



ระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร^{*}
THE HAPPINESS PROMOTION SYSTEM ACCORDING TO BUDDHADHAMMA
PRINCIPLES OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER THE BANGKOK
METROPOLITAN ADMINISTRATION

¹ชลดวรรณ ขุมเพชร Chontawan Khumphet, ²ระวิง เรืองสังข์ Rawing Ruangsanka,

³สมศักดิ์ บุญปู Somsak Boonpoo

^{1,2,3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

E-mail: chontawan31@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี มีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาสภาพปัญหาการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู 2) พัฒนาระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู 3) นำเสนอระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู โดยมีการวิจัยประกอบด้วยการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 8 ท่าน และการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู ที่ผู้วิจัยได้สร้างจากการสนทนากลุ่ม ด้วยการใช้แบบสอบถามผู้บริหาร 437 ท่าน ผลการวิจัยพบว่า ระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านปัจจัยป้อนเข้า 2) กระบวนการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครู 3) ปัจจัยป้อนออก 4) ข้อมูลป้อนกลับ 5) สภาพแวดล้อม และผลการตรวจสอบโมเดลระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู ในการปฏิบัติงานสำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก เป็นไปตามหลักการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืน แสดงว่าไม่ปฏิเสธสมมุติฐานที่กำหนดไว้ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำสำคัญ: ระบบ, การส่งเสริมความสุข, หลักพุทธธรรม, โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

Abstract

The purpose of this research was to propose a system for promoting happiness according to Buddhadhamma principles of teachers in schools under the Bangkok Metropolitan Administration. Mixed methods research was designed and there were 3 steps of research methods which were 1) studying the problems of promoting the happiness according to Buddhadhamma principles of teachers, 2) developing the system to promote the happiness according to Buddhadhamma principles of teachers, 3) presenting the systems for promoting the happiness according to Buddhadhamma principles of teachers. Research

^{*} Received: March 26, 2020, Revised: April 18, 2020, Accepted: April 18, 2020



design consisted of document study, in-depth interviews with 8 key informants and validation of structural model by analyzing the linear structure relationship of happiness promotion system according to Buddhadhamma principles of teachers. Researcher has created from focus group discussion and collected from 437 executive questionnaires. Research results found that happiness promotion system according to Buddhadhamma principles of teachers for schools under Bangkok Metropolitan Administration consisted of 5 components which were 1) inputs factor, 2) process of promoting teachers' happiness, 3) input factors, 4) feedback, 5) environment. Results of validated model of promoting happiness according to Buddhadhamma principles of teachers in teachings for the schools under the Bangkok Metropolitan Administration, it found that the model fit with the empirical data very well adhered to the principle of consistency. Result showed that it did not reject the hypothesis that the research model fit with the empirical data.

Keywords : System, Happiness Promotion, Buddhadhamma, Schools under the Bangkok Metropolitan Administration

บทนำ

ครูเป็นผู้มีหน้าที่แนะแนวทางในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนและมีความสำคัญในการดูแลเด็กและเยาวชนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ครูจึงเป็นบุคคลที่สังคมคาดหวังและยกย่องให้เป็นแม่พิมพ์ของชาติ มีเกียรติ เป็นที่เคารพเชื่อถือและศรัทธาของชุมชน การที่ครูปฏิบัติกิจกรรมให้ประสบผลสำเร็จตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดขึ้นจะต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน รวมถึงความคิดความรู้สึกและการแสดงออกในทางสร้างสรรค์ของครูที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ครูต้องรู้สึกสนุกและพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน มีความผูกพันในงานที่ทำ ทำให้เกิดแรงผลักดันในทางบวกให้กับตนเอง และองค์กร ทั้งยังสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม (ธรรมรัตน์ โพธิ์สุวรรณปัญญา, 2560, หน้า 190) ดังที่ Manion (2003, p. 652-655) ได้กล่าวไว้ว่า การกระทำที่เกิดจากการเรียนรู้พฤติกรรม การแสดงออก และความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง มีพลังมีการแสดงออกได้ทั้งทางร่างกายและคำพูด การแสดงออกเต็มไปด้วยพลังและความตื่นเต้น ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นเมื่อมีคนมองเห็นคุณค่าในตัวบุคคล ให้การยอมรับนับถือทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ พึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานรู้สึกรักและอยากที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ผลดี และดังที่บุญจง ขวศิริวงศ์ (2550, หน้า 61-63) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่าการที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ มีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงานได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน



