

โปรแกรมการพัฒนางองค์กรแห่งความสุขสำหรับสถานศึกษาเอกชน
Program Deelopment and Happiness for Private Education

กาญจนา ช่วยชู¹, ไกรเดช ไกรสกุล¹ และสุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์²
¹บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ²โรงเรียนพรหมคีรี พิกุลคาม

Kanjana Chuaychoo, Kraidej Kraisakul and Surapong Uasiripornrit

¹Gradute School, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University ²promkeereepitayachom School

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาสภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสถาบันการศึกษาเอกชน 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมองค์กรแห่งความสุขสำหรับสถานศึกษาเอกชน3) เพื่อศึกษาผลการใช้โปรแกรมองค์กรแห่งความสุขสำหรับสถานศึกษาเอกชนเป็นการวิจัยและพัฒนาใช้ระเบียบวิจัยแบบผสมวิธี เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบวิเคราะห์ข้อมูล แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินประสิทธิภาพโปรแกรม โดยผู้เชี่ยวชาญ แบบวัดความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเที่ยง และ สถิติที (t-test dependent) ผลการวิจัยพบว่า

ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในสถานศึกษาเอกชนพบว่า มีปัญหาในระดับมากเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ต้องการโปรแกรมความสุข Happy Workplace ให้มีความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้คิดอย่างอิสระ มีเหตุผล ให้มีความสำคัญกับความคิดของบุคลากรเพื่อให้มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่ดีกว่า โปรแกรมการพัฒนางองค์กรแห่งความสุขสำหรับสถานศึกษาเอกชน มี 9 องค์ประกอบ คือ 1. หลักการและเหตุผลเกี่ยวกับโปรแกรม 2.วัตถุประสงค์ 3. คุณสมบัติผู้เข้าฝึกอบรม 4. เนื้อหาหลักสูตร 5.ผลที่คาดว่าจะได้รับ 6.การประเมินผล 7.รูปแบบการฝึกอบรม 8.ระยะเวลาการฝึกอบรม 9. ตารางการฝึกอบรม ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโปรแกรมการฝึกอบรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โปรแกรมการพัฒนางองค์กรแห่งความสุขสำหรับสถานศึกษาเอกชน มีประสิทธิภาพ(E1\E2) 80.50/80.72 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (80/80) ผลการทดลองใช้โปรแกรมการพัฒนางองค์กรแห่งความสุขสำหรับสถานศึกษาเอกชน

คำสำคัญ : โปรแกรมการพัฒนา, องค์กรแห่งความสุข, สถานศึกษาเอกชน

Abstract

This research aims. 1) study the development of human resources in the private education institutions, 2) to develop an organization, a sanctuary for private education 3) the results of the program and of joy for private education. Research and development Regulation combines research methods Quantitative and qualitative Research tools include a data analysis application, interview, evaluation by experts. Measuring

Satisfaction Durability Test The statistics used for data analysis. Content analysis, percentage, mean (), standard deviation, precision and statistics t-test dependent.

The research found that

1) Results of the study on human resource development In private schools There are many problems in the workplace. Need a Happy Workplace program to focus on colleagues. Opportunity for personnel to think freely, reasonably to focus on the ideas of personnel, so that they have the ability to solve problems better.

2) Program Development of happiness for private education has nine elements: 1) Background on the program. 2) objective, 3) qualified trainees. 4) Course 5) The results are expected to receive. 6) Evaluation 7) the format of training. 8) The period of training. 9) Training Schedule Expert opinions about the training program, the overall level.

3) Corporate Development of happiness for private education. Efficiency (E1 \ E2) 80.50 / 80.72, which is higher than a certain threshold (80/80).

4) The results of the experimental program to develop a sanctuary for private education. Brought to trial by real people with private education.

