วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2568

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

THE CREATION OF HAPPY WORKING GUIDELINES FOR SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

พัลลภ คำพรมมา[1] และพนายุทธ เชยบาล[2]
Punlop Khampromma[1] and Panayuth Choeybal[2]

[1,2] หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
[1,2] Master of Educational Administration Program, Faculty of Education,
Udon Thani Rajabhat University
E-mail: punlop.kh@gmail.com

Received: April 28, 2024
Revised: August 19, 2024
Accepted: August 28, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสุขในการทำงาน 2) หาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน และ 3) ประเมินแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาความสุข กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 231 คน ได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดความสุขด้วยตนเอง Happinometer มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.934 สถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่และร้อยละ ระยะที่ 2 หาแนวทางการสร้างความสุข ผู้ให้ข้อมูลมาจากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 9 คน เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และยืนยันแนวทางโดยผู้ให้ข้อมูลกลุ่มเดิม จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบยืนยันข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ระยะที่ 3 ประเมินแนวทางการสร้างความสุข นำแนวทางที่ได้รับจากการยืนยันในระยะที่ 2 มาสร้างแบบประเมินแนวทาง ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญที่เลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน ประเมินด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ส่วนใหญ่มีความสุขอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ใน 9 ด้าน ได้รับการยืนยันและประเมินว่าใช้ได้ทุกแนวทาง และ 3) แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ

ความสุขในการทำงาน แนวทางการสร้างความสุข ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study workplace happiness, 2) to find guidelines for creating workplace happiness, and 3) to evaluate guidelines for creating workplace happiness of school administrators under the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area. The research was conducted in 3 phases. Phase 1 aimed to study happiness. The sample consisted of 231 school administrators under the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area obtained through simple random sampling. The research instrument was a self-measurement happiness scale, Happinometer, with a reliability coefficient of .934. The data were analyzed using frequency and percentage. Phase 2 aimed to find guidelines for creating happiness. The informants were purposively selected, totaling 9 people. Data were collected through semi-structured interviews. Data were analyzed using content analysis, and the guidelines were confirmed by the same group of 9 informants using a data confirmation form. Data were analyzed using percentage by using semi-structured interview. Content analysis was used to analyze data by percentage. Phase 3 aimed to evaluate guidelines for creating happiness. The confirmed guidelines from Phase 2 were used to create an evaluation form, which was assessed by 5 purposively selected experts in terms of usefulness, feasibility, appropriateness, and accuracy/comprehensiveness. The data were analyzed using mean and standard deviation.

The results were as follows : 1) Workplace happiness of school administrators under the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area was at a high level, 2) Guidelines for creating workplace happiness of school administrators under the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area in 9 areas were confirmed and evaluated as applicable for all guidelines, and 3) Guidelines for creating workplace happiness of school administrators under the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area had usefulness, feasibility, appropriateness, and accuracy/ comprehensiveness at the highest level.

Keywords

Workplace Happiness, Guidelines for Creating Happiness, School Administrators

ความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ปัจจุบันของสังคมไทย เป็นสังคมที่มีการแข่งขันสูงขึ้นอย่างมาก เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว รวมถึงเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากขึ้น ซึ่งส่งผลทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวตลอดเวลา หรือบุคคลอาจจะมีการปรับตัวไม่ทันต่อสถานการณ์นั้น ๆ อีกทั้งสภาพจิตใจของบุคคลที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาเช่นกัน ซึ่งส่งผลทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิด ความเครียด ไม่สามารถเผชิญเหตุการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ได้อาจทำให้เป็นปัญหาทางสุขภาพจิตตามมา (Department of Mental Health, 2013) เป็นสังคมที่มีการแข่งขันสูงอันเนื่องมาจาก การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ในสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ระบบการจัดการศึกษาของไทยต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาขึ้นใหม่ เพื่อนำไปสู่ความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม และการจัดการศึกษาต้องเป็นไป เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (Ministry of Education, 2003) มีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาไปให้หน่วยงานระดับปฏิบัติ ได้แก่ โรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา โดยการบริหารส่วนกลางมีหน้าที่เพียงกำหนดนโยบายการวางแผนการจัดสรรงบประมาณ การกำหนดและประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษาเป็นประการสำคัญ (Khuanpanya, 2010)

ความสุขเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิต การที่คนมีความสุขเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดตามธรรมชาติของมนุษย์ ความสุขคือกิจกรรมของจิตที่สอดคล้องกับความดีงามเป็นความรู้สึกที่ดี เรียกว่าสุขภาวะ (Wachiramethi, 2013) ซึ่งมนุษย์ทุกคนต่างก็ต้องการมีชีวิตที่ดีสมบูรณ์ด้วยปัจจัย 4 ซึ่งการทำงานถือได้ว่าเป็นวิธีการอันดับแรกที่จะนำมาซึ่งทรัพยากรเหล่านั้น การทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตที่จะส่งผลต่อความสุข เพราะฉะนั้นจึงเกิดองค์กรแห่งความสุข Happy Workplace ขึ้นเพื่อเป็นแนวคิดหลักที่จะมุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลัก คือ คนทำงานในองค์กร โดยมีการส่งเสริมและพัฒนานโยบาย มีการสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมสุขภาพชีวิตคนทำงานด้วย (Office of the Health Promotion Fund, 2009) การบริหารและการจัดการศึกษาจะบรรลุตามเป้าหมายของการศึกษาย่อมต้องอาศัยความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงเป็นกุญแจสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร แต่หากองค์กรขาดผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารแล้ว องค์กรก็ขาดแกนยึดเหนี่ยวและขาดพลังขับเคลื่อนที่สำคัญไป ทำให้องค์กรเกิดความอ่อนแอและนำไปสู่การล่มสลายได้ในที่สุด (Aussavaphoom, 2006) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเอาใจใส่และช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพ มีความสุข มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างที่สุด จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องดูแลรักษาบุคลากรครู (Wisalaporn, 1996)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญ

ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์เกี่ยวกับความสุขในการทำงานไว้ คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์จังหวัดสกลนคร ให้มีคุณภาพและมีความสามารถในการแข่งขัน และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 ส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการ (Office of the Provincial Education Commission, Sakon Nakhon, 2022) แต่ในปัจจุบันพบว่า การบริหารจัดการไม่ได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาประสบปัญหาความเครียด ไม่มีความสุขในการทำงาน โดยมีสาเหตุจากครอบครัว ผู้บริหารบางคนมีปัญหาครอบครัวด้านการเงิน สถานการณ์การเงินขาดสภาพคล่อง ด้านการทำงาน ผู้บริหารมีภาระงานมากเกินไป โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมีบุคลากรไม่ครบตามโครงสร้างของการบริหารองค์กร หากสถานศึกษาใดมีความขัดแย้งแบ่งเป็นกลุ่มเป็นฝ่าย เกิดความแตกแยกกันทำให้ขาดพลังในการสร้างสรรค์งาน ด้านสุขภาพ ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการบริหารจัดการของผู้บริหาร ซึ่งการทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นสิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนนั้นปรารถนา หากได้ทำงานในที่ทำงานที่รู้สึกว่ามีความสุขจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกที่มาทำงานจะหมดไปกลายเป็นการร่วมสนุกกับกิจกรรมต่าง ๆ ปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น สร้างแรงจูงใจในการให้แก่บุคลากรรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำงานแล้วรู้สึกมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นในการที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงานมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กร โดยจะช่วยให้องค์กรเจริญ ก้าวหน้าและพัฒนา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Chalongboon, 2018)

จากเหตุผลและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร มีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยหลักของสถานศึกษาในการทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการของหน่วยงาน อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและเป้าหมายของชาติต่อไป

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

การหาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ตามกรอบการศึกษาของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (NECTEC)

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
2. เพื่อหาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
3. เพื่อประเมินแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ออกแบบการวิจัยในรูปแบบเชิงอธิบายเป็นลำดับ (Sequential Explanation Design) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ประจำปี 2565 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 575 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เลือกจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ประจำปี 2565 โดยมีขั้นตอนในการเลือกดังนี้

1.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากร จำนวน 575 คน โดยการใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 cite in Srisa-ard, 2013) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 231 คน

1.2.2 สุ่มกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากแบบแบ่งสัดส่วนตามจำนวนประชากร จำแนกผู้บริหารตามอำเภอทั้ง 18 อำเภอ ในจังหวัดสกลนคร

2. เนื้อหา

การศึกษาในระยะที่ 1 เป็นศึกษาความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ตามกรอบการศึกษาของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (NECTEC) (2555) จำนวน 9 ประการ ประกอบด้วย 1) สุขภาพดี (Happy Body) 2) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) 3) น้ำใจดี (Happy Heart) 4) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) 5) ครอบครัวดี (Happy Family)

6) สังคมดี (Happy Society) 7) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) 8) สุขภาพเงินดี (Happy Money) และ 9) การงานดี (Happy Work-life)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวัดความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร โดยผู้วิจัยนำเครื่องมือ คือ แบบวัดความสุขด้วยตนเอง Happinometer ไปใช้วัดความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.934

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ และทางเทคโนโลยีดิจิทัล โดยได้รับคืนมาทุกฉบับและตรวจสอบความถูกต้อง สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 231 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS) ตามรายละเอียด ดังนี้

5.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามแบบตรวจสอบวิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุข 9 มิติ 56 ตัวชี้วัดตรวจสอบวิเคราะห์โดยใช้แอพลิเคชั่น Happinometer แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยใช้เกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขของ Happinometer ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 24.99 หมายถึง ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง: Very Unhappy สะท้อนให้เห็นว่าคนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุขเลย” ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

คะแนนเฉลี่ย 25.00 – 49.99 หมายถึง ไม่มีความสุข: Unhappy สะท้อนให้เห็นว่าคนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุข” ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างจริงจัง

