

การพัฒนาาระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร

The Development of Happiness Promotion System According to
Buddhadhamma Principles of Teachers in Schools under the Bangkok
Metropolitan Administration

ชลตวรรณ ขุมเพชร, ระวิง เรืองสังข์ และ สมศักดิ์ บุญปู่
Chontawan Khumphet, Rawing Ruangsanka, and Somsak Boonpoo
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Email: chontawan31@gmail.com

Received: 2020-10-16; Revised: 2020-12-09; Accepted: 2020-12-15

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาาระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาด้วยการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหารสถานศึกษา การสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบศึกษาเอกสาร แบบสัมภาษณ์เชิงลึก การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า

ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาาระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านปัจจัยป้อนเข้า มีองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ คือ (1) สภาพแวดล้อมการทำงาน (2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (3) ค่าตอบแทน (4) คุณลักษณะงาน (5) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล 2) กระบวนการส่งเสริมความสุข มีองค์ประกอบย่อย 6 องค์ประกอบ (1) การสร้างศรัทธาต่อความสุข (2) เปิดโลกทัศน์ความสุข (3) เปิดโอกาสในการพัฒนาองค์ประกอบของความสุข (4) ประสานงานในการสร้างความสุข (5) สร้างดัชนีความสุขในที่ทำงาน 3) ปัจจัยป้อนออก คือ ครูมีความสุขทั้ง 4 ด้าน คือ ร่างกาย จิต สังคม จิตวิญญาณ (ปัญญา) 4) ข้อมูล ป้อนกลับ คือการดำเนินงานส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู 5) สภาพแวดล้อม คือ ได้แก่ ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านเทคโนโลยี

คำสำคัญ: ระบบ, การส่งเสริมความสุข, โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

Abstract

This research aims to develop a system for promoting happiness according to the teacher's Dharma principles. For schools under the Bangkok Metropolitan Administration, this research was qualitative. By studying documents In-depth interviews School Administrators Group chat 10 qualified persons. The instrument used in the research is a study document. In-depth interview To analyze the data in this research, the researcher used a three-prong investigative method.

The results showed that: The development encouragement of happiness in Buddhist holy for teachers in the school of Bangkok administration consisting of 5 components which are 1) Inputs, there are 5 sub-elements are (1) Work environment (2) Leadership of administrators (3) Compensation (4) Work characteristics (5) Interpersonal relations 2) The processes of encouragement for happiness, there are 5 sub-elements such as (1) Creating faith in happiness (2) Open your mind to happiness. (3) Creating the opportunity to develop elements of happiness. (4) Coordinate to create happiness. (5) Create a happy workplace index. 3) Outputs are 4 such as physicals, minds, socials, and spirits 4) Feedback are operations to promote happiness in the performance of teachers. 5) Environment is such as political, economic, social, and technology.

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

บทนำ

ครูมีหน้าที่แนะแนวทางในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนและมีความสำคัญในการดูแลเด็กและเยาวชนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ครูเป็นบุคคลที่สังคมคาดหวังและยกย่องให้เป็นแม่พิมพ์ของชาติ มีเกียรติ เป็นที่เคารพเชื่อถือและศรัทธาของชุมชน การที่ครูปฏิบัติกิจกรรมให้ประสบผลสำเร็จตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดขึ้น จะต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน รวมถึงความคิดความรู้สึก และการแสดงออกในทางสร้างสรรค์ของครูที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ครูต้องรู้สึกสนุกและพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน มีความผูกพันในงานที่ทำ ทำให้เกิดแรงผลักดันในทางบวกให้กับตนเองและองค์กร ทั้งยังสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม (ธรรมรัตน์ โพธิสุวรรณปัญญา, 2560, หน้า 190) ดังที่ Manion (2003, หน้า 652-655) ได้กล่าวไว้ว่า การกระทำที่เกิดจากการเรียนรู้พฤติกรรม การแสดงออก และความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง มีพลังมีการแสดงออกได้ทั้งทางร่างกายและคำพูด การแสดงออกเต็มไปด้วยพลัง และความตื่นเต้น ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นเมื่อมีคนมองเห็นคุณค่าในตัวบุคคลให้การยอมรับนับถือ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ พึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกรักและอยากที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ผลดี และดังที่ บุญจง ชวศิริวงศ์ (2550, หน้า 61-63) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนอง ต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้งานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ มีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน ได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน (Are motivated and energized)

นอกจากนี้ การศึกษาเกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ย่อมมีปัญหา เพราะไม่ครอบคลุมพฤติกรรมทุกส่วนขององค์การทั้งระบบ ทำให้สามารถอธิบายพฤติกรรมทุกส่วนของ องค์การได้ทุกระดับทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ทฤษฎีนี้จึงเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก ปัจจุบันองค์การมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วและสลับซับซ้อนมากขึ้นจึงยากที่จะพิจารณาถึงพฤติกรรมของ