Keyword: Development program , Happy Organization, Private School

บทนำ

สองสามทศวรรษที่ผ่านมา มีหลักฐานพยานที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของโลก จากเศรษฐกิจฐานอุตสาหกรรมไปสู่เศรษฐกิจฐานบริการอย่างเห็นได้ชัดเจน โดยความแตกต่างของพื้นฐานทั้งสองระบบนั้นอยู่ที่สินทรัพย์ Asset ซึ่งสินทรัพย์ของระบบเศรษฐกิจฐานอุตสาหกรรมเช่น อุตสาหกรรมผลิตวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีนั้นส่วนใหญ่จะเป็นสินทรัพย์ทางกายภาพได้แก่ โรงงาน เครื่องจักรหรือวัสดุ ในทางตรงกันข้าม สินทรัพย์ที่สำคัญของระบบเศรษฐกิจฐานบริการ เช่นโรงพยาบาลและธุรกิจศึกษาได้แก่ ความรู้ และทัศนคติของพนักงานที่ถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งหากเปรียบเทียบมูลค่าสินทรัพย์ของทั้งสองระบบจะพบว่ามูลค่าสินทรัพย์ทางกายภาพจะมีค่าน้อยกว่าเมื่อเทียบกับทักษะความรู้ (Skills) ความสามารถ Comperence แรงจูงใจ Motivation และความเข้าใจของวัฒนธรรมองค์กร (Understanding of the Organizational) การใช้ความรู้ทักษะ และความสามารถในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจ จึงจำเป็นที่จะต้องยอมรับว่ามนุษย์นั้น เป็นส่วนหนึ่งของมูลค่ารวมขององค์กร (Worth of an Organization) การประเมินและคาดการณ์ถึงความคุ้มค่าของมนุษย์นั้นเป็นสิ่งจำเป็นวิธีการบางอย่างในการบอกจำนวนหรือความคุ้มค่าของความรู้ การจูงใจ และทักษะของมนุษย์นั้น สามารถทำได้โดยผ่านกระบวนการทำงานขององค์กร เช่น การสรรหา การคัดเลือก และการฝึกอบรมที่จะให้องค์กรทราบถึงผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนในสินทรัพย์ที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ และทำให้องค์กรต้องเริ่มหันมาตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องของ การบริหารจัดการคนในองค์กร เพื่อทำให้คนในองค์กรให้สร้างคุณค่า Value Creation ถือว่าทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดในองค์กร และทรัพยากรมนุษย์เป็นพื้นฐานที่ทำให้องค์กรมีความเป็นเลิศแนวคิดใหม่ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (พิชิต เทพวรรณ, 2555)

ดังนั้น การบริหารจัดการกับบุคคลในองค์กร จึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะใน หน่วยงานราชการ ที่มีบุคลากรตำแหน่งต่างๆ มากมาย การบริหารงานมีการจัดสาย การจัดสายบังคับบัญชา และหน้าที่ความรับผิดชอบที่หลากหลาย สถาบันการศึกษาเอกชน เป็นหน่วยงานหน่วยงานหนึ่ง ที่มีหน่วยงานย่อยจำนวนมาก มีบุคลากรมากมาย หลากหลายตำแหน่ง รวมทั้งหลากหลายประเภท การบริหารงานบุคคล จึงต้องดำเนินการให้เข้าถึงบุคลากรทุกระดับ ใน การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามความหมายของการบริหารงานบุคคล ว่าหมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล หรือเจ้าหน้าที่ในองค์กร นับตั้งแต่การสรรหา การรับสมัคร

