

ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู  
และบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาพังงา



นางสาวสุทธิดา ทองคำ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนง

วิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2566

The Effect of Guidance Activities Package for Enchancing Work  
Happiness of Teachers and School Personnel Located on the Island in  
Phang Nga Primary Educational Service Area Office



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Education in Guidance and Psychological Counseling

School of Educational Studies

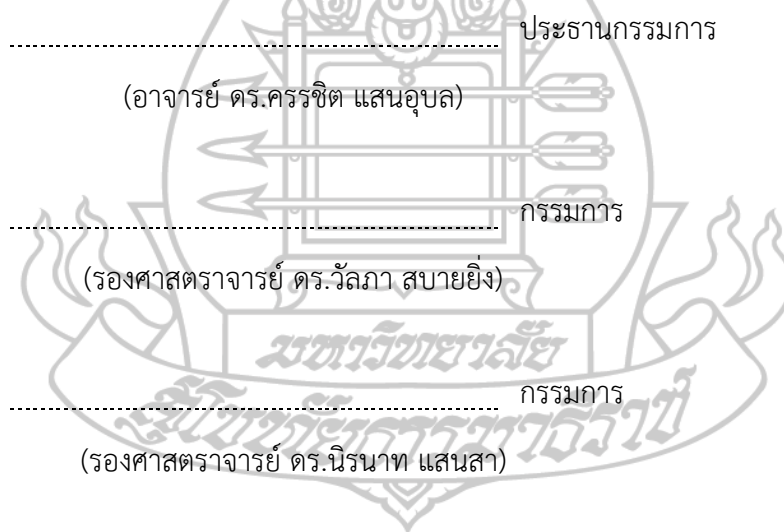
Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา
ชื่อและนามสกุล	นางสาวสุทธิดา ทองคำ
แขนงวิชา / วิชาเอก	การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา
สาขาวิชา	ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	1. รองศาสตราจารย์ ดร.วัลภา สบายยิ่ง
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	2. รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม พ.ศ. 2566

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา  
(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา  
ผู้วิจัย นางสาวสุทธิดา ทองคำ รหัสนักศึกษ 2612801494

ปริญญา: ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต (การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.วัลภา สบายยิ่ง (2) รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสน  
สา ปีการศึกษา 2566

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนหลังใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา 2) เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนก่อนและหลังใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว และ 3) ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างคือครูและบุคลากรโรงเรียนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา จำนวน 30 คนประกอบด้วย ข้าราชการครู จำนวน 15 คน พนักงานราชการ จำนวน 5 คน เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 5 คน ลูกจ้าง จำนวน 5 คน โดยการสุ่มอย่างง่ายจากผู้สมัครใจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ 1) แบบวัดความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .92 2) ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน 3) แบบวัดความพึงพอใจต่อชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) ครูและบุคลากรของโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะหลังใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 2) ครูและบุคลากรที่ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานมีความสุขในการทำงานสูงกว่าก่อนการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ครูและบุคลากรของโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่มีความพึงพอใจในการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

**คำสำคัญ** ความสุขในการทำงาน ชุดกิจกรรมแนะแนว ครูและบุคลากรโรงเรียนพื้นที่เกาะ

Thesis title: The Effect of Guidance Activities Package for Enchancing Work  
Happiness of Teachers and School Personnel Located on the Island in Phang Nga  
Primary Educational Service Area Office

Researcher: Miss. SUTTHIDA THONGKHAM; ID: 2612801494;

Degree: Master of Education (Guidance and Psychological Counseling);

Thesis advisors: (1) Dr. Wunlapa Sabaiying, Associate Professor;(2) Dr. Niranart Sansa,  
Associate Professor ; Academic year: 2023

### Abstract

The purposes of this study were to: 1) study the level of work happiness among teachers and school personnel after using guidance activities package in schools located on islands under the Phang Nga Primary Educational Service Area Office 2) compare the work happiness of teachers and school personnel before and after using the guidance activities package and 3) study the satisfaction towards the guidance activities package designed to enhance work happiness among teachers and school personnel.

The sample group consisted of 30 teachers and staffs from island schools under the Phang Nga Primary Educational Service Area Office, comprising 15 government teachers, 5 government employees, 5 administrative staff, and 5 general employees. The sample was selected through simple random sampling from volunteers. The research instruments were: (1) a work happiness measurement scale with a reliability coefficient of .92; (2) a guidance activities package to enhance work happiness; and (3) a satisfaction measurement on the guidance activity package for enhancing work happiness. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, and t-test.

The research results found that: 1) after using the guidance activities package, teachers and school personnel located on the island had happiness at work at a high level; teachers and school personnel who used the guidance activity package to enhance work happiness showed significantly higher levels of work happiness compared before using the sets, with statistical significance at the .05 level and 3) the teachers and school personnel located on the island reported the satisfaction toward the guidance activities package for enhancing work happiness at the high level.