องค์การโดยให้ครอบคลุมได้หมดทุกแง่มุม ทำให้นักวิชาการการบริหารทฤษฎีองค์การสมัยใหม่หันมาศึกษาเรื่องพฤติกรรมองค์การ โดยมีความเห็นว่า องค์การเป็นระบบสังคมซึ่งเป็นระบบใหญ่ จึงต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา (จันทรานี สงวนนาม, 2553, หน้า 83) แสดงให้เห็นว่า ทฤษฎีระบบนั้นจะสามารถแก้ไขปัญหายุ่งยากเกี่ยวกับพฤติกรรมทุกแง่มุมของความสัมพันธ์ โดยเฉพาะการนำระบบมาแก้ไขปัญหาคณิตศาสตร์เกี่ยวกับปัญหาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน เพราะระบบมีประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษา ดังที่จันทรานี สงวนนาม (2553, หน้า 87-89) ได้กล่าวว่า การศึกษาเป็นระบบ (Educational System) และในระบบการศึกษาก็มักจะมีระบบย่อย (Sub-System) อีกหลายระบบ เช่น ระบบบริหารระบบการเรียนการสอน ระบบการวางแผน เป็นต้น ดังนั้น การนำวิธีระบบมาใช้ในการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์จะช่วยให้เกิดประโยชน์ คือ 1) ช่วยกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา 2) ช่วยให้การจัดทรัพยากรเป็นไปอย่างมีระบบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ 3) ช่วยกำหนดคุณลักษณะ/รายละเอียดที่จำเป็นและไม่ตรงประเด็น 4) ช่วยให้เห็นวัตถุประสงค์ที่สามารถวัดได้ชัดเจนยิ่งขึ้น 5) ช่วยเสนอแนะวิธีการในการพัฒนานวัตกรรมและการแก้ปัญหาที่รุนแรง (Critical) ทางการศึกษา 6) ก่อให้เกิดความยุติธรรมเพราะวิธีระบบเป็นวิธีการที่ปราศจากความลำเอียง 7) เป็นเครื่องมือที่ช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจ 8) ช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจค่านิยมและนโยบายภายใต้กรอบความรับผิดชอบ เหตุนี้ การนำระบบมาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมความสุขจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้คนในองค์การ โดยเฉพาะบุคลากรทางการศึกษาได้อีกวิธีหนึ่ง

อีกประการหนึ่ง ในฐานะเมืองไทยเป็นเมืองพุทธประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธนั้น การนำหลักธรรมของพระพุทธศาสนาจึงมีความสำคัญในการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมความสุขของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคคลทั่วไป โดยเฉพาะหลักธรรมชาดธรรม สอดคล้องกับที่ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต) (2551, หน้า 113-114) ได้กล่าวว่า ธรรมชาดธรรม เป็นธรรมสำหรับชาดธรรมสำหรับการครองเรือนหลักการครองชีวิตของคฤหัสถ์ ได้แก่ 1) สัจจะ ความจริงซื่อตรง ซื่อสัตย์ จริงใจ พุดจริง ทำจริง 2) ทมะ การฝึกฝนการข่มใจ ฝึกนิสัย ปรับตัวรู้จักควบคุมจิตใจฝึกหัดตัดนิสัย แก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา 3) ขันติ ความอดทนตั้งหน้าทำหน้าทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียรเข้มแข็งทนทาน ไม่หวั่นไหว มั่นในจุดหมาย ไม่ท้อถอย 4) จาคะความเสียสละสละกิเลสสละความสุขสบายและผลประโยชน์ส่วนตนได้ ใจกว้าง พร้อมทั้งจะรับฟังความทุกข์ความคิดเห็น และความต้องการของผู้อื่น พร้อมทั้งจะร่วมมือช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่คับแคบเห็นแก่ตนหรือเอาแต่ใจตัว

กรุงเทพมหานครมีลักษณะเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล จัดระบบการบริหารการศึกษาในลักษณะสายการบังคับบัญชา คือ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขต และโรงเรียนตามลำดับ โดยมีสำนักงานการศึกษาเป็นฝ่ายอำนาจการหรือหน่วยงานที่ปรึกษาส่งเสริมสนับสนุนกำกับดูแลในระดับกรุงเทพมหานคร และฝ่ายการศึกษาเป็นส่วนราชการที่ทำหน้าที่เช่นเดียวกันในระดับสำนักงานเขต ซึ่งอยู่ภายใต้การบริหารงานของผู้อำนาจการเขต โดยมีศูนย์วิชาการเขต กลุ่มโรงเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นส่วนที่ช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ให้เป็นไปตามนโยบายบรรลุเป้าหมาย (สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร, 2557, หน้า 6)

ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ที่ได้ปฏิบัติหน้าที่การสอนมักจะประสบปัญหาจากการทำงานเนื่องจากบทบาทหน้าที่ครูที่กล่าวไว้ข้างต้น ครูที่ไม่ได้ทำหน้าที่เฉพาะการเรียนการสอน แต่ครูยังมีภาระงานอื่นๆ อีกหลายประการที่จะต้องรับผิดชอบ และปัจจัยอีกหลายประการ ที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เช่น 1) พฤติกรรมนักเรียนที่ครูต้องมีบทบาทหน้าที่เข้าไปแก้ปัญหาไม่ว่าจะเป็นยาเสพติด ปัญหาความก้าวร้าวต่อเพื่อนต่อครู และการชู้สาวในสถานศึกษา 2) เวลาการทำงานและภาระงานที่นอกเหนือจากการสอน 3) การขาดการสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน 4) การไม่มีส่วนร่วมในการบริหารทำให้เป็นอุปสรรคต่อการสอนของครูผู้สอน 5) ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (ยนต์ ชุ่มจิต, 2550, หน้า 13-15) ดังนั้น สภาพปัญหาวิชาชีพครูในปัจจุบันนับว่ามีความสลับซับซ้อนและรุนแรงขึ้นส่งผลกระทบต่อคุณภาพการ



จัดการการศึกษาต่อคุณภาพผู้เรียน ซึ่งปัญหาต่าง ๆ ที่ล้วนส่งผลต่อขวัญและกำลังใจและขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพทั้งสิ้น (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2550, หน้า 2) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรชา ประสาทชัย (2560, หน้า 2) ได้กล่าวว่า ครูเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาและทำให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งเป็นแบบอย่างให้เด็กในการดำเนินชีวิตและความประพฤติ ครูจึงต้องเป็นบุคคลที่ต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาในการศึกษาหาความรู้และการปรับวิธีการสอนโดยยึดเด็กเป็นสำคัญจึงได้รับความคาดหวังของสังคม ชุมชนอย่างสูง ที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาเด็กให้เป็นคนเก่ง คนดี และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สิ่งเหล่านี้อาจทำให้ครูเกิดความกดดันและไม่มีความสุขในการทำงานเป็นได้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังที่กล่าวมา หากมีการนำหลักระบบมาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมการสร้างความสุขโดยบูรณาการกับหลักพุทธธรรม คือ ขรวาสาธรรม 4 ประการ ก็อาจเป็นอีกหนึ่งหนทางในการที่จะเป็นการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาตามหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษารื่อง “ระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร” เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุข มีชีวิตชีวาในการปฏิบัติงาน กระตือรือร้นที่จะพัฒนางาน อันจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพของตน มีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ส่งผลให้เกิดความสุขและรักในการทำงาน ทำให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนาระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

การที่จะศึกษาถึงองค์การ โดยเน้นเฉพาะโครงสร้างตามแนวคิดของนักวิชาการกลุ่มการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์หรือเน้นเฉพาะการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มบริหารเชิงมนุษย์สัมพันธ์ย่อมมีปัญหา เพราะไม่ครอบคลุมพฤติกรรมทุกส่วนขององค์การทั้งระบบทำให้สามารถอธิบายพฤติกรรมทุกส่วนของ องค์การได้ทุกระดับทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ทฤษฎีนี้จึงเป็นประโยชน์ต่อ การบริหารงานเป็นอย่างมาก ปัจจุบันองค์การมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วและสลับซับซ้อนมากขึ้นจึงยากที่จะพิจารณาถึง พฤติกรรมขององค์การโดยให้ครอบคลุมได้หมดทุกแง่มุม ทำให้นักวิชาการการบริหารทฤษฎีองค์การสมัยใหม่หันมาศึกษาเรื่อง พฤติกรรมองค์การ โดยมีความเห็นว่าองค์การเป็นระบบสังคมซึ่งเป็นระบบใหญ่ จึงต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา (จินทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 83)

ระบบ หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน และขึ้นต่อกัน โดยส่วนประกอบต่าง ๆ ร่วมกันทำงานอย่างผสมผสานกัน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ก่อนที่จะทำการวิเคราะห์ระบบนั้น ควรทำความเข้าใจและทำความรู้จักกับระบบก่อนว่าระบบคืออะไร หมายถึงอะไร มีส่วนประกอบหรือองค์ประกอบที่จะประกอบเป็นระบบได้อย่างไร ซึ่งได้มีผู้ให้คำจำกัดความและความหมายของระบบเอาไว้หลายความหมายด้วยกัน ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ระบบ (System) หมายถึง กลุ่มของสิ่งซึ่งมีลักษณะประสานเข้าเป็นสิ่งเดียวกันตามหลักแห่งความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกัน ด้วยระเบียบของธรรมชาติหรือหลักเหตุผลทางวิชาการ เช่น ระบบประสาท ระบบทางเดินอาหาร ระบบจักรวาล ระบบสังคม ระบบการบริหารประเทศ เป็นกระบวนการต่าง ๆ อยู่ในเครือข่ายเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันระหว่างกระบวนการเหล่านั้น และเชื่อมต่อกันเพื่อทำงานใดงานหนึ่งให้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้