การสอบ คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้ายการฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การจัดชั้น และตำแหน่งตามหน้าที่ และระดับ ความรับผิดชอบของงาน การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง การจัดสวัสดิการ การปกครองบังคับ บัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากตำแหน่ง การช่วยเหลืออำนวยความสะดวกต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจน การให้สินน้ำใจ การให้รางวัล บำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน อมร (2514 อ้างถึงใน ชรินทร์ 2546) การบริหารงานบุคคลนั้นเป็นการบริหารจัดการกับคนตั้งแต่ก่อนเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรขณะที่เป็นสมาชิกขององค์กรจนกระทั่งคนนั้นพ้นสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารจัดการในองค์กรบุคลากรภายในสถานศึกษาเอกชนขาดแรงจูงใจ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดสภาวะความเครียดส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานรวมถึงการขาดการพัฒนาตนเองและขาดการวางแผนที่ดีในการดำรงชีวิตเช่น ขาดการดูแลสุขภาพ ขาดความมีน้ำใจ ไม่รู้จักวิธีผ่อนคลาย ไม่แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ขาดการยึดเหนี่ยวทางด้านจิตใจ ขาดการบริหารทางการเงินไม่มีเวลาให้กับครอบครัวและไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้(ชมพูนุช ศรีพงษ์(2550) ; Plotnik. 1996 ;จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร ,2555)

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพองค์กรแห่งความสุขสำหรับสถานศึกษาเอกชน เพราะโปรแกรมและกิจกรรมที่นักเรียนได้คิดหรือพัฒนาขึ้น โดยให้บุคลากรคือผู้มีบทบาทหน้าที่ในการจัดกิจกรรมและให้ความรู้ ซึ่งบางเรื่องบางเนื้อหาสาระมีมากเกินไป บางกิจกรรมมีสาระมากเกินไป บางกิจกรรมบุคลากรไม่ยอมรับ หรือบางเรื่องก็ไม่ได้ได้รับความกระตือรือร้น ไม่ตรงกับสิ่งที่ต้องการอยากทราบ และการจัดกิจกรรมไม่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาเอกชน จึงทำให้เกิดการสร้างกิจกรรมให้กับบุคลากรในด้านต่างๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาโปรแกรมการสร้างสุขแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ และร่วมกิจกรรมในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างแท้จริง และนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้กับสภาพจริงในชีวิตประจำวันในด้าน ครอบครัว ชุมชน สังคมให้มีความเจริญก้าวหน้าและมีคุณภาพมีคุณค่าของประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาสภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสถาบันการศึกษาเอกชน
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมองค์กรแห่งความสุขสำหรับสถานศึกษาเอกชน
3. เพื่อศึกษาผลการใช้โปรแกรมองค์กรแห่งความสุขสำหรับสถานศึกษาเอกชน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อการพัฒนาโปรแกรมองค์กรแห่งความสุขสำหรับสถานศึกษาเอกชน มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population) ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเอกชน จำนวน 256 คน (ข้อมูล ณ เดือน มีนาคม พ.ศ. 2556) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเอกชนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชนโดยการเทียบตารางของ Krejcie & Morgan(Krejcie & Morgan,1970) (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2552 : 34 -35)

