอง ลาน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี	7	65
6	วัดตาปานนิมิต มิตรภาพที่ 142	หมู่ที่ 2 บ้านหกหลังนอก ตำบลหนอง ลาน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี	15	211
7	วัดหนองไม้แก่น	หมู่ที่ 6 บ้านหกหลัง ตำบลหนองลาน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี	11	120
8	บ้านหนองซอณฝั่งผดุงวิทย์	หมู่ที่ 3 บ้านบ้านหนองซอณฝั่ง ตำบลอุโลกสีห์หมื่น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี	11	140
9	ประชาวิทยาคาร	หมู่ที่ 4 บ้านหนองสามเกวียน ตำบลอุโลกสีห์หมื่น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี	12	125
10	บ้านดอนตาลเสี้ยน	หมู่ที่ 5 บ้านบ้านดอนตาลเสี้ยน ตำบลอุโลกสีห์หมื่น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี	11	156
11	บ้านอุโลกสีห์หมื่น	หมู่ที่ 6 บ้านดอนตะไต้ ตำบลอุโลกสี หมื่น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี	12	122
รวมเป็น			145	1,958

ตารางที่ 3 จำนวนครูและบุคลากรในโรงเรียนของศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3

ที่	ชื่อโรงเรียน	สายงานบริหาร	สายงานผู้สอน
1	วัดพระแท่น	1	34
2	บ้านไร่ร่วม	1	10
3	บ้านจันทร์ลาดวิทยา	1	7
4	บ้านอุโลกสีห์หมื่น	1	11
5	บ้านหนองซอณผึ่ง	1	10
6	บ้านดอนรัก	1	9
7	ประชาวิทยาคาร	1	11
8	บ้านดอนตาลเสี้ยน	1	10
9	วัดหนองไม้แก่น	1	10
10	วัดหนองลาน	1	7
11	วัดตาปานนิมิต	1	14
รวม		11	133
		รวมเป็น	144

ที่มา : กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2, ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียน (School Performance Center : SP Center) (กาญจนบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2, 2564), 8-9.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ภักดิ์พิยาพร คำบัว และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านครอบครัวดี ส่วนอีก 8 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านผ่อนคลาย ด้านหาความรู้ ด้านทางสงบ ด้านปลอดภัย ด้านการงานดี ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านสังคมดี และเปรียบเทียบความสุขของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁴⁹

อริศรา จันทยุทธ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน คือ ด้านน้ำใจดี เต็มใจและยินดีทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม เอื้ออาทรต่อคนรอบข้างให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม และการสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร ด้านจิตวิญญาณดี ตอบแทนผู้มีพระคุณ ยอมรับและขอโทษในความผิดที่กระทำ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน ด้านใฝ่รู้ดี สนใจแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติม หากมีโอกาสควรเข้ารับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง ด้านครอบครัวดี มีเวลาให้กับครอบครัว ทำกิจกรรมที่มีความสุขร่วมกัน ด้านการงานดี ให้โอกาสในการศึกษาต่อ ด้านสังคมดี ปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน และด้านสุขภาพดี หลีกเลี่ยงการสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น รับประทานอาหารเข้าเป็นประจำ และดื่มแอลกอฮอล์

⁴⁹ ภักดิ์พิยาพร คำบัว พงษ์นิมิต พงษ์ภิญโญ และประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี,” วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา 5, 3 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2560).

นานๆครั้ง อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านผ่อนคลายดี จัดการปัญหา และพักผ่อนเพียงพอ และด้านสุขภาพเงินดี ผ่อนชำระหนี้ตามกำหนด จัดการค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนให้สมดุล 2) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน⁵⁰

พลชนัน นิรมิตไชยนนท์ และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานครมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สูงสุดจำนวน 3 มิติ ได้แก่ สุขภาพกายและสุขภาพจิต รองลงมา คือ ความสามารถในการจัดการความเครียด การเผชิญปัญหาและการปรับตัว การเรียนรู้และการพัฒนาตามลำดับ ส่วนมิติความสุขในการทำงานในภาพรวมของความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของตัวแปรความสุขในการทำงานจำนวน 9 มิติ โดยมีมิติความสุขในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากจำนวน 7 มิติ ได้แก่ สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความสามารถในการจัดการความเครียด การเรียนรู้และการพัฒนา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและการทำงานเป็นทีม การพักผ่อนหย่อนใจ สังคมรอบข้างและการเป็นประโยชน์ต่อสังคม สุขภาพทางการเงิน ส่วนมิติความสุขในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 2 มิติ ได้แก่ ครอบครัว และจิตวิญญาณและความสงบสุขทางใจ 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร บรรยากาศองค์กรและการถ่ายทอดทางสังคมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร บรรยากาศองค์กร และการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรสามารถทำนายความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายได้ร้อยละ 33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁵¹

⁵⁰ อริศรา จันทุทธ, “การศึกษาความสุขในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1,” ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2560, ข.

⁵¹ พลชนัน นิรมิตไชยนนท์ และคณะ, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานคร,” วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร 11, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2561).

นันท์สินี ทวีสุวรรณ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว พบว่าในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก 6 ด้านและอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงตามลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณธรรม (Happy Soul) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ด้านหาความรู้ (Happy Brain) ด้านสังคม (Happy Society) ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) และด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) 2) แนวทางการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว พบว่าด้านสุขภาพดี (Happy Body) ควรรับประทาน อาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ ออกกำลังกายสม่ำเสมอเพื่อให้จิตใจเบิกบาน สามารถช่วยลดการเกิดโรคต่างๆได้ ควรฝึกสมาธิ ควรเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอ ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ควรช่วยเหลือซึ่งกันและกันในที่ทำงาน ควรมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน ควรมีความสามัคคีในหมู่คณะ ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) ควรจัดกิจกรรมศึกษาดูงานเป็นประจำทุกปี ควรจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสพิเศษ ควรมีการจัดกิจกรรมชุมนุมหลังเลิกเรียน ด้านหาความรู้ (Happy Brain) มีการนิเทศชั้นเรียนเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ด้านศีลธรรม (Happy Soul) ควรเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา เช่น วันมาฆบูชา วันอาสาฬหบูชา ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) ควรจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือน เพื่อจะได้สามารถบริหารจัดการการเงินของตนเองได้ดียิ่งขึ้น ควรมีการออมเงินเป็นประจำทุกเดือน ด้านครอบครัวดี (Happy Family) ควรให้ครูได้อยู่ร่วมกับครอบครัวในวันสำคัญต่างๆ เช่น เข้าวัดทำบุญ ไปเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจ เพื่อให้เกิดความรัก สามัคคีกันเห็นคุณค่าของกันและกัน ด้านสังคมดี (Happy Society) ควรจัดกิจกรรมให้ครูได้มีปฏิสัมพันธ์กันในโรงเรียน เข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชนในการจัดกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ปกครอง และคนในชุมชน⁵²

สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ คุณธรรมและจริยธรรม และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับตามมัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้

⁵² นันท์สินี ทวีสุวรรณ, “สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว,” วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร 11, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2563).

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี ทำงานเป็นทีม และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

2) ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามมิติผลคะแนนจากมากไปน้อย ดังนี้ น้ำใจดี มีเมตตาเอื้ออาทรต่อกัน ร่วมกันช่วยเหลือทำกิจกรรมต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคม การงานดี มีความรู้สึกรับผิดชอบหน้าที่ การงานและรายได้ พึงพอใจในสวัสดิการ ภูมิใจในการงานของตนทำให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ครอบครัวยุติ สร้างความเชื่อมั่นภายในครอบครัว จิตวิญญาณดี ใช้คุณธรรมและศีลธรรมใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต รู้จักการให้อภัยและขอโทษเมื่อทำผิด มีความกตัญญูต่อบุคคลที่ สังคมดี การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนบ้านและสังคมรอบข้าง ไม่สร้างความเดือดร้อนไม่เอาเปรียบผู้อื่น ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ใฝ่รู้ดี เรียนรู้สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ อบรมดูงานเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของตนให้ดีขึ้นอยู่เสมอ สุขภาพดี บริโภคอาหารที่ดี ออกกำลังกายเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้รูปร่างสมส่วน ผ่อนคลายดี บริหารจัดการเวลาเพื่อลดภาระงาน และสุขภาพเงินดี สร้างวินัยในการใช้จ่าย มีการออมเงินที่เหมาะสมเพียงพอต่อการจัดการหนี้สิน 3) สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้ายตามกัน⁵³

เทียนฤทัย ทองใบอ่อน และ นันทรัตน์ เจริญกุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู มี 3 ด้าน คือด้านที่หนึ่งความพึงพอใจในชีวิต ผู้บริหารต้องมีความเป็นธรรมชาติ ทำงานให้เสมือนครูทุกคนเป็นครอบครัวเดียวกัน ให้ครูได้มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกัน เนื่องจากครูมีความสุขอยู่ในค่าเฉลี่ยที่ต่ำ ด้านที่สองความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารควรลดภาระงานเอกสารอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนเพื่อให้ครูได้มีเวลาในการจัดเตรียมการสอน และได้มีเวลาอยู่กับครอบครัว

⁵³ สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน, “สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.” ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2563, ง.

และด้านที่สามด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ครูต้องการผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความเป็นธรรมพร้อมแก้ปัญหาในทุกๆปัญหา⁵⁴

ณัฐชนนธ์ คงอยู่ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจเชี่ยวชาญ และอำนาจบีบบังคับ ตามลำดับ 2) ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ และการเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู การเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น การเป็นผู้รักการเรียนรู้ และเป็นผู้มีอาชีพในงานของตนเอง การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง การเป็นผู้มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นการละของผู้อื่น และการเป็นผู้ใช้เงินเป็น ตามลำดับ 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁵⁵

⁵⁴ เทียนฤทัย ทองใบอ่อน และ นันทรัตน์ เจริญกุล, “แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร,” **วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา OJED** 17, 1(มกราคม-มีนาคม2565).