Bertalanffy (1968, p. 105) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบไว้ 4 ประการ ดังนี้

- 1) ปัจจัยนำเข้า (Inputs) หมายถึงสิ่งที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินงานของระบบ
- 2) กระบวนการ (Process) หมายถึงขั้นตอนหรือวิธีดำเนินการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าไปสู่ผลผลิตที่ต้องการ
- 3) ผลผลิต (Outputs) หมายถึงผลที่ได้รับจากกระบวนการดำเนินงานของระบบ
- 4) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) หมายถึง การนำผลที่ได้รับจากระบบเป็นข้อมูลย้อนกลับไปสู่ปัจจัยนำเข้า และกระบวนการในลักษณะการป้องกันและควบคุมตนเองเพื่อรักษาภาวะสมดุลของระบบ ผู้วิจัยได้สรุปดังนี้

- 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง ทรัพยากรทางการบริหาร ทุก ๆ ด้าน ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) การบริหารจัดการ (Management) และแรงจูงใจ (Motivations) ที่เป็นส่วนเริ่มต้นและเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์กร
- 2) กระบวนการ (Process) คือ การนำเอาปัจจัยหรือทรัพยากรทางการบริหารทุกประเภทมาใช้ในการดำเนินงานร่วมมือกันอย่างเป็นระบบ เนื่องจากในกระบวนการจะมีระบบย่อย ๆ รวมกันอยู่หลายระบบครบวงจร ตั้งแต่การบริหาร การจัดการ การนิเทศ การวัดและประเมินผล การติดตามตรวจสอบ เพื่อให้ปัจจัยทั้งหลายเข้าสู่กระบวนการทุกกระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) ผลลัพธ์ (Product or Output) เป็นผลที่เกิดจากระบวนการของการนำเอาปัจจัยมาปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
- 4) ผลกระทบ (Outcome or Impact) เป็นผลที่เกิดขึ้นภายหลังจากผลลัพธ์ที่ได้ ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่คาดไว้หรือไม่เคยคาดคิดมาก่อนว่าจะเกิดขึ้น
- 5) สภาพแวดล้อม (Environment) ซึ่งมีผลกระทบต่อระบบ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจเทคโนโลยีสังคม การเมือง สภาพภูมิศาสตร์สภาพการสนองตอบต่อระบบสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้เกิดผลกระทบต่อระบบ ซึ่งจำเป็นจะต้องพิจารณาอย่างถ่องแท้ ประเภทของระบบออกเป็น 2 ประเภทคือ

- 1) ระบบปิด (Close System) หมายถึง ระบบที่มีการควบคุมการทำงาน และการแก้ไขด้วยตัวของระบบเองอย่างอัตโนมัติ โดยระบบไม่เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าไปปฏิบัติได้ด้วยตนเอง หรือไม่เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าร่วม การดำเนินการ เมื่อบุคคลภายนอกต้องการขอใช้บริการจะต้องส่งงานให้บุคคล ในระบบงานเป็นผู้ปฏิบัติให้ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการป้องกันความเสียหายอันจะเกิดขึ้น ของระบบหรือเพื่อป้องกันความลับของการปฏิบัติงานก็ได้
- 2) ระบบเปิด (Open System) หมายถึง ระบบที่ไม่มีการควบคุมการทำงานด้วยตัวระบบเอง จะต้องควบคุมดูแลโดยมนุษย์ ระบบที่เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าไปปฏิบัติงานได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำมาสรุปในประเด็นดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

การพัฒนาระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) ยกร่างระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการพัฒนาการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยการยกร่างระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแบบศึกษาเอกสาร (Document Study) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

- 2) พัฒนาระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

- 1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 3 รูป/คน
- 2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกิจกรรมการส่งเสริมความสุข จำนวน 3 คน และ
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน รวมจำนวน 10 คน โดยเลือกแบบเจาะจงและกำหนดเกณฑ์ในการ