ผู้ให้สัมภาษณ์ซึ่งเป็นขั้นตอนของการวิจัยเชิงคุณภาพได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเอกชน ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร จำนวน 1 คน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 คน บุคลากร /ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน พนักงานจ้าง จำนวน 1 คน ทั้ง 4 แห่ง รวมทั้งสิ้น 16 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาโปรแกรมการพัฒนางค์กรแห่งความสุขสำหรับสถานศึกษาเอกชน โดยประยุกต์ใช้แนวคิดในการศึกษาของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552 : 38) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขโปรแกรมการพัฒนางค์กรแห่งความสุขสำหรับสถานศึกษาเอกชน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้แบ่งขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาออกเป็น 3 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1. ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ ความคิดเห็นของบุคลากร สถานศึกษาเอกชน เกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนางค์กรแห่งความสุขสำหรับสถานศึกษาเอกชน (สสส.)ผู้วิจัยศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขของ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง ศึกษารายละเอียดขององค์กรแห่งความสุข ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ความสัมพันธ์และความรักในงาน 2) ปัจจัยด้านค่านิยมขององค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3) Happy Workplace 4) การวัดและประเมินผล และข้อเสนอเพิ่มเติม โดยใช้แบบสอบถามสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาพัฒนาโปรแกรมการพัฒนางค์กรแห่งความสุขสำหรับสถานศึกษาเอกชน เพื่อนำมาเป็นโครงร่างการออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาโปรแกรมองค์กรแห่งความสุขสำหรับสถานศึกษาเอกชน 1. ผู้วิจัยศึกษาหลักสูตร และหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตำราทางวิชาการ และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมองค์กรแห่งความสุขสำหรับสถานศึกษาเอกชน 1.วัตถุประสงค์หลักสูตรหลักสูตรฝึกอบรม 2.เนื้อหาหรือหน่วยฝึกอบรม 3.กิจกรรมการฝึกอบรมหรือเทคนิควิธีการจัดฝึกอบรม 4.สื่อการฝึกอบรม 5.การวัดประเมินผลการฝึกอบรม ผู้วิจัยศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรมองค์กรแห่งความสุขสำหรับสถานศึกษาเอกชนของ ยุทธ ไกยวรรณศิริ เมนะโพธิ กัลยารัตน์ อ่องคณา สุกัญญา อินตะโต ประยุทธ์ ปยุตโต Ed . Diener บัญจง ขวศิริวงศ์ และGreenberg . Baker amd Hemnigway ในเรื่ององค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขจากการศึกษาเอกสารผู้วิจัยทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรมองค์กรแห่งความสุขสำหรับสถานศึกษาเอกชนและรายละเอียดขององค์ประกอบของโปรแกรมองค์กรแห่งความสุขสำหรับสถานศึกษาเอกชน และนำประเด็นที่สรุปไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและขอความเห็นชอบ

ขั้นตอนที่3 ศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาโปรแกรมองค์กรแห่งความสุขสำหรับสถานศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสถานศึกษาเอกชน โรงเรียนมนต์หทัย จำนวน 30 คน โดยให้

บุคลากรตอบแบบสอบถามเพื่อประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อโปรแกรมการพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขสำหรับสถานศึกษาเอกชน

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนาศักยภาพบุคคลในสถาบันการศึกษาเอกชน พบว่ามี 4 ด้าน คือ 1.บริบทของสถานศึกษาเอกชนที่มีความแตกต่างและโดดเด่น 2.ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ความสัมพันธ์และความรักในงาน 3.ปัจจัยด้านค่านิยมขององค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน 4.ความสุขทั้ง 8 ด้าน Work Place

การพัฒนาโปรแกรมองค์กรแห่งความสุขสำหรับสถานศึกษาเอกชนความพร้อมของโปรแกรมการพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขสำหรับสถานศึกษาเอกชน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน 1.หลักการและเหตุผล พนักงานทุกคนควรมีบทบาทในการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีการปฏิบัติงานที่มีพลังชีวิต ตั้งใจ เต็มไปด้วยความกระตือรือร้นกลายเป็นแรงบันดาลใจ ก่อให้เกิดปัญญาที่งดงาม 2.วัตถุประสงค์ได้ทราบแนวคิด ทักษะคิดและหลักการในการสร้างองค์กรแห่งความสุข แนวปฏิบัติ และร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างประสบการณ์ แลกเปลี่ยนความรู้ ในการกำหนดนโยบายและสร้างองค์กรแห่งความสุข 3.คุณสมบัติผู้เข้าฝึกอบรมครูและบุคลากรสถานศึกษาเอกชน 4.เนื้อหาหลักสูตรหลักการแนวคิดสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ 1.Happy Body (สุขภาพดี) 2.Happy Heart (น้ำใจงาม) 3.Family (ครอบครัวดี) 4.Money (ปลอดภัย) 5.Happy Brain (หาความรู้) 6. Happy Relax (ผ่อนคลาย) 7. Happy Soul (ทางสงบ) 8.Happy Society (สังคมดี) 5.ผลที่คาดว่าจะได้รับ 6.การประเมินผล 7.รูปแบบการฝึกอบรมการฝึกอบรมมีความหลากหลายเพื่อให้เกิดความเข้าใจได้ง่าย เพลิดเพลิน โดยมีความลึกซึ้งเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจ ยอมรับ และนำไปปฏิบัติตาม อีกทั้งตรงตามเป้าหมายที่ทางองค์กรได้กำหนดไว้โดยใช้วิธีการบรรยายและกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันตามความสามารถของแต่ละบุคคล 8.ระยะเวลาการจัดสัมมนา จะมีการแบ่งเป็นรายสัปดาห์ รายเดือน และ ทุกๆวันสำหรับกิจกรรมในด้านพัฒนาความรู้สุขภาพดี