⁵⁵ ณัฐชนนธ์ คงอยู่, “การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.” **ปริญาศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2565, ง.**

งานวิจัยต่างประเทศ

มานเนียน (Manion) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงาน ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 24 คน พบว่าคำจำกัดความของความสุขในการทำงาน คือ ผลอันเกิดจากการเรียนรู้ในการทำงาน การสร้างสรรค์ของตนเอง ผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานและการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดการแสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสนุกสนาน การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ นำไปสู่การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานน่ารื่นรมย์ รู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานและคงอยู่ในองค์กรต่อไป ผลจากความสุขในการทำงานคือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความสุขมี 4 ด้าน ดังนี้ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน 4) การเป็นที่ยอมรับ⁵⁶

ออบูบาค้า, โฟโลเท่น และแม็คดาดี (Abubakar, Foroutan and Megdadi) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างความสุขในที่ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพนักงานมุ่งมั่นตามภารกิจ, วิสัยทัศน์ และคุณค่าขององค์กร พวกเขาจะรู้สึกที่ตนเองได้มีส่วนร่วม มีความหมายในการทำงาน เมื่อพนักงานมีความมุ่งมั่นต่อพันธกิจ วิสัยทัศน์ และคุณค่าขององค์กร และมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ พึงพอใจในการทำงานมากขึ้น การที่จะมีความสุขในการทำงานต้องอาศัยการเอาใจใส่ต่อร่างกายและจิตใจ และควรมีกิจกรรมเพิ่มความสุข สดท้ายสิ่งที่ดีที่สุดแสดงผ่านความรู้สึก ขอบคุณ, ซาบซึ้งใจ, อารมณ์ขัน และการเฉลิมฉลองในที่ทำงาน ช่วยสร้างแรงผลักดันเชิงบวกในที่ทำงาน เพิ่มการมีส่วนร่วม ประสิทธิภาพ และคุณภาพของพนักงานถึงแม้ว่าค่าตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญของพนักงาน แต่การเป็นที่ยอมรับในองค์กรกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและมีความสุข⁵⁷

พอลล่าและคณะ (Paula and Group) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของความสุขในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขของครู ผลการวิจัยพบว่าความสุขของครูในที่ทำงานสัมพันธ์กับความสุขเชิงนิสัย และสุขภาพของครู ความภาคภูมิใจในตนเองของครูจะช่วยส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตของครู และถ้าครูรู้สึกมีความสุขในที่ทำงาน ก็จะส่งผลต่อความสุขเชิงนิสัย และความภาคภูมิใจในตนเองมีความสุข

⁵⁶ Manion, J. (2003). *Joy at work: As Experienced, As Expresses*. Doctor of Philosophy in Human and Organizational Systems. University of Michigan.

⁵⁷ Abubakar, A. M., Foroutan, T., & Megdadi, K. J. **An integrative review: High-performance worksystems, psychological capital, and future time perspective.** *International Journal of Organizational Analysis*, 27, 4 (April 2019): 1093–1110.

ภาวะทางกายที่ดีขึ้น ควรมีนโยบายที่ช่วยส่งเสริมอารมณ์เชิงบวก การเปลี่ยนแปลงองค์กรช่วยส่งเสริมให้สุขภาพดี มีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงจากโรคภัยไข้เจ็บ ภาวะหมดไฟจากการทำงาน ความมั่นใจในตัวเองต่ำ ควรให้ขอเสนอแนะครูที่เป็นเพื่อนร่วมงาน/คนใต้บังคับบัญชา ในเชิงบวกจะส่งผลต่อการพัฒนานักเรียน พัฒนาสุขภาพกาย สุขภาพจิตของครู⁵⁸

เซียวหยวน และจงหวู่ (Xiaoyuan and Zhongwu) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของความสุขในสถานที่ทำงานต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ของครูในองค์กรการศึกษาของมาเลเซีย โดยการใช้โมเดล JD-R (ความต้องการทำงาน-ทรัพยากร) เพื่อใช้อธิบายปัจจัยที่อิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจากเนื้องานที่เพิ่มขึ้น และจากการกระจายทรัพยากรทางการศึกษาไม่ทั่วถึง เพื่อหาวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาความสุขในอาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า ด้านการทำงาน, ด้านส่วนตัว, ด้านองค์กร และสังคมมีผลกระทบต่อความสุขในการประกอบอาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญ ควรปรับปรุงค่าตอบแทนของครูเพื่อสร้างคุณค่าจากการทำงาน สร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ให้สังคมมีส่วนช่วยในการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล และการพัฒนาโรงเรียน สร้างแพลตฟอร์มเพื่อยกระดับความเชี่ยวชาญทางวิชาการของครู เมื่อครูเกิดความรักตามธรรมชาติของการทำงาน พวกเขาจะแสดงความคิดริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์ลงบนงานและมีความสุขกับอาชีพที่ทำ⁵⁹

สรุป

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาแล้วสรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกจากความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมในการทำงานแล้ว การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยหลักที่ส่งเสริมให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งองค์กรแห่งความสุขจากแนวคิดของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่กล่าวว่า ความสุขของ

⁵⁸ Paula Benevene and Group, **Effect of teachers' happiness on teachers' health. The mediating role of happiness at work.** *Frontiers in psychology*, 10, 31 (October 2019): 1-10.

⁵⁹ Xiaoyuan Qiu and Zhongwu Li, "A research of occupational happiness of r primary school teachers based on job demands, and job resources of JD-R Model," **International journal of multidisciplinary in management and tourism** 6, 1 (January-June 2022): 47-61.

คนทำงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลชีวิตตนเองได้และหากจำแนกความสุขในการทำงานแล้ว สามารถแบ่งได้เป็น 8 ความสุข หรือความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ซึ่งประกอบด้วย

- 1) การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (happy body)
- 2) การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (happy heart)
- 3) การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (happy relax)
- 4) การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (happy brain)
- 5) การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (happy soul)
- 6) การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (happy money)
- 7) การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวได้ (happy family)
- 8) การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร (happy society)

เนื่องจากงานวิจัยวิเคราะห์โดยอ้างอิงจากเครื่องมือวัดความสุข HAPPINOMETER จึงมีการเพิ่มอีก 1 มิติ เป็นความสุข 9 มิติ โดยมิติที่ 9 คือ Happy Work-Life เป็นมิติที่เน้นการวัดผลความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กร



บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) เรื่องความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 2) เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 โดยใช้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 11 โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย สายการบริหาร 11 คน และสายการสอน 97 คน รวมทั้งสิ้น 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เกี่ยวกับความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดของขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีการวิจัย ไว้ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้สำเร็จตามกำหนด มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนและจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคต่างๆ พร้อมทั้งรวบรวมวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสาร วิทยุข้อมูล วารสาร ตำราทางวิชาการขององค์กรแห่งความสุข ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ เพื่อรวบรวมข้อมูลที่ได้ศึกษามาจัดทำโครงร่างงานวิจัย รับข้อเสนอแนะของกรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระมาปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ให้สมบูรณ์ และขออนุมัติโครงร่างงานวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ นำเครื่องมือไปพัฒนาและตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ จากนั้นดำเนินการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนของการจัดทำรายงานผลการวิจัย นำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ จากนั้นจัดทำรายการวิจัย ฉบับสมบูรณ์เสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิจัยไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยแผนแบบการวิจัย ประชากร ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบของการวิจัย

แผนแบบการวิจัยที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้แผนแบบการวิจัยแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวะการณ์โดยไม่มีการทดลอง (the one shot, one – experiment case study design) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



เมื่อ R หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ โรงเรียนท่ามะกา 3 จำนวน 11 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย สายการบริหาร 11 คน สายการสอน 133 คน รวมทั้งสิ้น 144 คน (ไม่รวมผู้วิจัย)

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ให้ข้อมูลสายการบริหาร และสายการสอนของโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 108 คน ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)⁶⁰ และใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยได้สายการบริหาร 11 คน และสายการสอน 97 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 108 คน ดังรายละเอียดตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ผู้ให้ข้อมูล		รวม
			สายการบริหาร	สายการสอน	
วัดพระแท่น	36	27	2	25	27
บ้านไร่ร่วม	11	8	1	7	8
บ้านจันทร์ลาดวิทยา	7	6	1	5	6
บ้านอุโลกสีหมีน	12	9	1	8	9
บ้านหนองซ่อนผึ้ง	11	8	1	7	8
บ้านดอนรัก	10	8	1	7	8
ประชาวิทยาคาร	12	9	1	8	9
บ้านดอนตาลเสี้ยน	11	8	1	7	8
วัดหนองไม้แก่น	11	8	1	7	8
วัดหนองลาน	8	6	1	5	6
วัดดาปานนิมิต	15	11	1	10	11
รวมทั้งสิ้น	144	108	11	97	108

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

⁶⁰ Robert V. Krejcie and Daryle W. and Morgan, “Determining Sample Size for Research Activities,” *Journal Educational and Psychological Measurement* 30, 3 (December 1970): 607-610

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยถามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่

2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรองค์การแห่งความสุข ตามแนวคิดความสุข 9 ประการ ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ตามเครื่องมือวัดความสุข (HAPPINOMETER) ดังนี้

2.1 การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) หมายถึง มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน

2.2 การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) หมายถึง การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน การรับรู้บทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่างๆ

2.3 การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) หมายถึง การรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงาน และ / หรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลายเพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

2.4 การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) หมายถึง การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพและเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.5 การเป็นผู้มีคุณธรรม (Happy Soul) หมายถึง การเป็นผู้มีคุณธรรม โดยเฉพาะ หิริ โอตตัปปะ (ความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม

2.6 การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) หมายถึง เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้

2.7 การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) หมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้ครอบครัวมั่นคงด้วย

2.8 การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร (Happy Society) การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมโดยมีสังคม 2 ระดับคือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน

2.9 การเป็นผู้การงานดี (Happy Work-Life) เป็นมิติที่เน้นการวัดผลความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีเครื่องมือ 2 ประเภท คือ 1) แบบสอบถามความคิดเห็น และ 2) แบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็น ประกอบด้วย 2 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 3 เป็นแบบสอบถามองค์กรแห่งความสุข ตามแนวคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) มีลักษณะเป็นเลือกตอบ โดยกำหนดช่วงลำดับของคะแนนออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale)⁶¹ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

⁶¹ Rensis Likert, *The Method of Constructing and Attitude Scale Readings in Attitude Theory and Measurement* (New York: John Wiley & Son, 1967), 90-95.

ระดับ 1 หมายถึง ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 อยู่ใน
ระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

2. แบบสัมภาษณ์ของการวิจัย

ในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างของการวิจัย ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลใน
แบบสอบถามความคิดเห็น โดยการพิจารณาข้อที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิต (\bar{X}) ที่มีค่าต่ำที่สุดมาเป็น
แนวทางในการพัฒนาและค่ามัธยฐานเลขคณิตสูงสุดที่สุดมาเป็นแนวทางในการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข
โดยนำข้อคำถามจากแบบสอบถาม ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่ง
โครงสร้าง เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์หาแนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ
โรงเรียนท่ามะกา 3 โดยสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 3 คน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างโดยมี
ขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็นของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
องค์กรแห่งความสุข

ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือของนายสุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน⁶²
ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร”
ซึ่งเป็นเครื่องมือจากวิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เมื่อปีการศึกษา 2563 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ
ครอนบาค (Cronbach)⁶³

ขั้นตอนที่ 3 นำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างของการวิจัย

ในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างของการวิจัย ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์

⁶² สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน. “สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2563.

⁶³ Lee j. Cronbach, *Essentials of Psychological Tests* (New York: Row
Publisher, 1974), 161.