คัดเลือก ด้วยแบบสัมภาษณ์ที่ได้จากระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (ฉบับร่างที่ 1) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยได้ทำการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อพัฒนาระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครูในการปฏิบัติงาน สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 3 รูป/คน 2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกิจกรรมการส่งเสริมความสุข จำนวน 3 คน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน รวมจำนวน 10 คน โดยเลือกแบบเจาะจง และกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 3 รูป/คน มีเกณฑ์ ดังนี้
 - 1.1 เป็นผู้ที่ได้รับรางวัลเกี่ยวกับการส่งเสริมความสุข
 - 1.2 เป็นผู้ทำงานเกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขอย่างต่อเนื่อง
 - 1.3 เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก
2. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกิจกรรมการส่งเสริมความสุข จำนวน 3 คน มีเกณฑ์ ดังนี้
 - 2.1 เป็นผู้ทำกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมความสุข
 - 2.2 เป็นผู้ได้รับรางวัลเกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขอย่างต่อเนื่อง
 - 2.3 เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก
3. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน มีเกณฑ์ ดังนี้
 - 3.1 โรงเรียนที่ได้รับรางวัล ในระดับประเทศ
 - 3.2 ผู้บริหารโรงเรียนได้รับรางวัลดีเด่น ในระดับประเทศ
 - 3.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีผลงานด้านจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้

1. แบบศึกษาเอกสาร(Document Study) ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. แบบสัมภาษณ์ (Interviewing) ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และแนวทางการแก้ไขปัญหาในการส่งเสริมความสุข

3. แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และแนวทางการแก้ไขปัญหาในการส่งเสริมความสุข

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับระบบ การส่งเสริมความสุข หลักพุทธธรรม ข้อมูลสถานศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับ สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ

2. ศึกษาจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขความเข้าใจเรื่องการส่งเสริมความสุขกิจกรรมการส่งเสริมความสุข, ปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมความสุขและแนวทางการแก้ไขปัญหาในการส่งเสริมความสุข



3. ยกร่างระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (โดยผู้วิจัย)

4. พัฒนาระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยสนทนากลุ่ม (Focus Group)

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม มาวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ใหม่ การวิเคราะห์ผลการศึกษานี้จะใช้แบบการวิเคราะห์ตามหลักทฤษฎี ดังนี้

ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ได้แก่ การแสวงหาความเชื่อถือได้ของข้อมูลจากแหล่งที่แตกต่างกัน (สุภางค์ จันทวานิช, 2547) ซึ่งวิธีการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) มีประเด็น ดังนี้

1. ด้านข้อมูล (Data) ดังนี้ 1) ด้านเอกสาร ใช้การรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน ที่มาจากแหล่งต่างกัน 2) ด้านบุคคล ใช้การรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกันจากบุคคลหลายคน ได้แก่ นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขของครู และผู้ที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมความสุขต่างๆ
2. ด้านทฤษฎี ได้ใช้ทฤษฎีตามที่กล่าวไว้ในบทที่ 2 เป็นเครื่องตรวจสอบ
3. ด้านผู้วิจัยใช้ข้อมูลจากผู้วิจัยหลายคนที่วิจัยเรื่องเดียวกัน มาตรวจสอบว่าได้ข้อมูลผลการวิจัยตรงกันหรือไม่

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังต่อไปนี้

1. การสร้างศรัทธาต่อความสุข ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการวางแผนให้มีการประชุมบุคลากรในโรงเรียนเดือนละครั้ง เพื่อชี้ สร้างความรู้ ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบเพื่อเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการชี้แจงให้ทุกคนรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองในงานที่รับผิดชอบ มีการประชุมวางแผนงาน ชี้แจง ทำความเข้าใจ รายละเอียด เชิญวิทยากรผู้มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญด้านความสุข เป็นบุคคลที่สามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรักในองค์กร มีการดำเนินงาน สรุป วัดประเมินผล เพื่อพัฒนา ปรับปรุงครั้งต่อไป โรงเรียนใช้ Face book Line เพื่อเผยแพร่ข่าวสาร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการเผยแพร่เพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ส่งเสริมความสุข โรงเรียนจัดทำเว็บไซต์เพื่อเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับความสุข มีการติดตามการประเมินผลการเผยแพร่ข่าวสาร

2. เปิดโลกทัศน์ความสุข พาบุคลากรไปศึกษาดูงานเยี่ยมชมองค์กรที่มีการพัฒนาความสุขในการทำงาน เชิญผู้แทนขององค์กรที่ประสบความสำเร็จด้านความสุขมาบรรยาย แลกเปลี่ยนเรียนรู้มีจุดมุ่งหมายในใจ เป้าหมายที่ตัวเองต้องการ มีจิตสำนึกที่ดี มีความตระหนักรู้อยู่ตลอดเวลา การกระตุ้นจิตใจและสร้างพลังให้กับตัวเอง รู้จักพอเพียง รู้ว่าแค่ไหน เท่าไร อยู่ท่ามกลางกลุ่มคนที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับคุณ มีการทำความเข้าใจ และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

3. ประสานพลังในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานอย่างมีความสุข มีความร่วมมือประสานพลังกันเพื่อแสวงหาว่าวัฒนธรรมในองค์กรแบบไหนคือวัฒนธรรมในแบบที่โรงเรียนต้องการ ผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน และมีแนวทางการสร้างวัฒนธรรมที่ครูสามารถเข้าใจได้อย่างชัดเจน มีการเลือกบุคคลที่มีความสามารถและทัศนคติที่ใกล้เคียงกับวัฒนธรรมที่ตั้งไว้ จัดให้มีผู้เป็นหัวหน้าหรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำกับดูแลว่าแต่ละคนว่ายังดำเนินรอยตามวัฒนธรรมมาถูกทาง ผู้บริหารที่รับผิดชอบควรจะมีการหมั่นคอยวัดผลถึงความเปลี่ยนแปลงของผู้คนในทีมอย่างสม่ำเสมอ มีส่งเสริมให้ครูมีสุขภาพจิตที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม เชื่อมั่นในปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การสร้างให้ครูสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข



สร้างสรรค์ ประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัวและชุมชนได้อย่างเต็มศักยภาพ การประสานพลังสร้างวัฒนธรรมนั้น ต้องทำให้ครูสามารถปฏิบัติบทบาทหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมและยังสามารถดำรงความเป็นครอบครัวและชุมชนได้อย่างมีคุณภาพที่ยั่งยืน จัดให้มีบรรยากาศสวยงามและสิ่งแวดล้อมที่มีคุณภาพที่ดี ไม่มีสิ่งเป็นพิษรบกวน สร้างความดีต่อร้อนรำคาญ

4. ด้านปัจจัยส่งออก มีนโยบายส่งเสริมสุขภาพที่ครอบคลุมสุขภาพกาย สุขทางจิต สุขทางสังคม และ สุขทางจิตวิญญาณ (ทางปัญญา) มีการรับทราบข่าวสารเกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติทำงาน โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่เป็นไปตาม มาตรฐานสุขภาพ สิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ได้รับการตรวจสุขภาพโดยบุคลากรสาธารณสุขอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มีปัญหาด้านสุขภาพได้รับการดูแลรักษาและกรณีเจ็บป่วยเกินขอบเขต การบริการได้รับการส่งต่อและดูแลเป็นอย่างดี มีปัญหาได้รับคำปรึกษา แนะนำ และสามารถแก้ปัญหาได้ บุคลากรทุกคนในโรงเรียนเป็นผู้ที่มีความสุข

5. ข้อมูลย้อนกลับ คณะกรรมการส่งเสริมความสุขของโรงเรียนที่มีความตั้งใจ มีจิตสาธารณะเห็นประโยชน์ในการส่งเสริมความสุข มีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ส่งผลให้บุคลากรทุกฝ่าย สภาพแวดล้อมของโรงเรียน สะอาด น่าอยู่ ปลอดภัย มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์และเป็นผู้ที่สามารถเผยแพร่ความรู้ ด้านความสุขให้ผู้อื่นได้ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู มีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสุขของครู ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน มีกิจนิสัยในการออกกำลังกาย เล่นกีฬา และนันทนาการ

6. สภาพแวดล้อม หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เด่นชัด เศรษฐกิจประเทศชาติหรือชุมชนดีจะส่งผลต่อการ ดำเนินงานส่งเสริมความสุขของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียน คนในสังคมเป็นผู้มีการศึกษา ย่อมตระหนักและเห็นคุณค่า และประโยชน์ของการส่งเสริมความสุขของครู เทคโนโลยีของเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน หรืออำนวยความสะดวกให้ครูในการปฏิบัติ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนากระบวนการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. การสร้างศรัทธาต่อความสุข ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการวางแผนให้มีการประชุมบุคลากรในโรงเรียนเดือนละครั้ง เพื่อชี้ สร้างความรู้ ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบเพื่อเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการชี้แจงให้ทุกคนรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองในงานที่รับผิดชอบ มีการประชุมวางแผนงาน ชี้แจง ทำความเข้าใจ รายละเอียด เชิญวิทยากรผู้มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญด้านความสุข เป็นบุคคลที่สามารถ กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรักในองค์กร มีการดำเนินงาน สรุปล วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนา ปรับปรุงครั้งต่อไป โรงเรียนใช้ Face book Line เพื่อเผยแพร่ข่าวสาร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการเผยแพร่เพื่อให้บุคลากร ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ส่งเสริมความสุข โรงเรียนจัดทำเว็บไซต์เพื่อเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับความสุข มีการติดตามการประเมินผลการเผยแพร่ข่าวสาร สอดคล้องกับการศึกษาของ การเกิด อนันต์นาวิณสุรณ์ (2553) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศ รายได้ และลักษณะธุรกิจแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