นอกจากนี้ การปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มบริหารเชิงมนุษย์สัมพันธ์ย่อมทำให้เกิดปัญหา เพราะไม่ครอบคลุมพฤติกรรมทุกส่วนขององค์กรทั้งระบบ ทำให้สามารถอธิบายพฤติกรรมทุกส่วนขององค์กรได้ทุกระดับทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ทฤษฎีนี้จึงเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก ปัจจุบัน องค์กรมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วและสลับซับซ้อนมากขึ้นจึงยากที่จะพิจารณาถึงพฤติกรรมขององค์กร โดยให้ครอบคลุมได้หมดทุกแง่มุม ทำให้นักวิชาการการบริหารทฤษฎีองค์การสมัยใหม่หันมาศึกษาเรื่องพฤติกรรมองค์กร โดยมีความเห็นว่า องค์กรเป็นระบบสังคมซึ่งเป็นระบบใหญ่จึงต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา (จันทรานี สงวนนาม, 2553, หน้า 83) แสดงให้เห็นว่า ทฤษฎีระบบนั้นจะสามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมทุกแง่มุมของความสัมพันธ์ โดยเฉพาะการนำระบบมาแก้ไขปัญหาการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน เพราะระบบมีประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษา ดังที่จันทรานี สงวนนาม (2553, หน้า 87-89) ได้กล่าวว่า การศึกษาเป็นระบบ (Educational System) และในระบบการศึกษาก็จะมีระบบย่อย (Sub-System) อีกหลายระบบ เช่น ระบบบริหารระบบการเรียนการสอน ระบบการวางแผน เป็นต้น ดังนั้น การนำวิธีระบบมาใช้ในการแก้ปัญหการศึกษาจะช่วยให้เกิดประโยชน์ คือ 1) ช่วยกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา 2) ช่วยให้การจัดทรัพยากรเป็นไปอย่างมีระบบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ 3) ช่วยกำหนดคุณลักษณะ/รายละเอียดที่จำเป็นและที่ไม่ตรงประเด็น 4) ช่วยให้เห็นวัตถุประสงค์ที่สามารถวัดได้ชัดเจนยิ่งขึ้น 5) ช่วยเสนอแนะวิธีการในการพัฒนานวัตกรรมและการแก้ปัญหาที่รุนแรง (Critical) ทางการศึกษา 6) ก่อให้เกิดความยุติธรรมเพราะวิธีระบบเป็นวิธีการที่ปราศจากความลำเอียง 7) เป็นเครื่องมือที่ช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจ 8) ช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจและนโยบายภายใต้กรอบความรับผิดชอบ เหตุฉะนั้น การนำระบบมาประยุกต์ในการส่งเสริมความสุขจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้คนในองค์กร โดยเฉพาะบุคลากรทางการศึกษาได้อีกวิธีหนึ่ง

อีกประการหนึ่ง ในฐานะเมืองไทยเป็นเมืองพุทธประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธนั้น การนำหลักธรรมของพระพุทธศาสนาจึงมีความสำคัญในการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมความสุขของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคคลทั่วไป โดยเฉพาะหลักขรรวาสธรรม สอดคล้องกับที่พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต) (2551, หน้า 113-114) ได้กล่าวว่า ขรรวาสธรรมเป็นธรรมสำหรับขรรวาสธรรมสำหรับการครองเรือนหลักการครองชีวิตของคฤหัสถ์ ได้แก่ 1) สัจจะ ความจริงซื่อตรง ซื่อสัตย์ จริงใจ พุดจริง ทำจริง 2) ทมะ การฝึกฝนการข่มใจ ฝึกนิสัย ปรับตัวรู้จักควบคุมจิตใจฝึกหัดตัดนิสัย แก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา 3) ขันติ ความอดทน ตั้งหน้าทำหน้าที่การทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียรเข้มแข็งทนทาน ไม่หวั่นไหว มั่นในจุดหมาย ไม่ท้อถอย และ 4) จาคะ ความเสียสละ สละกิเลส สละความสุขสบาย และผลประโยชน์ส่วนตนได้ ใจกว้าง พร้อมที่จะรับฟังความทุกข์ความคิดเห็น และความต้องการของผู้อื่น พร้อมที่จะร่วมมือช่วยเหลือเพื่อผู้อื่น ไม่คับแคบเห็นแก่ตนหรือเอาแต่ใจตัว

กรุงเทพมหานครมีลักษณะเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล จัดระบบการบริหารการศึกษาในลักษณะสายการบังคับบัญชา คือ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขต และโรงเรียนตามลำดับ โดยมีสำนักงานการศึกษาเป็นฝ่ายอำนวยการหรือหน่วยงานที่ปรึกษาส่งเสริมสนับสนุนกำกับดูแลในระดับกรุงเทพมหานคร และฝ่ายการศึกษาเป็นส่วนราชการที่ทำหน้าที่เช่นเดียวกันในระดับสำนักงานเขต ซึ่งอยู่ภายใต้การบริหารงานของผู้อำนวยการเขต โดยมีศูนย์วิชาการเขต กลุ่มโรงเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นส่วนที่ช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นไปตามนโยบายบรรลุเป้าหมาย (สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร, 2557, หน้า 6)



ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ที่ได้ปฏิบัติหน้าที่การสอนมักจะประสบปัญหาจากการทำงาน เนื่องจากบทบาทหน้าที่ครูที่กล่าวไว้ข้างต้น ครูที่ไม่ได้ทำหน้าที่เฉพาะการเรียนการสอน แต่ครูยังมีภาระงานอื่นๆ หลายประการที่จะต้องรับผิดชอบและปัจจัยอีกหลายประการที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เช่น 1) พฤติกรรมนักเรียนที่ครูต้องมีบทบาทหน้าที่เข้าไปแก้ปัญหาไม่ว่าจะเป็นยาเสพติด ปัญหาความก้าวร้าวต่อเพื่อนต่อครู และการขู่สาวในสถานศึกษา 2) เวลาการทำงานและภาระงานที่นอกเหนือจากการสอน 3) การขาดการสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน 4) การไม่มีส่วนร่วมในการบริหารทำให้เป็นอุปสรรคต่อการสอนของครูผู้สอน 5) ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (ยนต์ ชุ่มจิต 2550, หน้า 13-15) ดังนั้น สภาพปัญหาวิชาชีพครูในปัจจุบันนับว่ามีความสลับซับซ้อนและรุนแรงขึ้นส่งผลกระทบต่อโดยตรงและโดยอ้อมต่อคุณภาพการจัดการศึกษาต่อคุณภาพผู้เรียน ซึ่งปัญหาต่างๆ ที่ล้วนส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจและขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพทั้งสิ้น (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา 2550, 2) และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรสา ประสาธชัย (2560, หน้า 2) ได้กล่าวว่า ครูเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาและทำให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งเป็นแบบอย่างให้เด็กในการดำเนินชีวิตและความประพฤติ ครูจึงต้องเป็นบุคคลที่ต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาในการศึกษาหาความรู้และการปรับวิธีการสอนโดยยึดเด็กเป็นสำคัญจึงได้รับความคาดหวังของสังคม ชุมชนอย่างสูง ที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาเด็กให้เป็นคนเก่ง คนดี และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สิ่งเหล่านี้อาจทำให้ครูเกิดความกดดันและไม่มีความสุขในการทำงานเป็นได้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังที่กล่าวมา หากมีการนำหลักระบบมาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมการสร้างความสุขโดยบูรณาการกับหลักพุทธธรรม คือ ขรวาธธรรม 4 ประการ ก็อาจเป็นอีกหนึ่งหนทางในการที่จะเป็นการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาตามหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาร่องระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุข มีชีวิตชีวาในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางาน อันจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพของตน มีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ส่งผลให้เกิดความสุขและรักในการทำงาน ทำให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อนำเสนอระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยแบ่งวิธีดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 3 ขั้น ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับระบบ การส่งเสริมความสุข หลักพุทธธรรม ข้อมูลสถานศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ด้วยแบบศึกษาเอกสาร และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา



2. การแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการแจกแบบสอบถามครูที่เป็นประชากร จำนวน 14,158 คน และได้กลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดจากการเปิดตารางของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยสัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 และระดับความเชื่อมั่น 95% จำนวน 390 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage sampling) ด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ทางสถิติ คือ 1) หาค่าร้อยละ (Percentage) 2) ความถี่ (Frequency) (f) 3) ค่าเฉลี่ย (Mean) 4) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) 5) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร $PNI_{modified} = (I-D)/D$ โดยภาพรวม และ 6) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3. การสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหาการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และแนวทางการแก้ไขปัญหาในการส่งเสริมความสุข ทำการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 4 คน และครูจำนวน 4 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงและกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการวิเคราะห์แบบสามเส้า (Triangulation) ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 2 ขั้น ดังนี้

1. ยกร่างระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการพัฒนาระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยการยกร่างระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแบบศึกษาเอกสาร (Document Study) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. พัฒนาระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา 3 รูป/คน 2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกิจกรรมการส่งเสริมความสุข 3 คน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน รวม 10 คน โดยเลือกแบบเจาะจงและกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก ด้วยแบบสัมภาษณ์ที่ได้จากระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (ฉบับร่างที่ 1) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 นำเสนอระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 2 ขั้น ดังนี้

1. ขั้นตอนการตรวจสอบความตรงโครงสร้างเชิงเส้นของระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ดำเนินการดังนี้ ผู้วิจัยนำระบบฯ ที่ปรับจากการสนทนากลุ่ม นำไปตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผู้วิจัยได้จากการสนทนากลุ่ม ด้วยการแจกแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยใช้หลักการกำหนดขนาดตัวอย่างดังนี้ ข้อมูลในการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง ถ้าตัวแปรที่มีการแจกแจงปกติพหุนามทุกตัว ควรใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับหรือ



มากกว่า 100 และงานวิจัยที่ใช้ตัวแบบสมการโครงสร้างควรใช้ขนาดตัวอย่าง 100-150 จะให้ผลงานวิจัยที่น่าพอใจ ผู้วิจัยจึงกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดจากการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 และระดับความเชื่อมั่น 95% จำนวน 437 คน ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ทางสถิติ คือ 1) การแจกแจงความถี่ 2) ร้อยละ 3) ค่าเฉลี่ย 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5) สัมประสิทธิ์ 6) สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบเพียร์สัน 7) วิเคราะห์โมเดลการวัด (Measurement Model) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน 8) วิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง (Structural Model) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างตามองค์ประกอบของระบบการส่งเสริมความสุข โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) 9) ค่าสถิติไค สแควร์ (Chi-Square Statistics) 10) ค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximate: RMSEA) 11) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) 12) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index-AGFI) 13) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI)

2. ปรับปรุง แก้ไข และนำเสนอระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และนำเสนอระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยแบบศึกษาเอกสาร (Document Study) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบหลักด้านปัจจัยนำเข้า (Input: IN) และองค์ประกอบหลักด้านกระบวนการส่งเสริมความสุข (Process: PR) ที่ละโมเดล โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า (Input: IN) มีตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร (IN1-IN5) ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านค่าตอบแทน ด้านคุณลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