ข้อมูลในแบบสอบถามความคิดเห็น โดยการพิจารณาข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ที่มีค่าต่ำที่สุดมาเป็นแนวทางในการพัฒนาและค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงที่สุดมาเป็นแนวทางในการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข เนื่องจากงานวิจัยวิเคราะห์โดยอ้างอิงจากเครื่องมือวัดความสุข (HAPPINOMETER) ทั้งหมด 9 ด้าน มาเป็นประเด็นในการสร้างข้อคำถามของการสัมภาษณ์และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์หาแนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 โดยสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการทำแบบสอบถามจากผู้ให้ข้อมูลของโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ซึ่งได้แก่ ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ทั้ง 11 โรงเรียน เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารโรงเรียนทั้งหมด 11 โรงเรียนของศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้บริหารและครูในโรงเรียนอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยครั้งนี้
2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรนำเสนอผู้อำนวยการทั้ง 11 โรงเรียนในโรงเรียนของศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามและติดตามรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
4. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสร้างแบบสัมภาษณ์จากนั้นทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือถึงผู้ให้สัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสายการบริหารและสายการสอนในโรงเรียนของศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อมูลที่ได้นำไปคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลและพิจารณาข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ค่าต่ำที่สุดและสูงที่สุด อย่างละ 9 ด้านขององค์กรแห่ง

ความสุข ตามเครื่องมือวัดความสุข (HAPPINOMETER) เพื่อนำมาเป็นประเด็นในการสร้างแบบสัมภาษณ์ และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สายการทำงาน และประสบการณ์ทำงานในสายงานปัจจุบัน สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (frequency : f) และร้อยละ (percentage : %)

2. ในการวิเคราะห์องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนของศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 สถิติที่ใช้ คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) โดยนำค่าเฉลี่ยเลขคณิตของน้ำหนักที่ได้มาเทียบเคียงกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)⁶⁴ ไว้ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 - 5.00 หมายถึง ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 - 4.49 หมายถึง ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 - 3.49 หมายถึง ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 - 2.49 หมายถึง ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 อยู่ในระดับน้อย

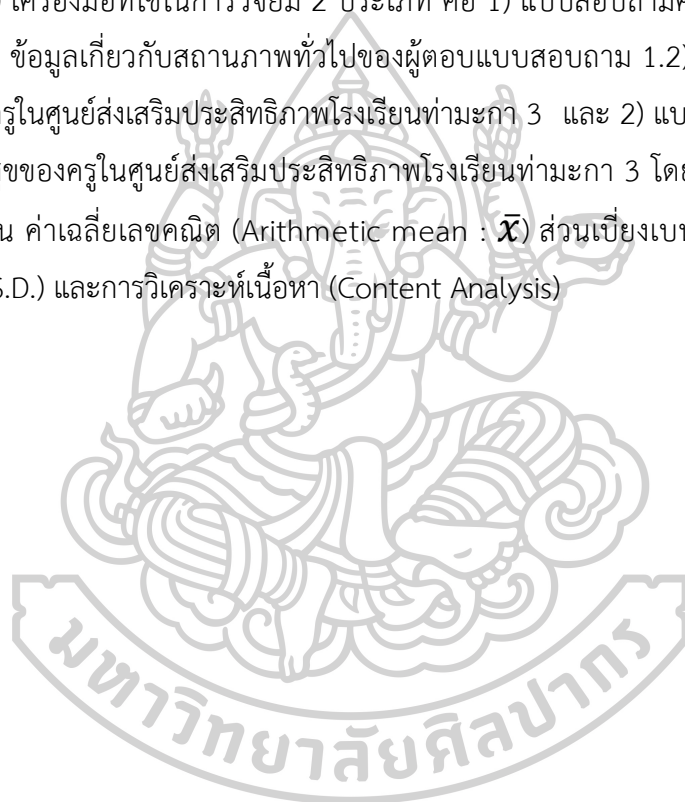
ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 - 1.49 หมายถึง ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นำวิเคราะห์หาแนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

⁶⁴ John W. Best, *Research in Education*, 4th ed (Englewood cliffs: Prentice Hall, Inc., 1983), 190.

สรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) เพื่อทราบความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 2) เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยใช้บุคลากรภายในโรงเรียน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ซึ่งประกอบด้วย ผู้ให้ข้อมูลสายการบริหาร 11 คน และสายการสอน 97 คน รวมทั้งสิ้น 108 คน (ไม่รวมผู้วิจัย) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ประเภท คือ 1) แบบสอบถามความคิดเห็น แบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1.1) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 1.2) แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 และ 2) แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 โดยสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน 3 คน ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean : \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาจากบุคลากรของโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสายการบริหารและสายการสอนของโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ซึ่งประกอบด้วย สายการบริหาร 11 คน และสายการสอน 97 คน รวมทั้งสิ้น 108 คน (ไม่รวมผู้วิจัย) ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบทั้ง 108 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency : f) ร้อยละ (Percentage : %) มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) นำมาวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบคำบรรยายแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียน ท่ามะกา 3

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 รวมทั้งสิ้น 108 คน โดยแยกพิจารณาตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สายงานปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานในสายงานปัจจุบัน โดยผู้วิจัยใช้ ความถี่ (Frequency : f) ร้อยละ (Percentage : %) ดังรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	1. ชาย	22	20.37
	2. หญิง	86	79.63
	รวม	108	100.00
2	อายุ		
	1. 21 – 30 ปี	32	29.63
	2. 31 – 40 ปี	45	41.67
	3. 41 – 50 ปี	25	23.15
	4. 51 ปีขึ้นไป	6	5.55
	รวม	108	100.00
3	วุฒิการศึกษา		
	1. ปริญญาตรี	79	73.10
	2. ปริญญาโท	28	25.93
	3. ปริญญาเอก	1	0.97
	รวม	108	100.00
4	สายงานปัจจุบัน		
	1. สายการบริหาร	11	10.25
	2. สายการสอน	97	89.75
	รวม	108	100.00
5	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
	1. 1 – 5 ปี	44	40.74
	2. 6 – 10 ปี	35	32.41
	3. 11 – 15 ปี	15	13.89
	4. 16 – 20 ปี	8	7.41
	5. 21 ปีขึ้นไป	6	5.55
	รวม	108	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 79.63 และเป็นเพศชาย 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.37 ด้านอายุ 31 - 40 ปี มีมากที่สุด จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 รองลงมาคือ อายุ 21 - 30 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 29.63 และอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 23.15 และน้อยที่สุด คือ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.55 ในด้านวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีมีมากที่สุด 79 คน คิดเป็นร้อยละ 73.10 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 25.93 น้อยที่สุดคือ ระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.97 สำหรับด้านสายงานปัจจุบันพบว่า สายงานการสอนมีมากที่สุด จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 89.75 รองลงมาคือสายการบริหาร จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.25 สำหรับด้านประสบการณ์ในสายการทำงานปัจจุบัน พบว่า 1 - 5 ปี มีมากที่สุด จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 40.74 รองลงมาคือ 6 - 10 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 32.41 และ 11 - 15 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.89 และ 16 - 20 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.41 และน้อยที่สุดคือ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.55

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3

ในการวิเคราะห์ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้ห้เฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 108 คน แล้วนำไปเปรียบเทียบเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตารางที่ 5 ถึงตารางที่ 15

ตารางที่ 6 ค่าห้เฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 โดยภาพรวม

(n=108)

ด้าน	ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น	3.76	0.88	มาก
2	การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง	3.77	0.87	มาก

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริม
 ประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 โดยภาพรวม ต่อ

(n=108)

ด้าน	ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริม ประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3	\bar{x}	S.D.	ระดับ
4	การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู	4.49	0.63	มาก
5	การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวได้	4.51	0.65	มากที่สุด
6	การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร	4.49	0.63	มาก
7	การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพใน งานของตนเอง	4.28	0.72	มาก
8	การเป็นผู้ใช้เงินเป็น	3.68	0.97	มาก
9	การเป็นผู้มีภาระงานดี	4.23	0.90	มาก
	รวม	4.18	0.77	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวได้ ($\bar{x} = 4.51$, S.D. = 0.65) นอกจากนั้นอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ คือ การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.63) การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.63) การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.71) การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.72) การเป็นผู้มีภาระงานดี ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.90) การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.87) การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.88) และการเป็นผู้ใช้เงินเป็น ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.97)

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริม
ประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ด้านที่ 1 การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น
(happy body)

(n=108)

ข้อ	ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริม ประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3	ระดับองค์กรแห่งความสุข ของบุคลากรในโรงเรียน		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านที่ 1 การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น				
1	มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน	3.94	0.87	มาก
2	มีพฤติกรรมการบริโภคที่ดี / เหมาะสม	3.98	0.82	มาก
3	พอใจในสภาวะ สุขภาพกายของตนเอง	3.77	0.79	มาก
4	มีการออกกำลังกายเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ	3.26	0.92	ปานกลาง
5	มีการตรวจสุขภาพของตนเองเป็นประจำ	3.86	0.99	มาก
	รวม	3.76	0.88	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ คือ มีพฤติกรรมการบริโภคที่ดี / เหมาะสม ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.82) มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.87) มีการตรวจสุขภาพของตนเองเป็นประจำ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.99) และพอใจในสภาวะ สุขภาพกายของตนเอง ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.79) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ มีการออกกำลังกายเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 0.92) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งอยู่ระหว่าง 0.79 – 0.99 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ด้านที่ 2 การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (happy relax)

(n=108)

ข้อ	ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3	ระดับองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในโรงเรียน		
		\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านที่ 2 การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง				
6	สามารถบริหารจัดการเวลาในแต่ละวันได้	3.90	0.78	มาก
7	มีการพักผ่อนที่เพียงพอและอย่างมีคุณภาพ	3.77	0.93	มาก
8	พอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง	3.94	0.86	มาก
9	ใช้ชีวิตอย่างสมถะ เรียบง่าย มีกิจกรรม/กิจกรรมที่เป็นไปตามที่คาดหวัง	3.94	0.85	มาก
10	มีความเครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่นๆ	3.29	0.94	ปานกลาง
	รวม	3.77	0.87	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.87) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ คือ ใช้ชีวิตอย่างสมถะ เรียบง่าย มีกิจกรรม/กิจกรรมที่เป็นไปตามที่คาดหวัง ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.85) พอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.86) สามารถบริหารจัดการเวลาในแต่ละวันได้ ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.78) และมีการพักผ่อนที่เพียงพอและอย่างมีคุณภาพ ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.93) นอกจากนี้ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ มีความเครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่นๆ ($\bar{x} = 3.29$, S.D. = 0.94) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งอยู่ระหว่าง 0.78 – 0.94 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริม
 ประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ด้านที่ 3 การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (happy heart)

(n=108)