การศึกษาประสิทธิผลการใช้โปรแกรมองค์กรแห่งความสุขสำหรับสถานศึกษาเอกชน พบว่าผลสำเร็จของการใช้โปรแกรมที่สร้างขึ้นเป็นการจัดการฝึกอบรมตามบริบทของสถานศึกษาเอกชน ฝึกให้บุคลากร แสดงออก ทำงานร่วมกัน ระดมความคิดเห็น บุคลากรมีการช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีความสุขในการทำงาน เกิดความสุขขึ้นภายในจิตใจของบุคลากรที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 80.72 ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการฝึกอบรม แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีการคิดอย่างเป็นขั้นตอนและคิดอย่างเป็นระบบ สามารถนำไปต่อยอดในสถานศึกษาเอกชนต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขสำหรับสถานศึกษาเอกชนจากความคิดเห็นของบุคลากรสถานศึกษาเอกชนโดยภาพรวมสภาพ ปัญหาอยู่ในระดับ มาก มี $X_{4.25}$ ความต้องการอยู่ในระดับ มาก มี $\bar{x} = 4.23$ ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ ด้านโปรแกรมความสุข Happy Workplace อยู่ในระดับ มาก มี $\bar{x} = 4.23$ และความต้องการแก้ปัญหา อยู่ในระดับ มากที่สุด มี $\bar{x} = 4.23$ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสุขในการทำงานมีเจตคติที่ไม่ดีต่อด้านความสุข มากกว่ากระทำ เป็นนามธรรมมากกว่ารูปธรรม และการทำงานจะทำคนเดียวไม่ได้เพราะต้องอยู่ในองค์กรที่มีทั้งผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทุกคน ความสุขในการทำงานจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องทำงานร่วมกัน มีการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลายเพื่อให้ได้มา

ซึ่งการทำงานร่วมกัน ดังนั้นเพื่อนร่วมงานจึงมีความสำคัญที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้คิดอย่างอิสระ มีเหตุผล ให้ ความสำคัญกับการคิดของบุคลากร ย่อมส่งเสริมให้บุคลากร มีความสามารถในการแก้ปัญหาดีกว่า สอดคล้องกับงานวิจัย ศิริ เมนะโพธิ (2550 : 48)