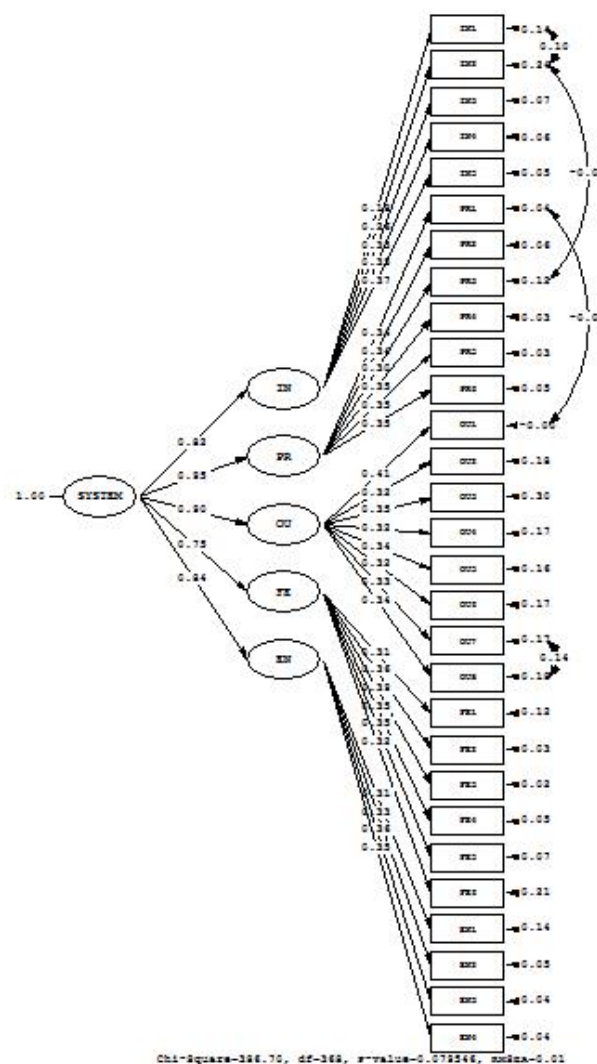
องค์ประกอบด้านกระบวนการส่งเสริมความสุข (Process: PR) มีตัวแปรจำนวน 6 ตัวแปร (PR1-PR6) ได้แก่ การสร้างศรัทธาต่อความสุข เปิดโลกทัศน์ความสุข เปิดโอกาสในการพัฒนาองค์ประกอบของความสุข ประสานงานในการสร้างความสุข สร้างดัชนีความสุขในที่ทำงาน ประสานพลังในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานอย่างมีความสุข

องค์ประกอบด้านปัจจัยส่งออก (Output: OU) มีตัวแปรจำนวน 8 ตัวแปร (OU1-OU8) ได้แก่ มีปัญหาด้านสุขภาพได้รับการดูแลรักษาและกรณีที่เจ็บป่วยเกินขอบเขต การบริการได้รับการส่งต่อและดูแลเป็นอย่างดี มีนโยบายส่งเสริมสุขภาพที่ครอบคลุมสุขทางกาย สุขทางจิต สุขทางสังคม และสุขทางจิตวิญญาณ (ทางปัญญา) และโรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่ที่เป็นไปตามมาตรฐานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน

องค์ประกอบด้านปัจจัยป้อนกลับ (Feedback: FE) มีตัวแปรจำนวน 6 ตัวแปร (FE1 - FE6) ได้แก่ มีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ส่งผลให้บุคลากรทุกฝ่าย คณะกรรมการส่งเสริมความสุขของโรงเรียนที่มีความตั้งใจ มีจิตสาธารณะเห็นประโยชน์ในการส่งเสริมความสุข และผู้บริหารสถานศึกษาคณะครู มีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสุขของครู

องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อม (Environment: EN) มีตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปร (EN1– EN4) ได้แก่ คนในสังคมเป็นผู้มีการศึกษา ย่อมตระหนักและเห็นคุณค่า และประโยชน์ของการส่งเสริมความสุขของครู เทคโนโลยีของเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนหรืออำนวยความสะดวกให้ครูในการปฏิบัติ เศรษฐกิจประเทศชาติหรือชุมชนดีจะส่งผลต่อการ ดำเนินงานส่งเสริมความสุขของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียน และ หน่วยงานต้นสังกัด กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เด่นชัด

ผลการตรวจสอบความตรงโครงสร้างเชิงเส้นของระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครูในการปฏิบัติงาน สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ภาพโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

ของโมเดลระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครูในการปฏิบัติงาน

สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร



จากภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครูในการปฏิบัติงาน สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า เมื่อปรับความสอดคล้องของโมเดลแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square: χ^2) มีค่าเท่ากับ 386.70 ไม่นัยสำคัญ ค่า df เท่ากับ 368 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์คือ χ^2/df มีค่าได้ประมาณ 1.05 ซึ่งต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ ยังพบว่าค่าความสอดคล้องกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.93 ค่าความสอดคล้องกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.92 และค่าค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.014 ซึ่งต่ำกว่า .05 เป็นไปตามหลักการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืน แสดงว่า ไม่ปฏิเสธสมมุติฐานหลักที่กำหนดไว้ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล โดยมีรายละเอียดดังนี้

ระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านปัจจัยป้อนเข้า 2) กระบวนการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครู 3) ปัจจัยป้อนออก 4) ข้อมูลป้อนกลับ 5) สภาพแวดล้อม สอดคล้องกับที่ Bittel (1980) Schoderbek and others (1990) Smith (1982) และปฐม นิคมานนท์ (2529) พบว่า องค์ประกอบของระบบมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) 2) กระบวนการ หรือระบบย่อย (Process / Subsystem) 3) ผลผลิต (Output) 4) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) 5) สิ่งแวดล้อมของระบบ (Environment) และมีอภิปรายผลเกี่ยวกับองค์ประกอบระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังต่อไปนี้