ข้อ	ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริม ประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3	ระดับองค์กรแห่งความสุข ของบุคลากรในโรงเรียน		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านที่ 3 การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น				
11	มีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้าง ประโยชน์แก่ส่วนรวม	4.28	0.66	มาก
12	มีเมตตา เอื้ออาทร ให้ความช่วยเหลือบุคคล อื่น	4.44	0.64	มาก
13	สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้	4.47	0.81	มาก
14	สามารถพูดคุย สื่อสารกับเพื่อนร่วมงานได้	4.49	0.73	มาก
15	เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อ ส่วนรวมและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.52	0.71	มากที่สุด
	รวม	4.44	0.71	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3
 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ
 คือ เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 4.52$,
 S.D. = 0.71) นอกจากนั้นอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ คือ สามารถพูดคุย สื่อสารกับเพื่อนร่วมงานได้
 ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.73) สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.81) มีเมตตา
 เอื้ออาทร ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.64) มีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการ
 สร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งอยู่
 ระหว่าง 0.64 – 0.81 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเป็นไปใน
 ทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริม
ประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ด้านที่ 4 การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (happy soul)

(n=108)

ข้อ	ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริม ประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3	ระดับองค์กรแห่งความสุข ของบุคลากรในโรงเรียน		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านที่ 4 การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู		\bar{X}	S.D.	ระดับ
16	ตระหนักถึงหลักคุณธรรม ศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ	4.50	0.60	มาก
17	มีความกตัญญูต่อเวทีและตอบแทนผู้มี พระคุณตามสมควร	4.68	0.52	มากที่สุด
18	ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและศาสนา	4.41	0.67	มาก
19	ให้อภัย รู้จักการยอมรับการขอโทษ	4.46	0.60	มาก
20	เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา เพื่อให้จิตใจสงบ เป็นผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน	4.41	0.73	มาก
	รวม	4.49	0.63	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ
คือ มีความกตัญญูต่อเวทีและตอบแทนผู้มีพระคุณตามสมควร ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.52) นอกจากนั้น
อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ คือ ตระหนักถึงหลักคุณธรรม ศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.60)
ให้อภัย รู้จักการยอมรับการขอโทษ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.60) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและศาสนา
($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.67) เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา เพื่อให้จิตใจสงบ เป็นผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน
($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งอยู่ระหว่าง 0.52 – 0.73 ลักษณะ
เช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริม
ประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ด้านที่ 5 การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวได้ (happy family)

(n=108)

ข้อ	ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริม ประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3	ระดับองค์กรแห่งความสุข ของบุคลากรในโรงเรียน		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านที่ 5 การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวได้		\bar{X}	S.D.	ระดับ
21	มีความรู้สึกผูกพันที่ดีกับบุคคลในครอบครัว	4.64	0.55	มากที่สุด
22	ทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับบุคคลในครอบครัว	4.57	0.63	มากที่สุด
23	มีความสุขที่ได้ร่วมทำกิจกรรมกับครอบครัว	4.68	0.54	มากที่สุด
24	มีเวลาว่างให้กับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ	4.15	0.88	มาก
25	มีความมั่นใจ เชื่อใจ เชื่อมั่นในทุกๆ เรื่องกับ บุคคลในครอบครัว	4.52	0.65	มากที่สุด
	รวม	4.51	0.65	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่า ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3
ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 4
ข้อ คือ มีความสุขที่ได้ร่วมทำกิจกรรมกับครอบครัว ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.54) มีความรู้สึกผูกพันที่
ดีกับบุคคลในครอบครัว ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.55) ทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับบุคคลในครอบครัว
($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.63) มีความมั่นใจ เชื่อใจ เชื่อมั่นในทุกๆ เรื่องกับบุคคลในครอบครัว
($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.65) นอกจากนั้นอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ มีเวลาว่างให้กับครอบครัวอย่าง
สม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งอยู่ระหว่าง 0.54 – 0.88
ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริม
 ประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ด้านที่ 6 การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร (happy society)

(n=108)

ข้อ	ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริม ประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3	ระดับองค์กรแห่งความสุข ของบุคลากรในโรงเรียน		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านที่ 6 การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร		\bar{X}	S.D.	ระดับ
26	มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนบ้าน	4.23	0.70	มาก
27	ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ไม่ ทำให้สังคมเสื่อมถอย	4.67	0.53	มากที่สุด
28	ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม	4.52	0.67	มากที่สุด
29	มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	4.44	0.64	มาก
30	สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข	4.57	0.60	มากที่สุด
	รวม	4.49	0.63	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3
 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ
 คือ ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.53)
 สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.60) ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม
 ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.67) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.64) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนบ้าน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณา
 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งอยู่ระหว่าง 0.53 – 0.70 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม
 มีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริม
ประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ด้านที่ 7 การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง
(happy brain)

(n=108)

ข้อ	ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริม ประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3	ระดับองค์กรแห่งความสุข ของบุคลากรในโรงเรียน		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านที่ 7 การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพใน งานของตนเอง				
31	มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่	4.23	0.69	มาก
32	สามารถปรับตัวให้ทันเหตุการณ์และความ เปลี่ยนแปลงของสังคม	4.34	0.68	มาก
33	แสวงหาโอกาสในการหาความรู้ใหม่ๆ	4.30	0.75	มาก
34	มีโอกาสดำเนินการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อ พัฒนาทักษะความสามารถของตนเอง	4.18	0.76	มาก
35	สนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติม จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ	4.33	0.72	มาก
	รวม	4.28	0.72	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมาก 5 ข้อ คือ
สามารถปรับตัวให้ทันเหตุการณ์และความเปลี่ยนแปลงของสังคม ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.68) สนใจใน
การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.72) แสวงหาโอกาสใน
การหาความรู้ใหม่ๆ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.75) มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ($\bar{X} = 4.23$,
S.D. = 0.69) มีโอกาสดำเนินการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของตนเอง (\bar{X}
= 4.18, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งอยู่ระหว่าง 0.68 – 0.76 ลักษณะเช่นนี้
หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริม
ประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ด้านที่ 8 การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (happy money)

(n=108)

ข้อ	ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริม ประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3	ระดับองค์กรแห่งความสุข ของบุคลากรในโรงเรียน		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านที่ 8 การเป็นผู้ใช้เงินเป็น				
36	มีวินัยในการใช้จ่ายเงินและมีความสามารถในการบริหารจัดการรายรับ-รายจ่ายของตนเอง	3.69	0.94	มาก
37	มีความพอใจในรายรับ-รายจ่ายของตนเอง	3.64	0.98	มาก
38	มีการเก็บออมเงินเพียงพอ เหมาะสม	3.55	0.99	มาก
39	สามารถผ่อนชำระหนี้สินของตนเองได้	3.95	0.98	มาก
40	รายรับทั้งหมดในแต่ละเดือนเพียงพอ เหมาะสมกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน	3.59	0.95	มาก
	รวม	3.68	0.97	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.97) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมาก 5 ข้อ คือ สามารถผ่อนชำระหนี้สินของตนเองได้ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.98) มีวินัยในการใช้จ่ายเงินและมีความสามารถในการบริหารจัดการรายรับ-รายจ่ายของตนเอง ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.94) มีความพอใจในรายรับ-รายจ่ายของตนเอง ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.98) รายรับทั้งหมดในแต่ละเดือนเพียงพอเหมาะสมกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.95) มีการเก็บออมเงินเพียงพอเหมาะสม ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.99) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งอยู่ระหว่าง 0.94 – 0.98 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริม
ประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ด้านที่ 9 การเป็นผู้มีภาระงานดี (happy work-life)

(n=108)

ข้อ	ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริม ประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3	ระดับองค์กรแห่งความสุข ของบุคลากรในโรงเรียน		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านที่ 9 การเป็นผู้มีภาระงานดี		\bar{X}	S.D.	ระดับ
41	ที่ทำงานมีความรัก ความผูกพันที่ดีให้แก่ครู	4.19	0.83	มาก
42	มีความสบายใจและความภาคภูมิใจในการทำงาน	4.22	0.94	มาก
43	มีความมั่นใจในรายได้และความมั่นคงของงาน	4.30	0.90	มาก
44	พึงพอใจต่อสวัสดิภาพ สวัสดิการที่ได้รับ	4.22	0.92	มาก
45	สภาพแวดล้อมที่ทำงานเอื้อต่อการทำงาน	4.16	0.87	มาก
46	พึงพอใจต่อการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง	4.02	0.95	มาก
47	ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้อง ตามกฎหมาย และความเหมาะสมของความก้าวหน้าใน อาชีพ	4.19	0.94	มาก
48	ได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนถูกต้อง ตรงเวลา	4.51	0.83	มาก
	รวม	4.23	0.90	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.90) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมาก 8 ข้อ คือ ได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนถูกต้อง ตรงเวลา ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.83) มีความมั่นใจในรายได้และความมั่นคงของงาน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.90) พึงพอใจต่อสวัสดิภาพ สวัสดิการที่ได้รับ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.92) มีความสบายใจและความภาคภูมิใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.94) ทำงานมีความรัก ความผูกพันที่ดีให้แก่ครู ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.83) ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้อง ตามกฎหมาย และความเหมาะสมของความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.94) สภาพแวดล้อมที่ทำงานเอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.87) พึงพอใจต่อการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.95) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่ง

อยู่ระหว่าง 0.83 – 0.95 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบค่ามัธยฐานเลขคณิตที่น้อยที่สุด 9 ด้าน ขององค์กรแห่งความสุขซึ่งผู้วิจัยนำมาเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน เพื่อหาแนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ซึ่งประเด็นที่ใช้ในการสัมภาษณ์และแนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 16 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3

ผู้ให้สัมภาษณ์	องค์กรแห่งความสุข	
คนที่ 1	การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเอง ไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น	ส่งเสริมให้มีกิจกรรมกีฬาอย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 วัน มีโครงการเล่นกีฬาขยับกาย สบายชีวี ที่เป็นการออกกำลังกายตอนเช้า แนะนำให้ครูรับประทานอาหารให้ถูกสุขลักษณะ พักผ่อนเพียงพอ
	การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง	ส่งเสริมให้ครูแบ่งเวลาระหว่างงานกับครอบครัว การทำงานให้ทำแค่วัน เวลาราชการ ไม่มีงานนอก ผ่อนคลายความตึงเครียดของครูด้วยการพาไปดูงานนอกสถานที่ หรือสังสรรค์
	การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น	สร้างทัศนคติที่ดีแก่ครูในการทำงานจิตสาธารณะ พุดคุย ขอความร่วมมือในการทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน

ตารางที่ 16 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ
โรงเรียนท่ามะกา 3 (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	องค์กรแห่งความสุข	
คนที่ 1 (ต่อ)	การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู	ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับวันสำคัญทางศาสนาอย่างน้อย เดือนละ 1 ครั้ง เช่น แห่เทียนเข้าพรรษา
	การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวได้	แนะนำเรื่องการแบ่งเวลาให้ครอบครัว ไม่รบกวนวันหยุดของครู โดยให้ครูทำงานแค่วันวัน เวลาราชการ หากมีงานนอกก็จะขอความร่วมมือโดยไม่บังคับฝืนใจครู
	การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร	สานสัมพันธ์ร่วมกับชุมชนในการทำกิจกรรมต่างๆ แต่เนื่องจากโรงเรียนไม่ได้อยู่ใกล้กับชุมชน นานๆ ครั้งจึงจะได้เข้าร่วมกิจกรรม
	การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง	ให้ความรู้ แนะนำ สร้างความตระหนักถึงประโยชน์และความสำคัญในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ
	การเป็นผู้ใช้เงินเป็น	ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการแบ่งเงินเพื่อเก็บออม และส่งเสริมให้ครูเก็บออมเงินในสหกรณ์ครู กาญจนบุรี สวัสดิการกลุ่ม SP3 และแนะนำให้เก็บรวบรวมในรูปแบบของสลาก ธกส.
	การเป็นผู้การงานดี	สร้างความเข้าใจ และให้ความรู้เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และเชิญให้วิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากเป็นนโยบายของกระทรวงอาจจะช้า ยาก แต่ก็ต้องทำเพื่อความก้าวหน้า

ตารางที่ 16 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ
โรงเรียนท่ามะกา 3 (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	องค์กรแห่งความสุข	
คนที่ 2	การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเอง ไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น	ส่งเสริมให้มีการจัดกีฬาสัมพันธ์ กิจกรรมกีฬา ภายในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ ให้มีการออก กำลังกายที่โรงเรียนทุกวันพฤหัสบดี
	การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ ของตนเอง	สร้างบรรยากาศในโรงเรียนในมีความสบาย ผ่อนคลาย ลดความตึงเครียด พาสมาชิกครูของ โรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียน ท่ามะกา 3 ไปศึกษาดูงาน
	การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น	ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมร่วมกันกับองค์กรใน ชุมชน ให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อปลูกฝังความมี จิตสาธารณะ สร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม
	การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู	ส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนจัดพิธีกรรมทาง ศาสนาทุกวันพระ สำหรับบางโรงเรียนที่อยู่ไกล จากวัด เสนอแนะให้จัดกิจกรรมภายในโรงเรียน เช่น นิมนต์พระมาให้ความรู้กับบุคลากรภายใน โรงเรียน เกี่ยวกับการดำรงตนอย่างไรให้มี ความสุขในองค์กร
	การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวได้	ลดการสร้างภาระงาน โดยการจัดกิจกรรม บูรณาการและยังช่วยลดภาระครู ตอบสนอง นโยบายงดการอยู่เวรในวันหยุด และให้ครู สามารถทำงานที่บ้าน และประชุมที่บ้าน
	การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร	ส่งเสริมให้ครูยึดตามหลักศาสนา มีที่ยึดเหนี่ยว จิตใจ ปฏิบัติตนอยู่ในธรรมนอกรองธรรม ก็ จะสามารถดำรงชีวิตอยู่กับผู้อื่นและคนในโรงเรียน ได้อย่างมีความสุข

ตารางที่ 16 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ
โรงเรียนท่ามะกา 3 (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	องค์กรแห่งความสุข	
คนที่ 2 (ต่อ)	การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง	ส่งเสริมให้ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 จัดการอบรมเพิ่มขึ้น ต่อเนื่องเปิดโอกาสให้ครูได้อบรม ดูงาน และศึกษาต่อ
	การเป็นผู้ใช้เงินเป็น	กระตุ้นให้ครูเข้าร่วมสวัสดิการกลุ่มโรงเรียน เพื่อส่งเสริมการออม แนะนำให้ครูเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหกรณ์มากขึ้น และฝากหุ้นสหกรณ์กับฝากประจำเยอะขึ้น เนื่องจากในสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาญจนบุรีมีความเสี่ยงต่ำ โดยที่ให้อัตราดอกเบี้ย การปันผลสูง
	การเป็นผู้การงานดี	ให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ส่วนการเลื่อนตำแหน่งศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนจัดให้มีวิทยากรที่เชี่ยวชาญการทำ วPA มาให้ความรู้ในช่วงการประชุมกลุ่ม สร้างเครือข่ายการเลื่อนตำแหน่งให้ครูตามกลุ่มสาระเพื่อช่วยกันแบ่งปันเอกสารวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยการพัฒนาทั้งหมดต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างครูและผู้บริหาร



ตารางที่ 16 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	องค์กรแห่งความสุข	
คนที่ 3	การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเอง ไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น	ส่งเสริมให้มีกิจกรรมออกกำลังกายหน้าเสาธง จัดกิจกรรมกีฬาภายในกลุ่มโรงเรียน ครูมีส่วนร่วม ร่วมในโครงการส่งเสริมสุขภาพดี ชีวิตสดใส และโครงการกีฬาของเทศบาล
	การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ ของตนเอง	ส่งเสริมให้ครูทำกิจกรรมกลุ่มโรงเรียน เพื่อให้ ครูได้ผ่อนคลาย โรงเรียนได้สานสัมพันธ์ที่ดีขึ้น จากการพบปะทำกิจกรรมสรรเสริญ
	การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับชุมชนในการทำ กิจกรรม เช่น กีฬาเทศบาล วันเด็ก สร้างจิต สาธารณะสานสัมพันธ์ชุมชน
	การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู	จัดให้มีกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาภายใน โรงเรียน (บวร) บ้าน วัด โรงเรียน ตามโรงเรียน วิถีพุทธ โดยการเชิญพระมาทำกิจกรรม ทำบุญ ตักบาตร ร่วมกับครู ผู้ปกครอง และนักเรียน
	การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวได้	พัฒนาการบริหารจัดการงานให้สมดุลกับ ศักยภาพของครูในโรงเรียน เพื่อให้ภาระงาน ของครูลดน้อยลง มีเวลาสร้างปฏิสัมพันธ์กับ ครอบครัวมากขึ้น
	การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร	จัดกิจกรรมกลุ่มโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริม ประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา3เพื่อให้ครูได้ สานสัมพันธ์
	การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมือ อาชีพในงานของตนเอง	ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมตามกลุ่มงานที่ตน ได้รับมอบหมาย หรือมีความเชี่ยวชาญ แนะนำ ให้ครูคอยศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

ตารางที่ 16 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	องค์กรแห่งความสุข	
คนที่ 3 (ต่อ)	การเป็นผู้ใช้เงินเป็น	สร้างค่านิยมในการเก็บออมเงิน แนะนำให้ครูเข้าร่วมสวัสดิการกลุ่ม และสวัสดิการโรงเรียน
	การเป็นผู้การงานดี	สร้างความตระหนักเกี่ยวกับความสำคัญของภาระงานในหน้าที่ครูว่ามีผลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้ความรู้และสร้างแรงจูงใจในการเลื่อนตำแหน่ง

จากตารางที่ 16 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 สามารถนำมาสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ดังนี้

1. การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นการของผู้อื่น ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูออกกำลังกายที่โรงเรียนอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน มีการจัดกีฬาสามัคคีกลุ่มภายในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียน และแนะนำให้ครูรับประทานอาหารให้ถูกสุขลักษณะ พักผ่อนเพียงพอ
2. การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง บุคลากรของกลุ่มโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ร่วมกันสร้างบรรยากาศในโรงเรียนในมีความสบาย ผ่อนคลาย ลดความตึงเครียด แบ่งให้ครูมีเวลาเวลาระหว่างงานกับครอบครัว การทำงานให้ทำแค่วันเวลาราชการ และทำกิจกรรมกลุ่มโรงเรียนด้วยการพาไปดูงานนอกสถานที่ หรือสังสรรค์
3. การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมร่วมกันกับองค์กรในชุมชนสร้างจิตสาธารณะสามัคคีชุมชน สร้างทัศนคติที่ดีแก่ครูในการทำงาน จิตสาธารณะ พุดคุย ขอความร่วมมือในการทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน
4. การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู ให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับวันสำคัญทางศาสนาอย่างน้อย เดือนละ 1 ครั้ง ส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนจัดพิธีกรรมทางศาสนาทุกวันพระ สำหรับบางโรงเรียนที่อยู่ไกลจากวัด เสนอแนะให้จัดกิจกรรมภายในโรงเรียน นิมนต์พระมาบิณฑบาต เทศน์
5. การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวได้ ควรลดการสร้างภาระงาน โดยการจัดกิจกรรมบูรณาการ และยังช่วยลดภาระครู ตอบสนองนโยบายงดการอยู่เวรในวันหยุด แนะนำเรื่องการแบ่งเวลาให้

ครอบครัว ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาการบริหารจัดการงานให้สอดคล้องกับศักยภาพของครูในโรงเรียน เพื่อให้ภาระงานของครูลดน้อยลง มีเวลาสร้างปฏิสัมพันธ์กับครอบครัวมากขึ้น

6. การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร ส่งเสริมการทำกิจกรรมสานสัมพันธ์กับชุมชน มีกิจกรรมกลุ่มโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา3 เพื่อให้ครูได้สานสัมพันธ์ และส่งเสริมให้ครูยึดตามหลักศาสนา มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ปฏิบัติตนอยู่ในธรรมนอกรองธรรม ก็จะสามารถดำรงชีวิตอยู่กับผู้อื่นและคนในโรงเรียนได้อย่างมีความสุข

7. การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง ให้ความรู้ แนะนำ สร้างความตระหนักถึงประโยชน์และความสำคัญในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ให้ครูเข้ารับการอบรมตามกลุ่มงานที่ตนได้รับมอบหมาย หรือมีความเชี่ยวชาญ และจัดการอบรมอย่างต่อเนื่อง

8. การเป็นผู้ใช้เงินเป็น สร้างค่านิยมในการเก็บออมเงิน แนะนำให้ครูเข้าร่วมสวัสดิการกลุ่มสวัสดิการโรงเรียน การแบ่งเงินเพื่อเก็บออม และส่งเสริมให้ครูเก็บออมเงินในสหกรณ์ครูกาญจนบุรี สวัสดิการกลุ่ม SP3

9. การเป็นผู้การงานดี สร้างความเข้าใจ และให้ความรู้เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน บุคลากรในกลุ่มโรงเรียนสร้างเครือข่ายการเลื่อนตำแหน่งให้ครูตามกลุ่มสาระเพื่อให้ครูและผู้บริหารช่วยเหลือกันให้ความรู้โดยจัดให้มีวิทยากรที่เชี่ยวชาญการทำ วPA มาให้ความรู้ในช่วงการประชุมกลุ่ม

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3” ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 2) แนวทางการพัฒนาความสุขของครูศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ผู้ให้ข้อมูลสายการบริหารและสายการสอนของโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 และแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ซึ่งทำการสัมภาษณ์จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (frequency : f) และร้อยละ (percentage : %) มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวได้ อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู 2) การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร 3) การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง 4) การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง 5) การเป็นผู้มีการงานดี 6) การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น 7) การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ การเป็นผู้ใช้เงินเป็น ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.63 – 0.97 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

2. แนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 3 เป็นพหุ
แนวทาง

2.1 ด้านการเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นการละเมิดของผู้อื่น คือ ส่งเสริม
สนับสนุนให้ครูออกกำลังกายทั้งในโรงเรียน และจากการแข่งขันกีฬาในกลุ่มโรงเรียน