2.ผลการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขสำหรับสถานศึกษาเอกชนที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ได้รับการพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขสำหรับสถานศึกษาเอกชนจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอาศัยหลักการ แนวคิด และทฤษฎีการสร้างจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วดำเนินการสร้างตามขั้นตอนการสร้างของ ทิศนา แคมณี (2550,220) โมเดลขององค์กรแห่งความสุข (Work Place) องค์กรสร้างสุข สงวน สุทธิเลิศอรุณ นภดล มีเพียร (2541: 15) ขวัญกมล สารบุตร (2543 : 37) สมยศ นาวิการ (2544 : 3) มาประยุกต์เข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องไปหาประสิทธิภาพตามเกณฑ์ โดยผู้วิจัยได้นำโปรแกรมไปทดลองนำร่องเพื่อหาประสิทธิภาพกับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ที่ผู้วิจัยได้ออกแบบและสร้างขึ้นให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 โดยผู้วิจัย ได้นำโปรแกรมการพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขสำหรับสถานศึกษาเอกชน ไปทดลองกับบุคลากรสถานศึกษาเอกชนจำนวน 3 ครั้ง ครั้งที่ 1 ทดลองกับบุคลากรจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา เวลา และเนื้อหาของคู่มือการฝึกอบรม พบว่าโปรแกรมการฝึกอบรม มีความน่าสนใจ อ่านแล้วเข้าใจง่าย และได้ปรับปรุงในส่วนเนื้อหาของเนื้อหาที่มากเกินไปในบางเรื่อง บางตอน แล้วนำไปทดลองหาข้อบกพร่องครั้งที่ 2 กับบุคลากรจำนวน 9 คน ปรากฏว่าต้องแก้ไขในเรื่องการเข้าร่วมกิจกรรม กิจกรรมบางอย่างบางตอนไม่สามารถเข้าร่วมได้ และเพื่อให้เป็นไปตามหลักการหาประสิทธิภาพนวัตกรรมจึงนำไปทดลองหาประสิทธิภาพครั้งที่ 3 กับบุคลากรจำนวน 30 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ปรากฏว่ามีประสิทธิภาพ เท่ากับ 80.50/80.72 แสดงว่าโปรแกรมการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นยังมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด และ ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ 80/80 สามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมบุคลากรสถานศึกษาเอกชน ได้ตามหลักเกณฑ์

จาก 1 ผลการศึกษาประสิทธิผลทางด้านความสุขของบุคลากรหลังกิจกรรมสูงกว่าก่อนกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโปรแกรมการพัฒนา ที่สร้างขึ้นเป็นการจัดการฝึกอบรม ฝึกให้บุคลากรกล้าแสดงออก ทำงานร่วมกัน ระดมความคิดเห็น ทำงานเป็นกลุ่มเพื่อให้ได้เป้าหมายในทิศทางเดียวกันเป็นลำดับขั้นตอน ประกอบกับการจัดกิจกรรมเป็นกลุ่มการเรียนรู้โดยแบ่งบุคลากรจัดกิจกรรมออกเป็นกลุ่ม ๆ ละ 4- 5 คน โดยแต่ละกลุ่ม ประกอบด้วยบุคลากร เก่งปานกลาง และอ่อน โดยลดความสามารถกัน บุคลากรมีการช่วยเหลือ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ที่สำคัญคือการเข้าร่วมการฝึกอบรมด้วยความสุข 8 ประการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (บุญจง ขวศิริวงศ์. 2550: 63) คือความสุขในการทำงาน คือความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคลากรที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน สมาชิกในกลุ่มจะต้องช่วยกันเรียนรู้ ร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมจนบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งช่วยให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น ภูมิใจในตัวเอง ตระหนักถึงความรับผิดชอบของตนเองและกลุ่ม ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ (องค์กรแห่งความสุข.ม.ป.ป.: เว็บไซด์) 2 ผลด้านทักษะการฝึกอบรม หลังกิจกรรมสูงกว่าก่อนกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโปรแกรมการพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขสำหรับสถานศึกษาเอกชน ที่เน้นใช้โปรแกรมการสร้างสุข 8 ประการของสำนักงานกองทุนส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) มีขั้นตอนการจัดการฝึกอบรมเรียนรู้ที่นำกระบวนการทำงานกลุ่ม และการร่วมกิจกรรมทำงานร่วมกัน โดยใช้ความรู้สึกนึกคิดมาจากข้างในตามลำดับขั้นตอน มาพัฒนาระดับความสามารถในการทำงาน ช่วยให้บุคลากรเรียนรู้มีทักษะการทำงานที่ดีขึ้น ได้เข้าใจยิ่งขึ้น ซึ่งมีลำดับขั้นตอนในการฝึกอบรมด้วยกัน 4 ขั้นตอนย่อย คือ 1) ชั้น บุคลากรร่วม