1. การสร้างศรัทธาต่อความสุข ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการวางแผนให้มีการประชุมบุคลากรในโรงเรียนเดือนละครั้ง เพื่อชี้ สร้างความรู้ ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบเพื่อเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการชี้แจงให้ทุกคนรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองในงานที่รับผิดชอบ มีการประชุมวางแผนงาน ชี้แจง ทำความเข้าใจรายละเอียด เชิญวิทยากรผู้มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญด้านความสุข เป็นบุคคลที่สามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรักในองค์กร มีการดำเนินงาน สรุป วัดประเมินผล เพื่อพัฒนา ปรับปรุงครั้งต่อไป โรงเรียนใช้ Face book Line เพื่อเผยแพร่ข่าวสาร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการเผยแพร่เพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ส่งเสริมความสุข โรงเรียนจัดทำเว็บไซต์เพื่อเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับความสุข มีการติดตามการประเมินผลการเผยแพร่ข่าวสาร ดังที่ ก้านทอง บุหระ (2560, หน้า 169-176) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นอยู่ที่ดีของสังคมของผู้นับถือ โดยที่องค์กรจะทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งเป็นการใช้ความรู้สึกของมนุษย์หรือเครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์มาทำการตรวจสอบ การให้ความสำคัญ ภาวะผู้นำ และความเชื่อมั่นในการสร้างองค์กรแห่งความสุข

2. เปิดโลกทัศน์ความสุข พาบุคลากรไปศึกษาดูงานเยี่ยมชมองค์กรที่มีการพัฒนาความสุขในการทำงาน เชิญผู้แทนขององค์กรที่ประสบความสำเร็จด้านความสุขมาบรรยาย แลกเปลี่ยนเรียนรู้มีจุดมุ่งหมายในใจ เป้าหมายที่ตัวเองต้องการ มีจิตสำนึกที่ดี มีความตระหนักรู้อยู่ตลอดเวลา การกระตุ้นจิตใจและสร้างพลังให้กับตัวเอง รู้จักพอเพียง รู้ว่าแค่ไหน เท่าไร อยู่ท่ามกลางกลุ่มคนที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับคุณ มีการทำความเข้าใจ และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ดังที่ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)



(2554) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplac) ความสุข คือ ส่งเสริมสุขภาพของพนักงานให้แข็งแรงทั้งกายและจิตใจ กระตุ้นให้เกิดความเอื้ออาทรต่อกันและกัน และสอดคล้องกับที่พระอภิรัตน์ ฐิตวิริโย (ดาประโคน), สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย (2561, หน้า 41-53) ได้ทำการวิจัยผลพบว่า คุณลักษณะการบริหารงานตามหลักพุทธียาปณิกสูตรสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ด้าน คือ 1) ด้านจักขุมา คือ การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองการณ์ไกล ประกอบด้วย สร้างวิสัยทัศน์ในองค์กรมีความรู้ความสามารถ มีการวางแผน มีแนวความคิดใหม่ๆ 2) ด้านวิรูโร คือ จัดการธุระได้ดี มีความเชี่ยวชาญในงาน ประกอบด้วย ความหมั่นเพียรในการฝึกฝน มีเทคนิคและความถนัด มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์การทำงาน มีทักษะความชำนาญในงานมีความตั้งใจ อดทนต่อการทำงาน และ 3) ด้านนิสสยสัมปโน คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย ความสุภาพอ่อนโยน เอาใจใส่ กระตือรือร้น มีใจผูกพันอยู่กับงาน สร้างมิตรภาพ การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น การยกย่องให้เกียรติผู้อื่น

3. ประสานพลังในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานอย่างมีความสุข มีความร่วมมือประสานพลังกัน เพื่อแสวงหาว่าวัฒนธรรมในองค์กรแบบไหนคือวัฒนธรรมในแบบที่โรงเรียนต้องการ ผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน และมีแนวทางการสร้างวัฒนธรรมที่ครูสามารถเข้าใจได้อย่างชัดเจน มีการเลือกบุคคลที่มีความสามารถและทัศนคติที่ใกล้เคียงกับวัฒนธรรมที่ตั้งไว้จัดให้มีผู้เป็นหัวหน้าหรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำกับดูแลแต่ละคนว่ายังดำเนินการรอยตามวัฒนธรรมมาถูกทาง ผู้บริหารที่รับผิดชอบควรจะให้การหมั่นคอยวัดผลถึงความเปลี่ยนแปลงของผู้คนในทีมอย่างสม่ำเสมอ มีส่งเสริมให้ครูมีความสุขจิตใจที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม เชื้อมั่นในปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การสร้างให้ครูสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข สร้างสรรค์ ประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัวและชุมชนได้อย่างเต็มศักยภาพ การประสานพลังสร้างวัฒนธรรมนั้นต้องทำให้ครูสามารถปฏิบัติบทบาทหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมและยังสามารถดำรงความเป็นครอบครัวและชุมชนได้อย่างมีคุณภาพที่ยั่งยืน จัดให้มีบรรยากาศสวยงามและสิ่งแวดล้อมที่มีคุณภาพที่ดี ไม่มีสิ่งเป็นพิษรบกวน สร้างความเดือดร้อนรำคาญ ดังที่สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2554) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างความสุขไว้ว่า ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ให้มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต และเสนอแนวปฏิบัติให้องค์กรนำไปสร้างความสุขให้กับพนักงานและเป็นเส้นทาง ด้วยการสร้างความยุติธรรมและรูปแบบลักษณะงานกับครอบครัวของ พนักงานต้องไม่ขัดแย้งกัน และสอดคล้องกับที่พระครูสังฆรักษ์ สุพจน์ พรหมญาโณ (เสียนดอน), พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน, สีน งามประโคน (2562, หน้า 455-469) ได้ทำการวิจัยผลพบว่า การส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูตามหลักพุทธบริหาร ผู้บริหารจะต้องนำหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ คือ หลักสังคหวัตถุ 4 ที่เป็นการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน เพื่อโรงเรียนมีความสุขและเจริญก้าวหน้า ได้แก่ 1) ทาน ให้ปันสิ่งของ ให้ความช่วยเหลือ 2) ปิยวาจา พูดจาอ่อนหวานต่อกันภายในโรงเรียน 3) อตถจริยา บำเพ็ญประโยชน์เพื่อองค์กร และ 4) สมานัตตตา ปฏิบัติเสมอต้นเสมอปลายอย่างต่อเนื่องเพื่อการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้บริหารและครูได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีโดยการอาศัยซึ่งกันและกันสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร

4. ด้านปัจจัยส่งออก มีนโยบายส่งเสริมสุขภาพที่ครอบคลุมสุขทางกาย สุขทางจิต สุขทางสังคม และสุขทางจิตวิญญาณ (ทางปัญญา) มีการรับทราบข่าวสารเกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติทำงาน โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ที่เป็นไปตามมาตรฐานสุขภาพ สิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ได้รับการตรวจสุขภาพโดยบุคลากรสาธารณสุขอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มีปัญหาด้านสุขภาพได้รับการดูแลรักษาและกรณีเจ็บป่วยเกินขอบเขต การบริการได้รับการส่งต่อและ



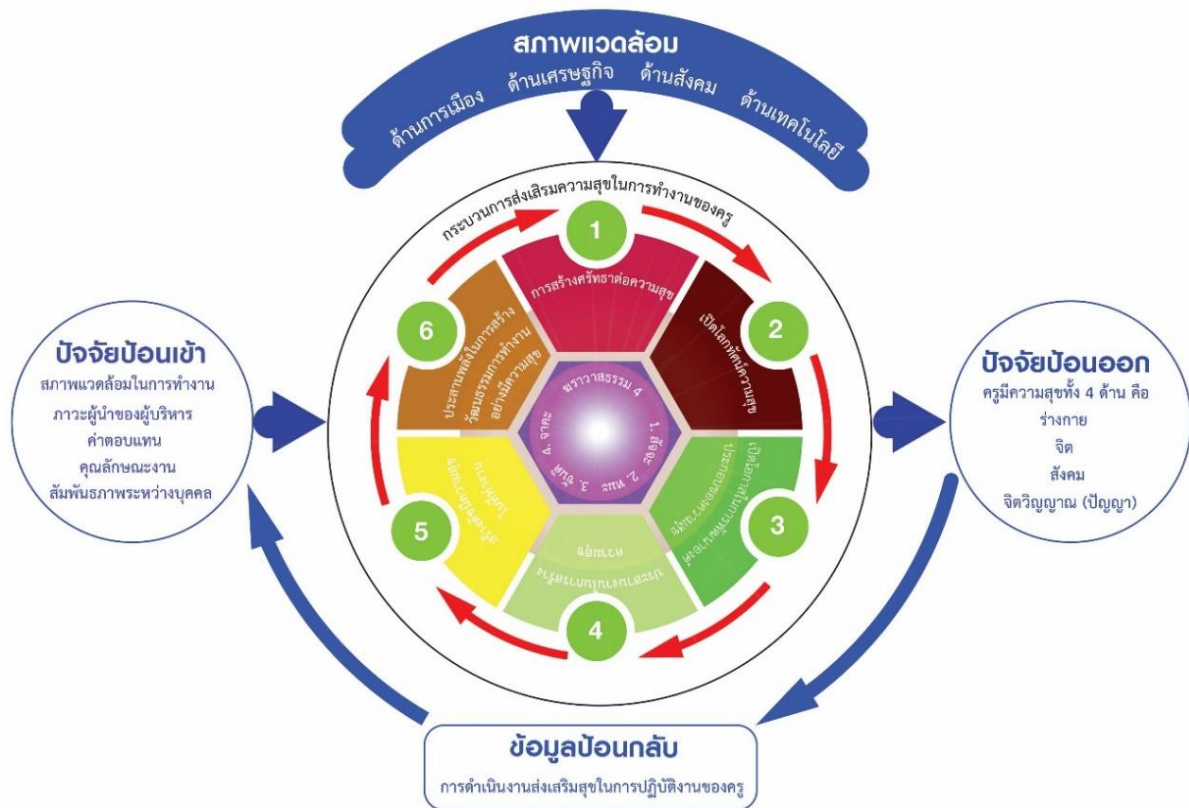
ดูแลเป็นอย่างดี มีปัญหาได้รับคำปรึกษา แนะนำ และสามารถแก้ปัญหาได้ บุคลากรทุกคนในโรงเรียนเป็นผู้ที่มีความสุข สอดคล้องกับที่ก้านทอง บุหระ (2560, หน้า 169-176) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม พนักงาน และชุมชนการสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นทั้งการป้องกันการสนับสนุน และการส่งเสริมทั้งทางด้านกายภาพ จิตใจ และการเป็นอยู่ที่ดีของสังคมของผู้ทำงาน โดยที่องค์กรจะทำการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมของสิ่งแวดล้อมความสะดวกในการทำงาน