คะแนนเฉลี่ย 50.00 – 74.99 หมายถึง มีความสุข: Happy สะท้อนให้เห็นว่าคนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “มีความสุข” ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นไป

คะแนนเฉลี่ย 75.00 – 100.0 หมายถึง มีความสุขอย่างยิ่ง: Very Happy ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “มีความสุขมาก” ผู้บริหารควรสนับสนุนและยกย่องเป็นแบบอย่าง

ระยะที่ 2 หาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาระยะที่ 2 ประกอบด้วยกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา และนักจิตวิทยาหรือบุคลที่มีความรู้ด้านจิตวิทยา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร จำนวนทั้งสิ้น 9 คน ที่มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) (Srisa-ard, 2013) ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และ 3) นักจิตวิทยา หรือบุคคลที่มีความรู้ด้านจิตวิทยา จำนวน 3 คน

2. เนื้อหา

ในระยะที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร โดยนำผลการศึกษาความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ที่ได้จากระยะที่ 1 มาหาแนวทางความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร จากกรอบการศึกษาของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (NECTEC)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) (Buason, 2013) ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลการศึกษาความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ในระยะที่ 1 มาหาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีเพื่อทำหนังสือถึงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ติดต่อนัดหมาย วันเวลา และประเด็นที่สัมภาษณ์กับผู้ให้สัมภาษณ์ล่วงหน้าดำเนินการสัมภาษณ์เรียบเรียง และจัดเก็บข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อมูลไปจำแนกเป็น 9 ด้าน ได้แก่ ประกอบด้วย 1) สุขภาพดี (Happy Body) 2) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) 3) น้ำใจดี (Happy Heart) 4) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) 5) ครอบครัวดี (Happy Family) 6) สังคมดี (Happy Society) 7) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) 8) สุขภาพเงินดี (Happy Money) และ 9) การงานดี (Happy Work-life) นำข้อมูลที่ได้รับทำการวิเคราะห์ และสรุปผล นำส่งกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ทั้ง 9 คน ยืนยันแนวทาง โดยใช้หลักสามเส้าที่ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 คน ได้ให้แนวทางหรือแสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องและเหมือนกันอย่างน้อยสามคน สรุปพรรณนาในรูปความเรียง และนำกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลยืนยันแนวทางต่อไป

ระยะที่ 3 การประเมินแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

1. ขอบเขตผู้ให้ข้อมูล

การประเมินแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ที่ได้จากการศึกษาในระยะที่ 2 ใช้แนวทางการประเมินของกัสกีย์ (Guskey) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน จากระยะที่ 2 ที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เพื่อความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม ของแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินในระยะที่ 3 เป็นแบบประเมินและแสดงความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความเป็นประโยชน์ 2) ความเป็นไปได้ 3) ความเหมาะสม และ 4) ความถูกต้องครอบคลุมของแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร โดยแบบประเมินมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีเพื่อทำหนังสือถึงผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน จากนั้นส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบประเมินแนวทางไปถึงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลผล

การพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิ์

เพื่อพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เสนอแบบแผนการวิจัยต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี และผ่านการพิจารณาแล้ว จึงดำเนินการวิจัยตามแบบแผนที่นำเสนอ

ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

การศึกษาความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย (ร้อยละ 55.41) มีอายุระหว่าง 45 – 54 ปี (ร้อยละ 37.23) ทั้งหมดมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 100.00) ส่วนใหญ่สถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกัน (ร้อยละ 75.32) ส่วนมากมีบุตรจำนวน 2 คน (ร้อยละ 59.74) ทั้งหมดทำงานงานด้านบริหาร (ร้อยละ 100.00) เป็นงานประจำ (ร้อยละ 100.00) และส่วนมากมีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป (ร้อยละ 54.55)

ตอนที่ 2 ความสุขในสถานศึกษา

ผลการศึกษาตอนที่ 2 ความสุข 9 มิติ ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร แสดงในตาราง 4

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

ความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา	ไม่มีความสุขเลย		ไม่มีความสุข		มีความสุข		มีความสุขมาก		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. สุขภาพดี	6	2.60	20	8.66	141	61.04	93	27.71	231	100.00
2. ผ่อนคลายดี	2	0.87	49	21.21	132	57.14	82	20.78	231	100.00
3. น้ำใจดี	0	0.00	27	11.69	67	29.00	145	59.31	231	100.00
4. จิตวิญญาณดี	0	0.00	21	9.09	57	24.68	166	66.23	231	100.00
5. ครอบครัวดี	2	0.87	11	4.76	73	31.60	146	62.77	231	100.00
6. สังคมดี	5	2.16	19	8.23	113	48.92	138	40.69	231	100.00
7. ใฝ่รู้ดี	3	1.30	2	0.87	83	35.93	152	61.90	231	100.00
8. สุขภาพเงินดี	14	6.06	69	29.87	131	56.71	71	7.36	231	100.00
9. การงานดี	0	0.00	28	12.12	75	32.47	120	55.41	231	100.00
โดยรวม		1.54		11.83		41.94		44.69	231	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมส่วนใหญ่มีความสุขมาก (ร้อยละ 44.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านสุขภาพดีส่วนใหญ่มีความสุข (ร้อยละ 61.04) ด้านผ่อนคลายดีส่วนใหญ่มีความสุข (ร้อยละ 57.14) ด้านน้ำใจดีส่วนใหญ่มีความสุขมาก (ร้อยละ 59.31) ด้านจิตวิญญาณดี ส่วนใหญ่มีความสุขมาก (ร้อยละ 66.23) ด้านครอบครัวดี ส่วนใหญ่มีความสุขมาก (ร้อยละ 62.77) ด้านสังคมดีส่วนใหญ่มีความสุข (ร้อยละ 48.92) ด้านใฝ่รู้ดี ส่วนใหญ่มีความสุขมาก (ร้อยละ 61.90) ด้านสุขภาพเงินดีส่วนใหญ่มีความสุข (ร้อยละ 56.71) และด้านการงานดีส่วนใหญ่มีความสุขมาก (ร้อยละ 55.41)