2.2 ด้านการเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้
ครูแบ่งเวลา สร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้ผ่อนคลายเพื่อความตึงเครียด

2.3 ด้านการเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีทัศนคติที่ดี
ในการทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนเพื่อสร้างจิตสาธารณะ

2.4 การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ โรงเรียนจัด
พิธีกรรมทางศาสนา

2.5 การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวได้ คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ลดภาระงานครู
โดยการบูรณาการกิจกรรม จัดการงานให้สมดุลกับศักยภาพของครู

2.6 การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้จัดกิจกรรมกลุ่ม
โรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 3 เพื่อให้ครูได้สานสัมพันธ์

2.7 การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง คือ ส่งเสริม
สนับสนุนให้ครูตระหนักถึงประโยชน์และความสำคัญในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

2.8 การเป็นผู้ใช้เงินเป็น คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูแบ่งเงินเพื่อเก็บออม และ
ส่งเสริมให้ครูเก็บออมเงินในสหกรณ์ครูกาญจนบุรี สวัสดิการกลุ่ม SP3

2.9 การเป็นผู้มีการงานดี คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูความเข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อน
ตำแหน่งและให้ความรู้เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

การอภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่อง ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 จากกร
วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากการศึกษาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจ
เนื่องจากคณะผู้บริหารของโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ให้ความสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้ครูและ
บุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึกที่ดีเมื่อได้ทำงานร่วมกันในสถานศึกษา โดยมีความใส่ใจทั้งทางกาย
และทางใจ จัดให้ครูตรวจสุขภาพประจำปี จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์พี่น้อง SP ท่ามะกา 3 เพื่อให้รู้สึก

ผ่อนคลายจากการทำงาน สร้างความผูกพันกับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งยังมีการจัดสวัสดิการกลุ่มเพื่อส่งเสริมให้รู้จักเก็บออมเงิน โดยที่เงินออมดังกล่าวหมั้นเวียนนำมาช่วยเหลือเพื่อนครูที่ขาดสภาพคล่องทางการเงิน พึงพอใจต่อสวัสดิภาพและสวัสดิการที่ได้รับ องค์กรที่สร้างความสุขแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษามีผลให้สถานศึกษาพัฒนาไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร(กลุ่มกรุงธนใต้) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับค่ามัธยฐานและควินไทล์จากมากไปหาน้อย ดังนี้

1.1 ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวได้ มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 มีครอบครัวที่อบอุ่น ปลอดภัย รักและผูกพันจากการใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภคพิยาพร คำบัว และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่าด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวได้อยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชนนท์ คงอยู่ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวได้อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านการเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 มีศาสนาเป็นแหล่งยึดเหนี่ยวจิตใจ ตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในศีลธรรมอันดี และเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาอยู่เสมอ เช่น ทำบุญตักบาตร แห่เทียนพรรษา ทำบุญผ้าป่าทอดกฐิน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชนนท์ คงอยู่ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญูอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับ

ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 อยู่ในภาวะเปียบของสังคม ทำให้สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน เข้าร่วมกิจกรรมกับองค์กรอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนนท์สินี ทวีสุวรรณ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 สามารถบริหารจัดการเวลางานกับเวลาส่วนตัวได้เป็นอย่างดี พักผ่อนเพียงพอมีคุณภาพ เข้าร่วมกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดที่ทางกลุ่มศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนจัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพสนัน นิมิตไชยนนท์ และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชันวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนนท์สินี ทวีสุวรรณ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ผลการวิจัยพบว่าด้านการเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นผู้มีอาชีพในงานของตนเอง มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ได้รับการอบรมจากเขตพื้นที่การศึกษาอยู่เสมอ สามารถปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอริศรา จันทยุทธ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นผู้มีอาชีพในงานของตนเองอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชนน คงอยู่ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเองอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการเป็นผู้มีภาระงานดี มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 มีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงานรู้สึกมีความมั่นคงในรายได้และสวัสดิการ ภูมิใจในการทำงานเพราะเป็นงานที่มีความมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเป็นผู้มีภาระงานดีอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอริศรา จันทยุทธ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสุขในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเป็นผู้มีภาระงานดีอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นทั้งในและนอกโรงเรียน มีจิตสาธารณะ เมตตาสร้างประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพสนัน นิมิตไชยนนท์ และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชันวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของภักดิ์พิยาพร คำบัว และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นการละเมิดของผู้อื่น มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง กินอาหารดีมีประโยชน์ ตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนนท์สินี ทวีสุวรรณ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นการละเมิดของผู้อื่นอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชนน คงอยู่ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นการละเมิดของผู้อื่นอยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านการเป็นผู้ใช้เงินเป็น ผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 มีเงินเดือนเป็นรายรับแน่นอนจากภาครัฐ สามารถผ่อนชำระหนี้สินผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาญจนบุรี และกู้เงินจากสวัสดิการกลุ่มโรงเรียนเพื่อนำมาใช้จ่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของพสขนั้น นิรมิตไชยนนท์ และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเป็นผู้ใช้เงินเป็นอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเป็นผู้ใช้เงินเป็นอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 เป็นพหุแนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า แนวทางทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 เป็นพหุแนวทาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ มีความสุขจากการทำงานในโรงเรียนเนื่องจากครูเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงในรายได้และสวัสดิการ ภูมิใจในงานที่ทำ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั้งในและนอกองค์กร สามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานและครอบครัวได้อย่างสมดุล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์สินี ทวีสุวรรณ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว เป็นพหุแนวทาง และยังสอดคล้องพอลลาและคณะ (Paula and Group) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของความสุขในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของครู จากงานวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาความสุขของครูในสถานศึกษา ควรมีนโยบายที่ช่วยส่งเสริมอารมณ์เชิงบวก การเปลี่ยนแปลงองค์กรช่วยส่งเสริมให้สุขภาพดี มีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงจากโรคภัยไข้เจ็บ ภาวะหมดไฟจากการทำงาน ความมั่นใจในตัวเองต่ำ ควรให้ข้อเสนอแนะครูที่เป็นเพื่อนร่วมงาน/คนใต้บังคับบัญชา ในเชิงบวก จะส่งผลต่อการพัฒนานักเรียน พัฒนาสุขภาพกาย สุขภาพจิตของครู

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 เป็นพหุแนวทาง ดังนี้

2.1 ด้านการเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น คือ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูออกกำลังกายสม่ำเสมอ จัดให้มีกีฬาสนามสัมพันธ์กลุ่มภายในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียน แนะนำให้รับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพอลลาและคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของความสุขในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของครู จากผลการวิจัยพบว่า

ควรมีนโยบายที่ช่วยส่งเสริมอารมณ์เชิงบวก การเปลี่ยนแปลงองค์กรช่วยส่งเสริมให้สุขภาพดี มีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงจากโรคภัยไข้เจ็บ ภาวะหมดไฟจากการทำงาน ความมั่นใจในตัวเองต่ำ

2.2 ด้านการเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูแบ่งเวลาในการทำงาน สร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้มีความสบาย ผ่อนคลาย ลดความตึงเครียด ให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม การศึกษาดูงานนอกสถานที่ และสังสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ออบาก้า, โฟโลเท่น และแม็คดาดี (Abubakar, Foroutan and Megdadi) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างความสุขในที่ทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า ควรมีกิจกรรมที่เพิ่มความสุขผ่านความรู้สึก ขอบคุน, ซาบซึ้งใจ, อารมณ์ขัน และการเฉลิมฉลองในที่ทำงานช่วยสร้างแรงผลักดันเชิงบวกในการทำงาน

2.3 ด้านการเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีทัศนคติที่ดีในการทำงานสาธารณะ ทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน จัดกิจกรรมร่วมกับองค์กรต่างๆในชุมชน เพื่อสร้างจิตสาธารณะสานสัมพันธ์ชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาเนียน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของความสุขในสถานที่ทำงานต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ของครูในองค์กรการศึกษาของ มาเลเซีย จากผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาควรมอบหมายภาระงานที่เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากร ส่งเสริมการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน

2.4 ด้านการเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับวันสำคัญทางศาสนา จัดพิธีกรรมทางศาสนาภายในโรงเรียนที่อยู่ไกลจากวัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์สินี ทวีสุวรรณ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว จากผลการวิจัยพบว่า ควรให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา เช่น วันมาฆบูชา วันอาสาฬหบูชา

2.5 ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวได้ คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหารลดภาระงานของครู โดยการจัดกิจกรรมบูรณาการ บริหารจัดการงานให้สอดคล้องกับศักยภาพของครูในโรงเรียน เพื่อให้ครูได้มีเวลาสร้างปฏิสัมพันธ์กับครอบครัวมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทียนฤทัย ทองใบอ่อน และ นันทรัตน์ เจริญกุล ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จากงานวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรลดภาระงานเอกสารอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนเพื่อให้ครูได้มีเวลาในการจัดเตรียมการสอน และได้มีเวลาอยู่กับครอบครัว

2.6 ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรม สานสัมพันธ์ร่วมกับชุมชน และกิจกรรมภายในกลุ่มโรงเรียนศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ทำกิจกรรมทางศาสนา เพื่อให้มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ปฏิบัติตนอยู่ในธรรมนองครองธรรม สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยมาเนียน (Manion) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของความสุขในสถานที่ทำงานต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ของครูในองค์กร การศึกษาของมาเลเซีย จากผลการวิจัยพบว่า ควรทำให้ที่ทำงานมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานน่ารื่นรมย์ รู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานและคงอยู่ในองค์กรต่อไป

2.7 ด้านการเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม ให้ความรู้ แนะนำ สร้างความตระหนักถึงประโยชน์ ความสำคัญของการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 จัดการอบรมเพิ่ม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเซียวหยวน และจงหวู่ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของความสุขในสถานที่ทำงานต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ของครูในองค์กรการศึกษาของมาเลเซีย โดยการ ใช้โมเดล JD-R (ความต้องการทำงาน-ทรัพยากร) จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล และการพัฒนาโรงเรียน สร้างแพลตฟอร์มเพื่อยกระดับความเชี่ยวชาญทางวิชาการของครู เมื่อครูเกิดความรักตามธรรมชาติของการทำงาน พวกเขาจะแสดงความคิดริเริ่ม และความคิดสร้างสรรค์ลงบนงานและมีความสุขกับอาชีพที่ทำ

2.8 ด้านการเป็นผู้ใช้เงินเป็น คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีค่านิยมที่ดีในการใช้เงิน ให้ครูเข้าร่วมสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาญจนบุรี สวัสดิการของศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 และสวัสดิการโรงเรียนเพื่อให้ครูมีสภาพคล่องทางการเงิน สร้างนิสัยที่ดีในการเก็บออมเงิน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอริศรา จันทยุทธ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านสุขภาพเงินดี ครูควรผ่อนชำระหนี้ตามกำหนด จัดการค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนให้สมดุล