2. เปิดโลกทัศน์ความสุข พบบุคลากรไปศึกษาดูงานเยี่ยมชมองค์กรที่มีการพัฒนาความสุขในการทำงาน เชิญผู้แทนขององค์กรที่ประสบความสำเร็จด้านความสุขมาบรรยาย แลกเปลี่ยนเรียนรู้มีจุดมุ่งหมายในใจ เป้าหมายที่ตัวเองต้องการ มีจิตสำนึกที่ดี มีความตระหนักรู้อยู่ตลอดเวลา การกระตุ้นจิตใจและสร้างพลังให้กับตัวเอง รู้จักพอเพียง รู้ว่าแค่ไหน เท่าไร อยู่ท่ามกลางกลุ่มคนที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับคุณ มีการทำความเข้าใจ และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ดังที่ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2554) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข Happy Workplac ความสุข 8 ประการ ได้แก่ 1) ส่งเสริมสุขภาพของพนักงานให้แข็งแรงทั้งกายและจิตใจ 2) กระตุ้นให้เกิดความเอื้ออาทรต่อกันและกัน 3) สนับสนุนให้เอื้อเพื่อต่อชุมชนในสถานที่ทำงานและที่พักอาศัย 4) ให้พนักงานได้ผ่อนคลายจากความเครียดในงาน ด้วยกิจกรรมบันเทิง 5) ส่งเสริมให้หาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา 6) ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ให้มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต 7) สนับสนุนให้บริหารการใช้จ่ายของตนเอง และ 8) ส่งเสริมให้พนักงานสร้างครอบครัวที่เข้มแข็งเพศ

3. ประสานพลังในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานอย่างมีความสุข มีความร่วมมือประสานพลังกันเพื่อแสวงหาว่าวัฒนธรรมในองค์กรแบบไหนคือวัฒนธรรมในแบบที่โรงเรียนต้องการ ผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน และมีแนวทางการสร้างวัฒนธรรมที่ครูสามารถเข้าใจได้อย่างชัดเจน มีการเลือกบุคคลที่มีความสามารถและทัศนคติที่ใกล้เคียงกับวัฒนธรรมที่ตั้งไว้ จัดให้มีผู้เป็นหัวหน้าหรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำกับดูแลว่าแต่ละคนว่ายังดำเนินรอยตามวัฒนธรรมมาถูกทาง ผู้บริหารที่รับผิดชอบควรจะมีการหมั่นคอยวัดผลถึงความเปลี่ยนแปลงของผู้คนในทีมอย่างสม่ำเสมอ มีส่งเสริมให้ครูมีสุขภาพจิตที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม เชื่อมั่นในปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การสร้างให้ครูสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข สร้างสรรค์ ประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัวและชุมชนได้อย่างเต็มศักยภาพ การประสานพลังสร้างวัฒนธรรมนั้น ต้องทำให้ครูสามารถปฏิบัติบทบาทหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมและยังสามารถดำรงความเป็นครอบครัวและชุมชนได้อย่างมีคุณภาพที่ยั่งยืน จัดให้มีบรรยากาศสวยงามและสิ่งแวดล้อมที่มีคุณภาพที่ดี ไม่มีสิ่งเป็นพิษรบกวนสร้างความเดือดร้อนรำคาญ ดังที่ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2554) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างสุขใจไว้ว่า ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ให้มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต อีกทั้งยัง Rego and Cunha (2008) ได้เสนอแนวปฏิบัติให้องค์กรนำไปสร้างความสุขให้กับพนักงานและเป็นเส้นทาง ด้วยการสร้างความยุติธรรม และรูปแบบลักษณะงานกับครอบครัวของ พนักงานต้องไม่ขัดแย้งกัน

4. ด้านปัจจัยส่งออก มีนโยบายส่งเสริมสุขภาพที่ครอบคลุมสุขทางกาย สุขทางจิต สุขทางสังคม และสุขทางจิตวิญญาณ (ทางปัญญา) มีการรับทราบข่าวสารเกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติทำงาน โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ที่เป็นไปตามมาตรฐานสุขภาพ สิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ได้รับการตรวจสุขภาพโดยบุคลากรสาธารณสุขอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มีปัญหาด้านสุขภาพได้รับการดูแลรักษาและกรณีเจ็บป่วยเกินขอบเขต การบริการได้รับการส่งต่อและดูแลเป็นอย่างดี มีปัญหาได้รับคำปรึกษา แนะนำ และสามารถแก้ปัญหาได้ บุคลากรทุกคนในโรงเรียนเป็นผู้ที่มีความสุข สอดคล้องกับการศึกษาของ ธารณ์ ทองอก (2558) ศึกษาความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ความสุขในการทำงานเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านน้ำใจงาม ด้านปลอดภัย ด้านทางสงบ ด้านสุขภาพด้านสังคมดี ด้านหาความรู้ และด้านผ่อนคลาย เปรียบเทียบความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ความต้องการความสุขในการทำงานมีความต้องการในทุกด้าน