ระยะที่ 2 การหาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

ผลการศึกษาหาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร พบว่ากลุ่มเป้าหมายได้เสนอแนะแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 9 ด้าน โดยผู้วิจัยนำแนวทางการสร้าง

ความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครไปให้ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 9 คน ที่ให้สัมภาษณ์พิจารณายืนยันเพื่อรับรองแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้

1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body)

1.1 ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ออกกำลังกาย เลือกกิจกรรมที่เหมาะสม เช่น การเดิน การวิ่ง การว่ายน้ำ และรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ครบ 5 หมู่ โดยเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ควบคุมการรับประทานน้ำตาลและไขมัน

1.2 ศึกษาหาความรู้ จากหนังสือสุขภาพ บทความ งานวิจัยต่าง ๆ สื่อสังคมออนไลน์และอัพเดตข้อมูลสุขภาพใหม่ ๆ ให้เห็นถึงความสำคัญของการรับประทานอาหาร และการออกกำลังกายที่ถูกต้องเหมาะสม

1.3 เปลี่ยนพฤติกรรมเรื่องการรับประทานอาหาร การออกกำลังกาย โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมาย สร้างแรงจูงใจในการออกกำลังกาย เช่น เพิ่มจำนวนวันออกกำลังกาย เพิ่มจำนวนระยะทางที่วิ่ง เป็นต้น และวางแผนรับประทานอาหารที่เหมาะสม มีประโยชน์

2. ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax)

2.1 ทำกิจกรรมผ่อนคลายความเครียด โดยการพักผ่อน เล่นกีฬา ออกกำลังกาย ฟังเพลง ดูภาพยนตร์ เดินทางท่องเที่ยว งานอดิเรกที่ตนเองชอบ ถนัด เช่น ปลูกต้นไม้ เลี้ยงสัตว์ ถ่ายภาพ ทำอาหาร เป็นต้น และจัดมุมพักผ่อนหรือจัดห้องให้มีความผ่อนคลาย สะดวกสบาย มีบรรยากาศการทำงานที่สนุกสนาน

2.2 สร้างบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน มอบหมายงานที่มีความชัดเจนเหมาะสม มีสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ พูดคุยให้กำลังใจในการทำงานและช่วยเหลือแบ่งปัน มีน้ำใจ ช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาและร่วมกันหาทางแก้ไข

2.3 พาตัวเองไปอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีพลังบวก ยอมรับความแตกต่าง ฟังความคิดเห็น พบปะสังสรรค์ และมองโลกในแง่บวกเคารพซึ่งกันและกัน ใช้วิธีจัดการกับความเครียด เช่น การใช้เทคนิคการหายใจ หายใจลึก ช่วยลดความเครียด และควบคุมอารมณ์

3. ด้านน้ำใจดี (Happy Heart)

3.1 ช่วยเหลือเกื้อกูล แบ่งปัน มีน้ำใจ เป็นกัลยาณมิตร ยิ้มแย้ม เป็นผู้รับฟังที่ดีให้คำแนะนำ ให้ความเป็นกันเอง พูดคุยแลกเปลี่ยนกัน ให้คำปรึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นและให้กำลังใจตามโอกาสที่เหมาะสม

3.2 ร่วมแสดงความยินดี แสดงความเสียใจ ส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ การทำงานเป็นทีม ยกย่องเชิดชู สร้างขวัญกำลังใจ ในโอกาสต่าง ๆ มีการจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์กัน เช่น เลี้ยงรับ-ส่ง, วันขึ้นปีใหม่, วันสงกรานต์ เป็นต้น เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และมีการระดมปัจจัยช่วยเหลือเมื่อมีเหตุต่าง ๆ

3.3 ร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์กับชุมชน ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เช่น การร่วมประชุม การบริจาคทำบุญเนื่องในโอกาสต่าง ๆ

4. จิตวิญญาณดี (Happy Soul)

4.1 ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม สนับสนุนทุกกิจกรรมที่พัฒนาจิตใจ ร่วมบำเพ็ญประโยชน์ และปฏิบัติตามกฎระเบียบและมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดไว้ ไม่ละเมิดหรือทำผิดกฎหมาย