2.9 ด้านการเป็นผู้มีการงานดี คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับ ความสำคัญของภาระงานที่ส่งผลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน เชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง สร้างเครือข่ายให้ความรู้ครูตามกลุ่มสาระ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเซียวหยวน และจงหวู่ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของความสุขในสถานที่ทำงานต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ของครูใน

องค์การการศึกษาของมาเลเซีย โดยการใช้โมเดล JD-R (ความต้องการทำงาน-ทรัพยากร) จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการทำงาน, ด้านส่วนตัว, ด้านองค์กร และสังคมมีผลกระทบต่อความสุขในการประกอบอาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญ ควรปรับปรุงค่าตอบแทนของครูเพื่อสร้างคุณค่าจากการทำงาน สร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ให้สังคมมีส่วนช่วยในการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางและประโยชน์ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการวิจัยเรื่อง ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. จากผลการศึกษาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 พบว่าด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงที่สุดคือ การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวได้ ดังนั้นโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ควรส่งเสริม ดังนี้

1.1 ผู้บริหารแต่ละโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพควรให้ความสำคัญกับการลดภาระงานเพื่อครูจะได้เวลาให้กับครอบครัว บริหารจัดการงานให้สมดุลกับศักยภาพของครูในโรงเรียน เพื่อให้ครูได้มีเวลาสร้างปฏิสัมพันธ์กับครอบครัวมากขึ้น

1.2 ให้ความสำคัญกับสมาชิกในครอบครัวของครูและบุคลากรเพื่อให้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจจากครอบครัวย่อมส่งผลที่ดีต่อการทำงานพัฒนานักเรียนและโรงเรียน

2. จากผลการศึกษาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 พบว่าด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำที่สุด คือ การใช้เงินเป็น ดังนั้นโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ควรพัฒนา ดังนี้

2.1 สร้างค่านิยมในการเก็บออม ทั้งในสหกรณ์ออมทรัพย์ครู และกลุ่มสวัสดิการศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3

2.2 ให้ครูวางแผนการใช้จ่ายและแสวงหารายได้ด้วยการประกอบอาชีพเสริมใช้ชีวิตตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะของการวิจัยข้างต้น จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาความสุขที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
2. ควรมีการศึกษาความสุขของบุคลากรในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ควรมีการศึกษาความสุขกับคุณภาพทางการศึกษาบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กมลทิพย์ ใจเที่ยง. “การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา.” ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2562. ง.

กระทรวงศึกษาธิการ. “นโยบายการศึกษา เรียนดี มีความสุข.” 14 กันยายน 2566.

กระทรวงศึกษาธิการ, “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของ

กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566,” 29 ธันวาคม 2564.

กระทรวงศึกษาธิการ. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2560.

_____การสัมภาษณ์ครู จำนวน 4 คน. “โรงเรียนบ้านดอนรัก.” 7 พฤศจิกายน 2566.

กนกวรรณ สุภาราญ. การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสภาวะทางอารมณ์ร่วมกัน ครูและนักเรียนมี

ความสุข ห้องเรียนก็มีความสุข. เข้าถึงเมื่อ 7 พฤศจิกายน 2566. เข้าถึงได้จาก

<https://www.educathai.com/knowledge/articles/440>.

กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. **ศูนย์ส่งเสริม**

ประสิทธิภาพโรงเรียน (School Performance Center : SP Center). กาญจนบุรี:

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2, 2564.

คณะกรรมการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ. “สรุปแนวทางแก้ไขปัญหา

หนี้สินข้าราชการครู.” (21 ธันวาคม 2564).

จิระภา สมัครพงษ์. “องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1” ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร

การศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 2564. 3.

จิตวิทยาเพื่อคุณ. “ความสุขคืออะไร.” [วิทยุ]. ออกอากาศทางวิทยุจุฬาฯ. 7 และ 11 มกราคม 2545.

จันทร์ทร ปานคล้า. “การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่ง

ความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.” ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ

บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557. ง.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, จุลัยวรรณ ดวงโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี. **มาสร้างองค์กรแห่งความสุข**

กันเถอะ. นนทบุรี: สองชาครีเอชั่น จำกัด, 2556.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว. **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ฉบับ**

ปรับปรุง 2559 พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บริษัท แอทโพร์พริ้นท์ จำกัด.

ณัฐชนนท์ คงอยู่. “การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.” **ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2565. ง.

ธีรธรรม วุฑฒิวัดราชย์แก้ว. **สุขภาพของพนักงานคือพื้นฐานขององค์กรแห่งความสุข**. กรุงเทพฯ: แอทโพร์พรีนซ์, 2559.

ทักษิณี พงษ์สุพรรณ. “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1” **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์** 5, 3 (ตุลาคม 2562 - มกราคม 2563).

เทียนฤทัย ทองใบอ่อน และ นันทรัตน์ เจริญกุล. "แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร." **วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา OJED** 17. 1 (มกราคม-มีนาคม 2565).

นันทสินี ทวีสุวรรณ. “สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว.” **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** 11, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2563).

บริษัทจ๊อบดีปี, **5 ปัจจัยที่ทำให้คนทำงานมีความสุขกับการทำงาน**, เข้าถึงเมื่อ 1 มีนาคม 2567, เข้าถึงได้จาก <https://th.jobsdb.com/th/career-advice/article/ปัจจัยมีความสุขกับงาน> "ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)." **ราชกิจจานุเบกษา** ตอนพิเศษ 44ง (25 กุมภาพันธ์ 2564): 293-324.

พระพรหมคุณาภรณ์.(ป.อ.ปยุตโต). **ความสุข ทุกแห่ง ทุกมุม โครงการศึกษาเพื่อสุขภาวะและชุมชนเรียนรู้จิตตปัญญาอย่างมีส่วนร่วม**. นครปฐม: สถาบันโกชนา มหาวิทยาลัยมหิดล. อ้างถึงใน ประเวศ ตันติพิวัฒนสกุล และเอกอนงค์ สีตลาภินันท์. **คู่มือสร้างสุขระดับจังหวัด**. นนทบุรี: บริษัท ศรีเอทีพี กรุ๊ป จำกัด, 2554.

พระพรหมคุณาภรณ์.(ป.อ.ปยุตโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 37, กรุงเทพฯ: สหธรรมมิก, 2559.

ภักดียาพร คำบัว พงษ์นิมิต พงษ์ภิญโญ และประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี.” **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา** 5, 3 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2560).

ราช ราภูนาทาน, **ไหนว่าเก่งไง ทำไมไม่มีความสุข? IF YOU'RE SO SMART, WHY AREN'T YOU HAPPY?**, พิมพ์ครั้งที่ 1, แปลโดย ไอร์ริสา ชันศิริ. กรุงเทพฯ: อมรินทร์ How to 2560.

วีรภัทร สภากาญจน์, “การสร้างความสุขในการทำงานยุค New normal,” **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์** 11, 1(มกราคม-กุมภาพันธ์ 2565): 411.

วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์ และสาวิณี สุริยันรัตกร. **เศรษฐศาสตร์ความสุข**. เชียงใหม่: หจก. ล้อคอดีไซน์ เวิร์ค, 2565.

ศกลวรรณ วงษ์แจ้. "การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษาวิทยาลัยครูสุริย เทพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต, 2561.

ศราวุฒิ อินดา และวันทนา อมตาริยกุล. "แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย." **วารสารปัญญาภิธาน** 7, 1(มกราคม - มิถุนายน 2565).

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคณะ. **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER**. สถาบันวิจัย ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. นครปฐม: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด, 2555.

สุทธิรัตน์ ชูเลิศ และคณะ. "การเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย." ใน **วารสาร มจร การพัฒนาสังคม**. 56-57.

สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน. "สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศีษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศิลปากร, 2563.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. "แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (2566 - 2570)." 1 พฤศจิกายน 2565.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. **มาตรฐานองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แอทโพร์พรีนซ์, 2559.

สำนักวิชาการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. **พจนานุกรมการสาธารณสุขไทย พ.ศ. 2561 ฉบับ 100 ปี การสาธารณสุขไทย**. กรุงเทพฯ: ชุมชมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2561.

สำนักส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. **คู่มือความสุข 5 มิติ สำหรับผู้สูงอายุ (ฉบับปรับปรุง)**. กรุงเทพฯ: ชุมชมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2558.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2. (2566). **ประวัติโรงเรียนวัดพระแท่น ดงรัง**. https://data.bopp-obec.info/web/index_view.php?School_ID=1071020181&page=info.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2. (2566). **ประวัติโรงเรียนบ้านไร่ร่วม วิทยาการ**. https://data.bopp-obec.info/web/index_view.php?School_ID=1071020184&page=info.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2. (2566). **ประวัติโรงเรียนบ้านดอนรัก.**

https://data.bopp-obec.info/web/index_view.php?School_ID=1071020185&page=info.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2. (2566). **ประวัติโรงเรียนวัดหนองลาน,**

https://data.bopp-obec.info/web/index_view.php?School_ID=1071020182&page=info.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2. (2566). **ประวัติโรงเรียนบ้านจันทร์**

ลาดวิทยา. https://data.bopp-obec.info/web/index_view.php?School_ID=1071020179&page=info.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2. (2566). **ประวัติโรงเรียนวัดหนองไม้**

แก่น. https://data.bopp-obec.info/web/index_view.php?School_ID=1071020180&page=info.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2. (2566). **ประวัติโรงเรียนบ้านหนอง**

ซ่อนฝั่งผดุงวิทย์. https://data.bopp-obec.info/web/index_view.php?School_ID=1071020180&page=info.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2. (2566). **ประวัติโรงเรียนประชาวิทยา**

คาร. https://data.bopp-obec.info/web/index_view.php?School_ID=1071020178&page=info.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2. (2566). **ประวัติโรงเรียนบ้านดอนตาล**

เสี้ยน. https://data.bopp-obec.info/web/index_view.php?School_ID=1071020175&page=info.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2. (2566). **ประวัติโรงเรียนบ้านอุโลกสี**

หมื่น. https://data.bopp-obec.info/web/index_view.php?School_ID=1071020176&page=info.

อริศรา จันทยุทธ, “การศึกษาความสุขในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอสันติสุข

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1,” ปรินญาศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2560, ข.