กิจกรรมกันระดมความคิดหาถึงปัญหาออกมาให้ทราบ และความรู้สึกแบบเดิมที่เกิดขึ้น 2) บุคลากรร่วมกันหาสิ่งที่ตนเองต้องการทราบ วางแผนการแก้ปัญหา และหาทางเลือก ในการแก้ปัญหาที่เหมาะสมที่สุด โดยวิธีการที่หลากหลาย ดำเนินการแก้ปัญหา และ บุคลากรสรุปขั้นตอนการแก้ปัญหา และนำเสนอผลการแก้ปัญหา ซึ่งบุคลากรแต่ละกลุ่มจะต้องพิจารณาหาทางเลือก ในการแก้ปัญหา และวิธีการที่ได้วางแผนไว้หรือเพื่อที่จะหาคำตอบ เป็นการกระตุ้นความรู้สึกให้บุคลากรกล้าแสดงออก ฝึกทักษะการสื่อสารได้อีกทาง ซึ่งการฝึกการนำเสนอแต่ละครั้ง ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ขยายและลึกมากยิ่งขึ้น เป็นการจดและจำสาระที่ตัวเองพูดและฝึกมองในด้านบวกบ่อยๆ ทำให้บุคลากรเกิดทักษะการแก้ปัญหาทางด้านการทำงานและด้านส่วนตัวที่คงทนทำงานเสมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานและผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ และตรงเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งในระดับบุคลากรและองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัย ศิริ เมนะโพธิ (2550 : 48) 3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อโปรแกรมการพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขสำหรับสถานศึกษาเอกชน โดยรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจัดการการฝึกอบรมร่วมกิจกรรมหลากหลาย มีการแบ่งบุคลากรโดยการลดความสามารถ ซึ่งทำให้สมาชิกในกลุ่มมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการปรึกษาหารือกันในกลุ่ม ทำให้บุคลากรช่วยเหลือกันขณะทำงาน ซักถามปัญหากันอย่างอิสระ คนทำงานเก่งสามารถอธิบายให้เพื่อนร่วมงานในกลุ่มได้เข้าใจแนวคิดและกระบวนการขั้นตอนได้ชัดเจน การทำงานกลุ่มทำงานได้รวดเร็วและงานเสร็จในเวลาที่กำหนด บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่ม ได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระบุคลากรได้ประสบการณ์การแก้ปัญหาที่หลากหลาย มีการแสวงหาความรู้ด้วยตัวเอง บุคลากรได้ร่วมกันคิดและร่วมมือกันปฏิบัติ ได้อย่างเป็นขั้นตอนและคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ อภิสิทธิ์ อึ้ง วรวงศ์ (2542) และ (กัลยารัตน์ อึ้งคณา .2549 : 37 ; อ้างอิงมาจาก Warr.1990) ได้กล่าวถึงความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกภายในจิตใจที่เกิดขึ้นของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ด้วยภาวะจิตใจและร่างกายที่สมบูรณ์ โดยมีสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งความสุขทั้ง 8 ด้าน Happy Work Place ของการใช้ในชีวิตประจำวันอาจจะยังได้ความสุขไม่เท่ากันทุกด้าน ซึ่งเกิดจากปัจจัยด้านภายนอกซึ่งในบางด้านไม่สามารถควบคุมได้ ในด้าน Happy Money เป็นปัจจัยที่นอกเหนือการควบคุมเพราะบุคลากรทั่ว ๆ ไป มีตามความต้องการด้านปัจจัย 4 มากขึ้นทุกวัน มีความต้องการแสวงหาสิ่งเหล่านี้มาเป็นของตนเองจึงทำให้บุคลากรส่วนใหญ่บางส่วนที่ไม่มีมีความสุข เมื่อไม่มีความสุขในบางครั้งก็จะมีผลทำให้ด้านร่างกาย คือปัญหา ด้านสุขภาพ ด้านครอบครัว ก็จะตามมา ทำให้ครอบครัวแตกแยก ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างกัน ซึ่งปัญหานี้ที่พบเห็นอยู่ทุกวันในสังคมปัจจุบันซึ่งเป็นปัจจัยอื่น ๆ ที่นอกเหนือการควบคุม ชีวิตจะมีความสุขได้ต้องปรับทัศนคติได้ในทุกๆสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในสังคมปัจจุบันนี้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและการศึกษาวิจัยต่อไป

ข้อเสนอแนะการนำงานวิจัยไปใช้

- 1.การจัดการโปรแกรมการพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขสำหรับสถานศึกษาเอกชนต้องให้ความชัดเจนในการสื่อสาร เจตคติ สภาพจิตใจและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานแก่บุคลากรมากกว่านี้
- 2.ควรนำโปรแกรมการพัฒนางานองค์กรแห่งความสุข เพื่อพัฒนาการฝึกอบรมไปใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาอื่น

3. ในขั้นตอนการจัดกิจกรรมกลุ่มที่ใช้การฝึกอบรมร่วมกิจกรรมด้วยกัน การฝึกอบรมควรมีกิจกรรมที่หลากหลายให้บุคลากรได้กล้าแสดงออกทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อตนเองและองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาผลของการฝึกอบรมในด้านการทำงานและทุกๆ ด้านด้วยเทคนิคที่หลากหลายที่มีผลต่อตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เช่น ความกล้าแสดงออกในการฝึกอบรมต่อตนเองเหตุผล ทักษะการเชื่อมโยง ทักษะการสื่อสาร

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมที่หลากหลาย ที่ส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาทางด้านการมองโลกในแง่ดี เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับการทำกิจกรรมร่วมกัน แก้ปัญหาร่วมกัน ปรัชญาหรือร่วมกันได้ดีขึ้น ทั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพต่อไป

3. ควรใช้โปรแกรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมหลายหลาย มาเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมการทำงานให้มีความสุข เพื่อที่จะทำให้ตนเอง และองค์กรเกิดความสุขในการทำงานที่มีความสนุกไม่หน้าเบื่อ และให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

Reference

- Subson, K. (1995). *Culture and Behavioral Communication in Organization*. Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)
- Thapwan, P. (2012). *Human Resource Management*. (in Thai)
- Amon, (1971). *Personnel management*. (in Thai)
- Department of Health. (2009). *Concepts related to the organization of happiness*. Department of Health. (in Thai)
- Kraiwan, Y., Menapo, S., Aongkana, K., Inyado, S., Payutto, P. and Chawasiriwong, B. *Theory of Organization Theory of Happiness*. (in Thai)
- Greenberg . Baker amd Hemnigway. *Organization of happiness*. (in Thai)
- Keaemane, T. (2007). *Theory of creation from documented procedures*. (in Thai)
- Chawasiriwong, B. (2007). Happiness occurs in the minds of personnel who respond to workplace events. (in Thai)
- Menapo, S. (2007). *Proven work and personal problem solving skills*. (in Thai)

ผู้เขียน

นางสาวกาญจนา ช้วยชู

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

1 หมู่ที่ 4 ตำบลท่าจั่ว อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

E-mail : prawn_kan@hotmail.com

ดร.ไกรเดช ไกรสกุล

ประธานกรรมการที่ปรึกษา สาขาสาขาการจัดการนวัตกรรมการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

1 หมู่ที่ 4 ตำบลท่าจั่ว อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

E-mail : kraidech_kra@nstru.ac.th

ดร.สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ

กรรมการที่ปรึกษา

ผู้อำนวยการโรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม

อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

E-mail : surapong34@icloud.com