5. ข้อมูลย้อนกลับ คณะกรรมการส่งเสริมความสุขของโรงเรียนที่มีความตั้งใจ มีจิตสาธารณะเห็นประโยชน์ในการส่งเสริมความสุข มีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ส่งผลให้บุคลากรทุกฝ่าย สภาพแวดล้อมของโรงเรียน สะอาด น่าอยู่ ปลอดภัย มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์และเป็นผู้ที่สามารถเผยแพร่ความรู้ ด้านความสุขให้ผู้อื่นได้ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู มีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสุขของครู ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน มีกิตติสัยในการออกกำลังกาย เล่นกีฬา และนันทนาการ ดังที่ก้านทอง บุหระ (2560, หน้า 169-176) ได้กล่าวไว้ว่า สุขภาพของผู้ทำงานในองค์กร เป็นการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน การให้บริการ ข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร และความยืดหยุ่นทางด้านสุขภาพ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้ทำงานมีการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาพที่ดี สุขภาพของผู้ทำงานจะเป็นสิ่งที่สะท้อนสภาพทางกายภาพและสังคมของชุมชน

6. สภาพแวดล้อม หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เด่นชัด เศรษฐกิจประเทศชาติหรือชุมชนดีจะส่งผลต่อการ ดำเนินงานส่งเสริมความสุขของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียน คนในสังคมเป็นผู้มีการศึกษา ย่อมตระหนักและเห็นคุณค่า และประโยชน์ของการส่งเสริมความสุขของครู เทคโนโลยีของเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน หรืออำนวยความสะดวกให้ครูในการปฏิบัติ ดังที่ก้านทอง บุหระ (2560, หน้า 169-176) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม และชุมชนการสร้างองค์กรแห่งความสุข เป็นทั้งการป้องกันการสนับสนุน และการส่งเสริมทั้งทางด้านกายภาพ จิตใจ และการเป็นอยู่ที่ดีของสังคมของผู้ทำงาน สภาพทางโครงสร้าง อาคาร การจัดวางเครื่องมือ เฟอร์นิเจอร์ เคมีภัณฑ์ และกระบวนการที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานที่ส่งผลต่อความปลอดภัยหรือจิตใจ สุขภาพ และความเป็นอยู่ของผู้ทำงาน สภาพทางสังคมขององค์กร การทำงาน วัฒนธรรม ทักษะ คุณค่า ความเชื่อ และแนวทางในการปฏิบัติขององค์กรที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ทางกายภาพ จิตใจ และอารมณ์ของผู้ทำงาน สุขภาพของผู้ทำงานในองค์กร

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยเป็นระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีองค์ประกอบของระบบ 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านปัจจัยป้อนเข้า 2) กระบวนการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครู 3) ปัจจัยป้อนออก 4) ข้อมูลป้อนกลับ 5) สภาพแวดล้อม ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้การวิจัย

ภาพที่ 2 องค์ความรู้การวิจัย อธิบายได้ดังนี้

1. ด้านปัจจัยป้อนเข้า (Input) ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ค่าตอบแทน คุณลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

1.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เพราะสภาพแวดล้อมรอบๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน หากสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศที่ดี มีความสะดวกสบาย มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มีสถานที่สำหรับออกกำลังกาย มีบรรยากาศที่ทำให้รู้สึกอบอุ่น ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความสะดวก สบายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

1.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่ใช้ความรู้ความสามารถทักษะในการสร้างอำนาจหรืออิทธิพลเหนือทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามที่ต้องการเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นอีกปัจจัยที่สำคัญมากที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูซึ่งภาวะผู้นำที่สำคัญในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา คือ 1) ความฉลาด 2) ความสามารถในการปรับตัว 3) ความสามารถในการบริหาร 4) ความริเริ่มสร้างสรรค์ 5) ความอดทนอดุสาเห 6) ความมั่นคงทางอารมณ์

1.3 ค่าตอบแทน ค่าตอบแทนเป็นค่าใช้จ่ายที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นในรูปแบบตัวเงิน และผลประโยชน์อื่น เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่าง



มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งดึงคนมีศักยภาพมาปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ประกอบด้วย 1) เงินเดือน 2) ค่าจ้างใจ และ 3) ประโยชน์เกื้อกูล

1.4 คุณลักษณะงาน เป็นการออกแบบงานที่เน้นคุณลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของการทำงานโดยตรงที่จะส่งผลต่อความพอใจต่อการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งคุณลักษณะงาน ประกอบด้วย 1) ความหลากหลายของงาน 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความมีอิสระในงาน 5) ผลป้อนกลับจากงาน

1.5 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นการติดต่อสื่อสารเกี่ยวข้องกันระหว่างบุคคล ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยการแสดงออกพฤติกรรมในลักษณะทางกาย วาจา ใจ ในเชิงบวกเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันภายในโรงเรียน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมาก ประกอบด้วยสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร ครูกับเพื่อนครู และครูกับนักเรียน

2. กระบวนการ (Process) ประกอบด้วย

2.1 หลักพุทธธรรมที่ใช้ในการบริหารงานสำหรับทำให้ครูมีความสุข คือ หลักธรรมขรวาสธรรม 4 ประกอบด้วย 1) สัจจะ การเป็นคนจริง 2) ทมะ การเป็นผู้รู้จักฝึกฝนปรับปรุงตนเอง 3) ขันติ ความอดทนต่อความยากลำบาก และ 4) จาคะ ความเสียสละ