4.2 ชมเชย ยกย่อง กล่าวแสดงความยินดี ให้ของขวัญหรือมอบรางวัล และสนับสนุนส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน แบ่งปันประสบการณ์ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับเพื่อนร่วมงาน

4.3 ศึกษาและเรียนรู้ ร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมอันดีงาม เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา และร่วมสนับสนุนและทำนุบำรุงกิจกรรมทางศาสนา เช่น การสวดมนต์ไหว้พระ ทำบุญตักบาตร การอบรมธรรมะ

5. ด้านครอบครัวดี (Happy Family)

5.1 ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ แบ่งส่วนภาระงานและครอบครัว ไม่ให้มีภาระงานที่ไปล่วงความเป็นส่วนตัว และใช้เวลากับครอบครัว เช่น การท่องเที่ยว การรับประอาหารร่วมกัน การทำกิจกรรมร่วมกัน

5.2 ให้ความรัก ดูแลเอาใจใส่ เป็นที่ปรึกษา ปฏิบัติตนเป็นพ่อหรือแม่ที่ดี และสนับสนุนดูแลค่าใช้จ่ายของครอบครัว เช่น ค่าอาหาร ค่าของใช้ ค่าที่พัก ค่าน้ำค่าไฟ ค่าเลี้ยงดูบุตรต่าง ๆ และเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว

6. ด้านสังคมดี (Happy Society)

6.1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เคารพกฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติของสังคม มีวินัย จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรมของผู้บริหาร และปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม

6.2 ร่วมกิจกรรมพัฒนาชุมชน ช่วยเหลือชุมชนตามโอกาสต่าง ๆ ตามกำลังแรงกาย แรงทรัพย์ตามสมควร หรือการเข้าร่วมกิจกรรม เช่น ร่วมบริจาคเงิน สิ่งของ ร่วมงานประเพณีต่าง ๆ งานฌาปนกิจศพ งานบุญ งานบวช และงานที่เป็นวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา

6.3 พัฒนาจิตใจ อดทน อดกลั้น ร่วมทุกข์ ร่วมสุข ไม่ใช้อำนาจในการข่มเหงผู้อื่น ให้เกียรติและเคารพผู้อื่น มีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ ส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานร่วมกัน

7. ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain)

7.1 ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ ไปอบรมพัฒนาทักษะ ศึกษาดูงาน เข้าร่วมสัมมนา การเรียนรู้ออนไลน์เข้ารับการฝึกปฏิบัติการต่าง ๆ ติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวทางการศึกษาตลอดเวลา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้มีประสบการณ์

7.2 ตั้งเป้าหมาย สร้างความก้าวหน้า เรียนรู้จากประสบการณ์ใหม่ และแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเอง

8. ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money)

8.1 เรียนรู้เรื่องของการวางแผนการเงิน การบริหารการเงิน พูดคุยและเปลี่ยนกับผู้มีประสบการณ์ เก็บบันทึกรายรับ-รายจ่าย แยกสัดส่วน เงินใช้ เงินออม ลดค่าใช่จ่ายที่ไม่จำเป็น และยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

8.2 จัดตั้งกองทุนสถานศึกษา มีเงินกู้ยืมในเวลาจำเป็น ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ มีสวัสดิการช่วยเหลือ เช่น จัดสวัสดิการให้เบิกค่าเดินทางได้ในเวลาไปราชการ จัดให้มีการทานอาหารกลางวันร่วมกัน และมอบเงินช่วยเหลือในกรณีต่าง ๆ

9. การงานดี (Happy Work-life)

9.1 จัดสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่ สะอาด ร่มรื่น สวยงาม จัดให้มีพื้นที่สำหรับพักผ่อน มีมุมส่วนตัว ปรับปรุงภูมิทัศน์ โดยการปลูกไม้ดอก ไม้ประดับ ปรับปรุงอาคารสถานที่ จัดห้องน้ำให้สะอาด ให้เป็นที่ที่น่าอยู่ น่าทำงาน ส่งเสริม สนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ ปัจจัยต่าง ๆ ให้ทั่วถึง

9.2 สร้างแรงบันดาลใจในการเป็นผู้บริหารที่ดี มีความเป็นกัลยาณมิตร เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ทำงานร่วมกันเป็นทีม จัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ ศึกษาดูงาน และเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

9.3 ดูแลให้ขวัญกำลังใจ ยึดหลักความยุติธรรม ความเสมอภาค จัดให้มีคณะกรรมการมาร่วมพิจารณา ร่วมประชุม และพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความเหมาะสม

9.4 กำหนดค่านิยมองค์กรร่วมกัน ให้มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีบรรยากาศที่อบอุ่น มีความเสมอภาคเท่าเทียม ให้คำชมเชย ชื่นชม ยกย่องในผลงาน และรางวัลเชิดชู ให้รู้สึกถึงความภาคภูมิใจ

9.5 จัดตั้งกองทุนในสถานศึกษา อัตราดอกเบี้ยต่ำ จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ เช่น อาหารกลางวัน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทางไปราชการ ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการบ้านพัก และสนับสนุนโครงการสร้างรายได้

ผลการยืนยันแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 9 คน ที่ให้สัมภาษณ์พิจารณายืนยันให้ใช้ได้ทุกด้านทุกแนวทาง (ร้อยละ 100.00)

ระยะที่ 3 การประเมินแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ได้แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครทั้งหมด 9 ด้าน จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการนำแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร โดยใช้แนวทางการประเมินของของกัสกีย์ (Guskey) ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน จากระยะที่ 2 ที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เพื่อความเหมาะสมของแนวทางการสร้างความสุข ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เพื่อตรวจสอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความเป็นประโยชน์ 2) ความเป็นไปได้ 3) ความเหมาะสม และ 4) ความถูกต้องครอบคลุมของแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร โดยแบบประเมินมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และมีข้อคำถามปลายเปิดเพื่อแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม ที่ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผลการประเมินแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร พบว่า

1) ด้านความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.87) 2) ด้านความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.70) 3) ด้านความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.75) และ 4) ด้านความถูกต้องครอบคลุม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.66)

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ครั้งนี้พบประเด็นสำคัญ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษาความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร โดยรวมส่วนใหญ่มีความสุขอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นผลจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิงบวก มีความพึงพอใจมีความยินดีต่อการปฏิบัติงานใน สถานศึกษา เนื่องจากสถานศึกษามีกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต การผ่อนคลายความเครียด เช่น กิจกรรมการออกกำลังกาย หลังเลิกโรงเรียน กิจกรรมส่งเสริมด้านภาวะโภชนาการที่ดี อีกทั้งยังมีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ชุมชน และสังคม และนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ที่ให้ดำเนินการในรูปของกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับที่ Phupanich (2008) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ของความสุขในการทำงาน โดยเล็งเห็นความสำคัญ และมีนโยบายการบริหารที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรทางการศึกษา มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองอยู่สม่ำเสมอ จัดสวัสดิการที่ ช่วยแบ่งเบาภาระทางการเงิน และช่วยเหลือบุคลากร ที่ประสบปัญหาต่าง ๆ ที่เหมาะสม ทำงานที่สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับที่ Manion (2003) ได้ให้ ความหมายของคำว่า ความสุข คือ สภาวะที่เข้มข้นและอบอวลไปด้วยความคิดทางบวกชัดเจนสว่างไสว และเต็มไปด้วยอารมณ์ที่ร่าเริงและเบิกบาน ทั้งยังแสดงออกให้เห็นทั้งทางร่างกายและคำพูด การแสดงออกเต็มไปด้วยพลังและความตื่นเต้น และเป็นไปตามทัศนะของ Lertwiboonmongkol (2003) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก และพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำพึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้นให้ผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์ สิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

2. แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร จากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อหาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร มี 9 ด้าน 26 แนวทาง ทุกแนวทางได้รับการยืนยันว่าใช้ได้จากผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และนักจิตวิทยาหรือบุคคลที่มีความรู้ด้านจิตวิทยา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต การผ่อนคลายความเครียด เช่น กิจกรรมการออกกำลังกาย การส่งเสริมด้านภาวะโภชนาการที่ดี มีความคิดเชิงบวก มีความพึงพอใจ มีความยินดีต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา อีกทั้งยังมีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ชุมชน และสังคม และนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

ที่ได้เล็งเห็นความสำคัญและมีนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ จัดสวัสดิการที่ช่วยแบ่งเบาภาระทางการเงินและช่วยเหลือบุคลากรที่ประสบปัญหาต่าง ๆ จึงทำให้สามารถนำไปใช้เพื่อสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้ ซึ่งความสุขในการทำงาน นั้น นับว่าเป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญสอดคล้องกับที่ Chuayyim (2020) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีความสำคัญ คือ การรับรู้ของบุคลากรหรืออารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจชอบและศรัทธาในสิ่งที่ทำพึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเอง ได้รับต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไปได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคงมีความก้าวหน้าเข้าถึงโอกาส ในการพัฒนาเพื่อนร่วมงานที่จริงใจตลอดจนได้รับ สวัสดิการที่พอเพียงและได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน สอดคล้องกับที่ Harnsomsakul (2007) ได้กล่าวว่า ความสุข ส่งผลให้เกิดความรื่นเริงในการทำงาน ทำให้งานไม่เครียดกับการทำงาน ผลงานที่ออกมานั้นย่อมมีคุณภาพ ทั้งนี้ความสุขยังส่งผลงานออกมาดีที่สุข ความรื่นรมย์ในการทำงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานแล้วนั้นย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขนี้เองเป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยมีผลทำให้บุคลากรในองค์กรมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันกับที่องค์กรต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรนั้นมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า มีความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร และยังสอดคล้องกับที่ Manion (2003) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความสุข คือ สภาวะที่เข้มข้นและอบอวลไปด้วยความคิดทางบวกชัดเจนสว่างไสว และเต็มไปด้วยอารมณ์ที่ร่าเริงและเบิกบาน ทั้งยังแสดงออกให้เห็นทั้งทางร่างกายและคำพูดการแสดงออกเต็มไปด้วยพลังและความตื่นเต้น ดังนั้น จึงทำให้ทุกแนวทางได้รับการยืนยันจากผู้ให้ข้อมูลทุกคน

3. แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และ ความถูกต้องครอบคลุมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกระบวนการวิจัยที่ใช้วิธีการแบบ ผสมผสานวิธี ทำให้เข้าถึงข้อมูลได้อย่างรอบด้าน ชัดเจน และให้ข้อเท็จจริงได้ตรงตามที่ต้องการ สอดคล้องกับ Kanchanasruang (2015) ที่ให้ความหมาย การวิจัยแบบผสมผสานวิธีว่าเป็นรูปแบบการวิจัยรูปหนึ่งที่ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพเข้าด้วยกันในงานวิจัยเรื่องหนึ่งเพื่อทำให้งานวิจัยดังกล่าวมีความน่าเชื่อถือและได้ข้อมูลที่ลุ่มลึก ซึ่งสอดคล้องกับ Srisa-ard (2013) ที่ได้กล่าวว่า การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) เป็นกระบวนการวิจัยที่ใช้วิธีการ หรือเทคนิคตั้งแต่ 2 ชนิดขึ้นไปร่วมกันเพื่อตอบคำถามของการวิจัย เพื่อให้สามารถบรรลุผลของการวิจัยอย่างชัดลึกรอบด้าน ทำให้การวิจัยมีความสมบูรณ์มากขึ้น ช่วยให้ได้ทางเลือกใหม่เพิ่มขึ้นจากวิธีดั้งเดิมในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพียงวิธีเดียว เมื่อผู้วิจัยพิจารณาว่าการใช้วิธีเดียวหรือเทคนิคเดียวไม่อาจให้ความรู้ความจริงตามที่มุ่งหวังได้ จำเป็นต้องใช้หลักหลายวิธีรายละเอียดเทคนิคประกอบกัน หรือผสมผสานกันจึงจะสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่าง รอบด้านและให้

ข้อเท็จจริงได้ตรงตามที่ต้องการ และสอดคล้องกับ Johnson & Turner (2003) ได้กล่าวว่า การวิจัยแบบผสมผสานวิธี เป็นการวิจัยที่เก็บข้อมูลโดยใช้กลยุทธ์รูปแบบ และกระบวนการที่หลากหลาย เพื่อให้ได้จุดเด่นที่สนับสนุนกันจากแต่ละวิธีและแก้ปัญหาจุดด้อยของแต่ละวิธีวิจัย หากนักวิจัยสามารถดำเนินการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยก็จะมีคุณภาพมากกว่าการวิจัยรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลระยะที่ 1 การศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร พบว่าความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ส่วนมากอยู่ในระดับมีความสุข ซึ่งผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา เพื่อให้ครู บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข และเกิดเป็นองค์กรแห่งความสุขต่อไป

จากผลระยะที่ 2 การหาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ที่พบว่ามีแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 9 ด้าน ได้แก่ 1) สุขภาพดี (Happy Body) 2) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) 3) น้ำใจดี (Happy Heart) 4) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) 5) ครอบครัวดี (Happy Family) 6) สังคมดี (Happy Society) 7) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) 8) สุขภาพเงินดี (Happy Money) และ 9) การงานดี (Happy Work-life) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร สามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ หรือสังกัดอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน และสามารถนำแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ไปเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร และผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางดังกล่าวไปปรับใช้ในการพัฒนาศักยภาพให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

จากผลระยะที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประเมินด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม พบว่า ผลการประเมินทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้อย่างมั่นใจมาก

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร อาจทำได้หลายประเด็นทั้งระเบียบ วิธีวิจัย และหัวข้อการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาผลการใช้แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครที่ได้จากการวิจัยนี้

2. ศึกษาและเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา จากการวิจัยนี้กับเขตพื้นที่จังหวัดอื่น

3. ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

References

Aussavaphoom, S. (2006). **Kār brih̄ār ngān nı s̄th̄ān ş̣uks̄ā** [School administration]. Ubon Ratchathani: Ubon Ratchathani Rajabhat University.

Buason, R. (2013). **Wicạy cheing khuṇp̣hāph thāngkār ş̣uks̄ā** [Educational qualitative research]. Bangkok: Chulalongkorn University.

Chalongboon, P. (2018). Khwām s̄uk̄h̄ nı kār ptịbạti ngān k̄hxng bukhlākr phākh rạṭ̣h [Happiness in the workplace of public sector personnel]. **Journal of Peace Studies**, 6(Special Issue), 2-592.