ภาษาอังกฤษ

Abubakar, A. M., Foroutan, T., & Megdadi, K. J. “An integrative review: High-performance worksystems, psychological capital, and future time

- perspective." **International Journal of Organizational Analysis** 27, 4 (April 2019): 1093–1110.
- Ben and Shahar T. Happier: **Learn the secrets to daily joy and lasting fulfillment**. New York: Mc Grawhill, 2007.
- Burton. J. **WHO Healthy Workplace Framework and Model : Background and Supporting Literature and Practice : World Health Organization**, (2010). accessed December 9, 2022, available from www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf.
- Diener. "Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index." **American Psychologist** 1, 55 (2000): 34-43.
- Dive. B. **The healthy organization**, (2004). USA: DMA Consultancy Limited.
- Fred C. Lunenburg. and Allan C. **Ornstein. Educational Administration: Concepts and Practices**. 7th ed. California: SAGE Publications, 2022.
- Great good magazine, **How happy are people at work**, accessed February 16, 2019, https://greatergood.berkeley.edu/article/item/how_happy_are_people_at_work.
- Jo Manion. "Joy at work: creating a positive work place." **Journal of Nursing Administration** 12, 33 (January 10, 2003): 652.
- John W. Best, **Research in Education**. 4th ed. Englewood cliffs: Prentice Hall, Inc., 1983.
- Layard. R, **happiness : Lessons from a new science**. New York: Penguin Press.
- Lee j. Cronbach. **Essentials of Psychological Tests**. New York: Row Publisher, 1974.
- Leitgeb and Sebinger. **Move Europe, A Campaign for the Improvement of Lifestyle related Workplace Health Promotion in Europe**, (2009).
- Leslis 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 difference." **Current Psychology** 26, 1 (January 1, 1999): 5.
- Lowe G. **Health workplace strategies: creating change and achieving results**, (2004) USA : The Graham Lowe Group Inc.
- Lyubomirsky S, King LA & Diener E. **The benefits of frequent positive affect**.

- Psychological: Bulletin, 2005.
- Manion, J. Joy at work: As Experienced, As Expresses. Doctor of Philosophy in Human and Organizational Systems. University of Michigan.
- Myers D.G. and Dewall C.N., **Psychology**. New York: Worth Publishers, 2023.
- National Heart Foundation of Australia. Health Workplace Guide, (2011). Retrieved December 9, 2022, form [www.heartfoundation.org.au/SiteCollection Documents/HF-WorkplaceHealth.pdf](http://www.heartfoundation.org.au/SiteCollectionDocuments/HF-WorkplaceHealth.pdf)
- Paula Benevene and Group. Effect of teachers' happiness on teachers' health. The mediating role of happiness at work. **Frontiers in psychology** 10, 31 (October 2019): 1-10.
- Peter Warr. "The Measurement of Well-Being and Other Aspects of Mental Health." **Journal of Occupation Psychology** 63 (1990): 193-210.
- Robert V. Krejcie and Daryle W. and Morgan, "Determining Sample Size for Research Activities," **Journal Educational and Psychological Measurement** 30, 3 (December 1970): 607-610
- Sharon S. Andrew, **S.M.I.L.E.S. : The Differentiating Quotient for Happiness at Work**. London: Macmillan Publishers, 2011.
- Tom G. Stevens. **You can choose to be happy: Rise above anxiety, anger and depression**. 2nd ed. Wilmington: Wheeler Sutton publishing co., 2010.
- Xiaoyuan Qiu and Zhongwu Li. "A research of occupational happiness of r primary school teachers based on job demands, and job resources of JD-R Model." **International journal of multidisciplinary in management and tourism** 6, 1 (January-June 2022): 47-61.
- Yale center for emotional Intelligence, **Introduce the mood meter**, accessed February 16, 2019, <https://casonline.org/pdfs/publications/covid/Hinsdale-Introducing-Staff-to-the-Mood-Meter.pdf>.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

ที่ อว 8612.2/677



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

28 ธันวาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
เรียน

ด้วย นางสาวชุตินันท์ บัวรอด รหัสประจำตัว 640620098 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้
ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3” มี
ความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครู เพื่อประกอบการทำวิจัย ในการนี้
ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่
นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามที่เห็นสมควร จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย



ที่ อว 8612.2/48

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

29 มกราคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3

ด้วย นางสาวชุตินันท์ บัวรอด รหัสประจำตัว 640620098 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อนำไปประกอบการทำวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ตอน
 - ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียน ท่ามะกา 3
2. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรของโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 108 คน
3. โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ หน้าคำตอบที่ท่านเลือกตามความจริง ขอความกรุณาตอบคำถามทุกข้อโดยแบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น การตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด และข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้
4. ส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและช่วยให้การดำเนินงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

นางสาวชุตินันท์ บั้วรอด
 นักศึกษาปริญญาโท
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์



แบบสอบถามของการวิจัย

เรื่อง ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

21 – 30 ปี

31 – 40 ปี

41 – 50 ปี

51 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. สายการทำงานปัจจุบัน

สายการบริหาร

สายการสอน

5. ประสบการณ์การทำงานในสายงานปัจจุบัน (เศษเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)

1 – 5 ปี

6 – 10 ปี

11 – 15 ปี

16 – 20 ปี

21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสุขของครูตามความจริงเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ความสุขของครูอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ความสุขของครูอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | ความสุขของครูอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ความสุขของครูอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | ความสุขของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ข้อที่	ความสุขของของครูโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 3	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
สุขภาพดี (Happy Health)						
1	มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน					
2	มีพฤติกรรมการบริโภคที่ดี / เหมาะสม					
3	พอใจในสภาวะ สุขภาพกายของตนเอง					
4	มีการออกกำลังกายเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ					
5	มีการตรวจสุขภาพของตนเองเป็นประจำ					
ผ่อนคลายดี (Happy Relax)						
6	สามารถบริหารจัดการเวลาในแต่ละวันได้					
7	มีการพักผ่อนที่เพียงพอและอย่างมีคุณภาพ					
8	พอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง					
9	ใช้ชีวิตอย่างสมถะ เรียบง่าย มีกิจกรรม/กิจวัตรที่เป็นไปตามที่คาดหวัง					
10	มีความเครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่นๆ					
น้ำใจดี (Happy Heart)						
11	มีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม					

ข้อที่	ความสุขของของครูโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริม ประสิทธิภาพท่ามะกา 3	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12	มีเมตตา เอื้ออาทร ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น					
13	สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้					
14	สามารถพูดคุย สื่อสารกับเพื่อนร่วมงานได้					
15	เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อ ส่วนรวมและเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
จิตวิญญาณดี (Happy Soul)						
16	ตระหนักถึงหลักคุณธรรม ศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ					
17	มีความกตัญญูทวดเวทิตและตอบแทนผู้มีพระคุณ ตามสมควร					
18	ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและศาสนา					
19	ให้อภัย รู้จักการยอมรับการขอโทษ					
20	เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา เพื่อให้จิตใจสงบ เป็น ผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน					
ครอบครัวดี (Happy Family)						
21	มีความรู้สึกผูกพันที่ดีกับบุคคลในครอบครัว					
22	ทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับบุคคลในครอบครัว					
23	มีความสุขที่ได้ร่วมทำกิจกรรมกับครอบครัว					
24	มีเวลาว่างให้กับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ					
25	มีความมั่นใจ เชื่อใจ เชื่อมั่นในทุกๆ เรื่องกับบุคคล ในครอบครัว					
สังคมดี (Happy Society)						
26	มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนบ้าน					
27	ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ไม่ทำให้ สังคมเสื่อมถอย					
28	ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม					
29	มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน					
30	สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข					

ข้อที่	ความสุขของของครูโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริม ประสิทธิภาพท่ามะกา 3	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)						
31	มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่					
32	สามารถปรับตัวให้ทันเหตุการณ์และความเปลี่ยนแปลงของสังคม					
33	แสวงหาโอกาสในการหาความรู้ใหม่ๆ					
34	มีโอกาสดำเนินการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของตนเอง					
35	สนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ					
สุขภาพเงินดี (Happy Money)						
36	มีวินัยในการใช้จ่ายเงินและมีความสามารถในการบริหารจัดการรายรับ-รายจ่ายของตนเอง					
37	มีความพอใจในรายรับ-รายจ่ายของตนเอง					
38	มีการเก็บออมเงินเพียงพอ เหมาะสม					
39	สามารถผ่อนชำระหนี้สินของตนเองได้					
40	รายรับทั้งหมดในแต่ละเดือนเพียงพอ เหมาะสมกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน					
การงานดี (Happy Work-life)						
41	ที่ทำงานมีความรัก ความผูกพันที่ดีให้แก่ครู					
42	มีความสบายใจและความภาคภูมิใจในการทำงาน					
43	มีความมั่นใจในรายได้และความมั่นคงของงาน					
44	พึงพอใจต่อสวัสดิภาพ สวัสดิการที่ได้รับ					
45	สภาพแวดล้อมที่ทำงานเอื้อต่อการทำงาน					
46	พึงพอใจต่อการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง					
47	ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้อง ตามกฎหมาย และความเหมาะสมของความก้าวหน้าในอาชีพ					
48	ได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนถูกต้อง ตรงเวลา					



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 3

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 3 ซึ่งข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านจะมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ ข้อมูลที่ท่านตอบถือว่าเป็นความลับ และขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานหรือในโรงเรียนของท่านประการใด โดยผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์ในภาพรวม จึงขอความกรุณาโปรดตอบให้ครบถ้วนทุกข้อตามความเป็นจริง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสัมภาษณ์เป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์และช่วยให้การดำเนินงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

นางสาวชุตินันท์ บัวรอด
 นักศึกษาปริญญาโท
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 3

ชื่อ.....นามสกุล.....

ตำแหน่งปัจจุบัน.....

สถานที่ทำงาน.....

วันที่ให้สัมภาษณ์.....เวลา.....สถานที่สัมภาษณ์.....

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ ท่ามะกา 3

1. ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 3 “ด้านการเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นการะของผู้อื่น” ข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด คือ การออกกำลังกายเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 3 “ด้านการเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง” ข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด คือ ความเครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่นๆ ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 3 “ด้านการเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น” ข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด คือ มีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

4. ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 3 “ด้านการเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู” ข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด คือ เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา เพื่อให้จิตใจสงบ เป็นผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

5. ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 3 “ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวได้” ข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด คือ มีเวลาว่างให้กับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

6. ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 3 “ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแล
องค์กร” ข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนบ้าน ท่านมีข้อเสนอแนะ
แนวทางในการพัฒนาอย่างไร

7. ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 3 “ด้านการเป็นผู้รักการเรียนรู้และ
เป็นมืออาชีพในงานของตนเอง” ข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด คือ มีโอกาสได้รับการอบรม/
ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของตนเอง ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา
อย่างไร

8. ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 3 “ด้านการเป็นผู้ใช้เงินเป็น” ข้อที่มี
ค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด คือ มีการเก็บออมเงินเพียงพอ เหมาะสม ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางใน
การพัฒนาอย่างไร

9. ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 3 “ด้านการเป็นผู้การงานดี” ข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด คือ พึงพอใจต่อการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาอย่างไร



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

นางสาวชุตินันท์ บัวรอด

วุฒิการศึกษา

พ.ศ.2552 สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนราชินีบูรณะ
จังหวัดนครปฐม

พ.ศ. 2559 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาศึกษาศาสตร์บัณฑิต
(ศษ.บ.) สาขาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

พ.ศ. 2562 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ปริญญามหาบัณฑิตครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาการศึกษาปฐมวัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2564 ศึกษาต่อระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