2.2 องค์ประกอบของความสุข 6 ประการ คือ 1) การสร้างศรัทธาต่อความสุข 2) เปิดโลกทัศน์ความสุข 3) เปิดโอกาสในการพัฒนาองค์ประกอบของความสุข 4) ประสานงานในการสร้าง ความสุข 5) สร้างดัชนีความสุขในที่ทำงาน 6) ประสานพลังในการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ซึ่งกระบวนการทั้ง 6 องค์ประกอบ จะต้องทำงานต่อเนื่องและมีความสัมพันธ์กัน โดยองค์ประกอบที่ 1 เป็นองค์ประกอบที่จะเกิดก่อนควบคู่ไปกับองค์ประกอบที่ 2 สำหรับองค์ประกอบ ที่ 3-6 จะขับเคลื่อนไปพร้อมๆ โดยมีความร่วมมือของทุกภาคส่วนเป็นสิ่งที่น่าพาให้การดำเนินงานทุกองค์ประกอบประสบผลสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยหลักธรรมเป็นตัวขับเคลื่อนซึ่งจะทำให้เกิดความสุขอย่างยั่งยืนได้

3. ปัจจัยส่งออก (Output) ปัจจัยการส่งเสริมความสุขของครูตามหลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงานสำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยครูมีความสุขทั้ง 4 ด้าน คือ ร่างกาย จิต สังคม จิตวิญญาณที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียน ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนเพื่อส่งเสริมความสุขของครู

4. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ปัจจัยส่งออกสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะที่ได้จากกระบวนการ ดำเนินงานและผลผลิตของการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู การได้รับข้อมูลย้อนกลับจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดปัจจัยนำเข้าในการดำเนินงานครั้งต่อไป ข้อมูลย้อนกลับการดำเนินงานส่งเสริมสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

5. สภาพแวดล้อม (Environment) สิ่งที่อยู่ล้อมรอบโรงเรียนและสิ่งส่งผลต่อการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ซึ่งสิ่งแวดล้อมเหล่านี้อาจเป็นโอกาสสามารถส่งผลกระทบ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการบริหารโรงเรียนเพื่อส่งเสริมความสุขของครูตามหลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงาน สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครให้เข้มแข็งขึ้นได้ ในทางตรงกันข้ามอาจเป็นอุปสรรคที่สามารถส่งผลกระทบที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการบริหารเช่นกัน



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิต ให้ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และนักเรียน ในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดของระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรม เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร แล้วนำไปดำเนินการจัดทำโครงการ กิจกรรม เพื่อฝึกฝนทักษะการดำเนินชีวิตให้กับบุคลากร ครู และ นักเรียน

1.2 สถานศึกษาควรนำระบบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปพัฒนาให้เหมาะสมกับบุคลากรครูในสถานศึกษาแต่ละแห่ง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

2.2 การทำการวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการส่งเสริมความสุขของนักเรียนหรือผู้บริหาร สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หรือสังกัดอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- ก้านทอง บุหระ. (2560). องค์การแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 28(3). 169-176.
- จันทรานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บุ๊คพอยท์.
- ธรรมรัตน์ โพธิสุวรรณปัญญา. (2560). การสร้างสรรค์ความสุขของครูผู้สอน. วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ. 2(2). 190.
- บุญจง ขวศิริวงศ์. (2550) ความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace). วารสารพัฒนาสังคม. 9(2). 61-63.
- ปฐุม นิคมานนท์. (2529). การวางแผนและการประเมินโครงการ. กรุงเทพมหานคร: สมาคมการศึกษานอกระบบแห่งประเทศไทย.
- พระครูสังฆรักษ์สุพจน์พรหมญาโน (เสียนดอน), พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน, สีน งามประโคน.(2562). รูปแบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูตามหลักพุทธบริหารการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. วารสารมหาจุฬานาครทรรศ. 6(1). 455-469.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2551). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพมหานคร: เอส. อาร์. พรินต์ติ้งแมสโปรดักส์.
- พระอภิรัตน์ ฐิตวิริโย (ดาประโคน), สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย. (2561). ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 5(1). 41-53.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). ความเป็นครู. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โอ. เอส. พรินต์ติ้งเฮาส์.



- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). **การวิจัยการทดลองตัวแบบการพัฒนาครูแบบอิงพื้นที่เป็นฐานและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครู**. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร. (2557). **สรุปติดตามผลการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานศึกษา
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2554). **Happy Workplace มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ**. แหล่งที่มา <http://resource.thaihealth.or.th/media/thaihealth/12916#0> สืบค้นเมื่อ 22 ม.ค. 2563.
- อรชา ประสาทชัย. (2560). **แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Bittel, L. R.. (1980). **Encyclopedia of Profession Management**. New York: McGraw-Hill.
- Manion, J., (2003). Joy at work: creating a positive work place. **Journal of Nursing Administration**. 652-655.
- Schoderbek, P. P., Schoderbek, C. G. and Kefalas, A. G. (1990). **Management Systems: Conceptual Consideration**. Boston: Richard D. Irwin.
- Smith Smith, A. W.. (1982). **Management Systems: Analysis and Application**. New York: The Dryden Press.