Chuayyim, K. (2020). **Kār phạt'hnā rūp bæb kār s̄r̂āng khwām s̄uk̄h̄ nı kār thảngān k̄hxng p̄hû brih̄ār læa khrū nı s̄th̄ān ş̣uks̄ā s̄ạngkạd s̄ảnạkngān k̄het phụ̂nthī kār ş̣uks̄ā prath̄m ş̣uks̄ā s̄urās̄ d̛r̥̄ṭ̣hānī k̄het 2** [Developing a model of creating happiness at work for school administrators and teachers under the jurisdiction of the Surat Thani Primary Education Area Office 2]. Master of Educational Administration Program, Suratthani Rajabhat University.

Department of Mental Health. (2013). **Mātrṭ̣hān kār phyābāl citwech læa s̄uk̄hp̣hāph cit** [Standards of psychiatric and mental health nursing]. Nonthaburi: Department of Mental Health, Ministry of Public Health.

Harnsomsakul, R. (2007). **Khwām s̄ạmphạnṭ̣h̒ rah̄ẁāng pạccạy s̄wn bukhkhl s̄p̣hāph wæd l̂xm th thī h̄emāa s̄mnı kār thảngān lạks̄ṇa ngān kb khwām s̄uk̄h̄ nı kār thảngān k̄hxng bukhlākr pracả s̄th̄ān phyābāl s̄ạngkạd krm rāchthạṇṯ̣h̒** [The relationship between personal factors, appropriate work environment, and job characteristics with job satisfaction among personnel in hospitals under the Department of Medical Services]. Doctoral of Nursing Science Program, Chulalongkorn University.

Johnson & Turner. (2003). **Data collection strategies in mixed methods research.** Thousand Oaks, CA: Sage.

Kanchanasruang, M. (2015). **Kār wikherāah̒ s̄p̣hāph pạỵhā̄ læa næwthāng kār cạdkār welā k̄hxng khrū**: **Kā**r wicạy bæb p̄hs̄m wi**ṭ**hī [Analyzing problems and time management strategies of teachers: A mixed methods research]. **Electronic Journal of Educational Technology**. 10(1), 274-288.

Khuanpanya, T. (2010). **Rūp bæb kār brih̄ār thī nên kārk ra cā yx̊ā nāc nı s̄th̄ān ṣ̣uks̄̀ā k̄hận phụ̄n ṭ̂hān** [The management style that emphasizes decentralization in primary schools]. Doctoral of Educational Administration Program, Eastern Asia University.

Lertwiboonmongkol, J. (2003). **Khwām s̄ạmphạnṭh̒ rah̄̀wāng pạccạy s̄̀wn bukhkhl kār dị̂ rạb kār s̄erim s̄r̂āng phlạng xảnāc nı ngān ræng cūngcı fī s̄ạmvthṭhı̒ kạb khwām s̄uk̄h nı kār thảngān k̄hxng phyābāl pracả kār rong phyābāl mh̄āwithyālạy k̄hxng rạṭ̂h** [The relationship between personal factors, empowerment in the workplace, motivation, and job satisfaction among nurses at the university hospital]. Master of Nursing Science, Nursing Administration, Chulalongkorn University.

Manion. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. **Journal of Nursing Administration.** (33), 652-659.

Ministry of Education. (2003). **Phra rāch bạỵỵạti kār ṣ̣uks̄̀ā h̄æèng chāti Pho.So. 2542 Læa kæ̂k̄h̄ị pheìm teim (c̄hbạb thī 2) Pho.So. 2545** [National Education Act B.E. 2542 and Amendments (2nd ed.) B.E. 2545]. Bangkok: The Communication and Postal Services Organization.

Office of the Health Promotion Fund. (2009). **Mel̆d phạnṭhu̒ h̄æèng khwām s̄uk̄h** [Seeds of happiness]. Bangkok: Office of the Health Promotion Fund.

Office of the Provincial Education Commission, Sakon Nakhon. (2022). **K̄̂hxmūl s̄ārs̄ntheṣ̄ dân kār ṣ̣uks̄̀ā cạngh̄wạd s̄klnkhr pī kār ṣ̣uks̄̀ā 2565** [Educational information of Sakon Nakhon Province, academic year 2022]. Sakon Nakhon: Office of the Provincial Education Commission, Sakon Nakhon.

Phupanich, A. (2008). **Kār chı̂ dạchnī wạd radạb khwām s̄uk̄h nı kār thảngān k̄hxng bukhlākr s̄ạngkạd s̄ảnạkngān xṭ̣hikārbdī mh̄āwithyālạy ṭ̂hrrmṣ̄āstr̒**. [Using happiness index to measure the level of happiness at work among personnel under the Office of the President, Thammasat University]. Master of Social Development and Social Work Program, Thammasat University.

Srisa-ard, B. (2013). **Kār wicạy beụ̄̂xng t̂n (c̄hbạb prạbprung h̄ìm̀)** [Preliminary research (Revised edition)]. (9th ed.). Bangkok: Suwiriyasarn.

Wachiramethi, W. (2013). **Khwām s̄uk̄h nı kả mụ̄x** [Happiness in Your Hands]. Nonthaburi: Pran.

Wisalaporn, S. (1996). **H̄lạks̄ūtr: Næwkhid thvs̄̀ dī læa kār wicạy** [Curriculum: Concepts, theories, and research]. Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.