5. ข้อมูลย้อนกลับ คณะกรรมการส่งเสริมความสุขของโรงเรียนที่มีความตั้งใจ มีจิตสำนึกเห็นประโยชน์ในการส่งเสริมความสุข มีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ส่งผลให้บุคลากรทุกฝ่าย สภาพแวดล้อมของโรงเรียน สะอาด น่าอยู่ ปลอดภัย มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์และเป็นผู้ที่สามารถเผยแพร่ความรู้ ด้านความสุขให้ผู้อื่นได้ ผู้บริหารสถานศึกษาคณะครู มีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมส่งเสริม



ความสุขของครู ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน มีทัศนคติในการออกกำลังกาย เล่นกีฬา และนันทนาการ ดังที่ ก้านทอง บุหระ (2560, หน้า 169-176) ได้กล่าวไว้ว่า สุขภาพของครูทำงานในองค์กร เป็นการจับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน การให้บริการ ข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร และความยืดหยุ่นทางด้านสุขภาพ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้ครูทำงานมีการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาพที่ดี สุขภาพของครูจะเป็นสิ่งที่สะท้อนสภาพทางกายภาพและสังคมของชุมชน

6. สภาพแวดล้อม หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เด่นชัด เศรษฐกิจประเทศชาติหรือชุมชนดีจะส่งผลต่อการ ดำเนินงานส่งเสริมความสุขของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียน คนในสังคมเป็นผู้มีการศึกษา ย่อมตระหนักและเห็นคุณค่า และประโยชน์ของการส่งเสริมความสุขของครู เทคโนโลยีของเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน หรืออำนวยความสะดวกให้ครูในการปฏิบัติ สอดคล้องกับการศึกษาของ ชัยภัทร หอมทอง (2549) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตราด พบว่าพยาบาลที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานภายใต้บรรยากาศองค์การที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความสามารถในการรักษาสสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ด้านอื่น และด้านมีโอกาสเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรมด้านการมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านการมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านการทำงานภายใต้การบริหารที่เป็นธรรม เสมอภาค และด้านการทำงานภายใต้ธรรมนูญในองค์การที่ตนเองพอใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

1. สถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิต ให้ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และนักเรียน ในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดของระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรม เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร แล้วนำไปดำเนินการจัดทำโครงการกิจกรรม เพื่อฝึกฝนทักษะการดำเนินชีวิตให้กับบุคลากร ครู และ นักเรียน

2. สถานศึกษาควรเลือกระบบที่เหมาะสมกับบุคลากรครูในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. การทำการวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการส่งเสริมความสุขของนักเรียน หรือผู้บริหาร สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หรือสังกัดอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- ก้านทอง บุหระ. (2560). องค์กรแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. 28(3): 169-176.
- การเกิด อนันต์นาวิสูตรณ์. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- จันทรานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : บิ๊ค พอยท์.
- _____. (2553). *ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : บิ๊คพอยท์.
- ชยภัทร หอมทอง. *ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตราด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธรรมรัตน์ โพธิสุวรรณปัญญา. (2560). การสร้างสรรค์ความสุขของครูผู้สอน. *วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ*. 2 (2): 190.
- ธารณ์ ทองอก. (2558). *ความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญจง ชวศิริวงศ์. (2550). ความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace). *วารสารพัฒนาสังคม*. 9 (2):61–63.
- ปฐม นิคมานนท์. (2529). *การวางแผนและการประเมินโครงการ*. กรุงเทพมหานคร: สมาคมการศึกษานอกระบบแห่งประเทศไทย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพมหานคร: เอส. อาร์. พรินติ้งแมสโปรดักส์.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). *ความเป็นครู*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โอ. เอส. พรินติ้งเฮาส์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ด้านสุทธาการพิมพ์.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). *การวิจัยการทดลองตัวแบบการพัฒนาครูแบบอิงพื้นที่เป็นฐานและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครู*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2557). *สรุปติดตามผลการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักการศึกษา.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2554). *Happy Workplace มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. ค้นเมื่อ 22 มกราคม 2563, จาก <http://resource.thaihealth.or.th/media/thaihealth/12916#0>
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2554). *คู่มือความสุข 8 ประการในที่ทำงาน HAPPY WORK PLACE*. ค้นเมื่อ 28 พฤศจิกายน 2561, จาก <https://www.thaihealth.or.th/Content/20757.html>
- สุภางค์ จันทวานิช. (2540). *วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- อรชา ประสาทชัย. (2560). *แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Bertalanffy, L. V. (1968). *General Systems Theory*. New York: George Braziller.
- 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*. 33(12): 652-655.

Rego, A. and Cunha, M.P.. (2008). Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study. *Journal of Organizational Change Management*, 21: 53-75.

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.