**Keywords :** Work happiness, Guidance activities package, Teachers and school personnel  
located on the island

## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู และบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงาในครั้งนี้ สามารถดำเนินการจนประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์และสนับสนุนเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วัลภา สบายยิ่ง ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ความรู้ ข้อคิด ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนกระทั่งการวิจัยครั้งนี้ สำเร็จเรียบร้อยด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ครรชิต แสนอุบล ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา กรรมการสอบวิทยานิพนธ์และที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ซึ่งได้กรุณาให้คำแนะนำ ให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะแก้ไข ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและทำวิจัยใน ครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ได้แก่ 1) ดร. พรรณวดี ขำจริง 2) นางสาว จุฬามาศ ชูจันทร์ 3) นายภาสกร คุ่มศิริ 4) นางวิจิตต์ธรา สิริสุนต์ธาและ 5) นายคณิศร ผู้มีทรัพย์ ได้กรุณาเสียสละเวลาให้ความอนุเคราะห์ ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ที่อนุญาต ให้จัดเก็บข้อมูลวิจัยเรื่องนี้ ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงเรียนพื้นที่เกาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพังงาที่ให้ความอนุเคราะห์ในการใช้เครื่องมือวิจัยและเก็บข้อมูลวิจัย

ขอขอบคุณ นางสาวนวลชนก กิจเจริญพันธ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการแปลเอกสาร บทคัดย่องานวิจัย

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมวิชาชีพทุกคนที่อำนวยความสะดวกช่วยเหลือในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณครอบครัวที่รักยิ่งของผู้วิจัย ที่เป็นแรงบันดาลใจ เข้าใจ ให้กำลังใจ เป็นพลังที่ เป็นคุณที่ทำให้งานวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยฉบับนี้คงเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้ ที่สนใจศึกษาต่อไป

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ณ
สารบัญภาพ .....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	3
สมมติฐานการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	7
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับชุดกิจกรรมแนะแนว .....	8
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน .....	22
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	59
รูปแบบการวิจัย .....	59
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	60
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย .....	60
วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	61
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	66
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ .....	68
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	69
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ร้อยละ (Percentage) .....	70

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูและบุคลากร โรงเรียนที่ตั้ง อยู่บนพื้นที่เกาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา .....	72
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูและบุคลากร โรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ก่อนและหลังใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวโดยการทดสอบค่าทีแบบไม่อิสระต่อกัน (Dependent t-test) .....	73
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว เพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่ บนพื้นที่เกาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงาโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) .....	74
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	76
สรุปการวิจัย .....	76
อภิปรายผล .....	80
ข้อเสนอแนะ .....	83
บรรณานุกรม .....	84
ภาคผนวก .....	91
ก ชุดกิจกรรมแนะแนวการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของคุณครูและบุคลากร โรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา.....	92
ข แบบวัดความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา.....	138
ค แบบวัดความพึงพอใจ.....	145
ง ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	147
ประวัติผู้วิจัย.....	158



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงแบบแผนการทดลอง .....	63
ตารางที่ 3.2 การสร้างชุดกิจกรรมแนะแนว .....	67
ตารางที่ 3.3 การนำชุดกิจกรรมแนะแนวไปใช้ .....	70
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล .....	74
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงาหลังการเข้าร่วมกิจกรรม โดยรวมและรายด้าน .....	76
ตารางที่ 4.3 แสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูและบุคลากร โรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงาก่อนและหลังการทดลอง .....	77
ตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงาที่มีต่อชุดกิจกรรมแนะแนว เพื่อเสริมสร้างความ สุขในการทำงาน .....	97



ญ

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย ..... 3



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสุข คือสิ่งที่เป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคนเป็นผลของอารมณ์ทางบวกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลอันเนื่องมาจากความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุขเกิดความภูมิใจ ความสำราญความพึงพอใจความเพลิดเพลินใจมีความปิติยินดีและความสุขนั้นเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาที่อยากจะคงไว้ในทุกช่วงของชีวิต เกอร์รูด ไฮเดซ (2550, น.16) ให้ความหมายของความสุขไว้ว่าหมายถึงความรู้สึกชอบหรือพึงพอใจกับชีวิตคนที่มีสุขนั้นเป็นคนที่แทบจะรู้สึกวิตกกังวลกับชีวิตตนเองชอบสนุกสนานอยู่กับเพื่อนฝูงและชอบประสบการณ์ใหม่ใหม่มีอารมณ์มั่นคง ไม่เปลี่ยนแปลงขึ้นลงง่ายและมักจะหวังว่าคนจะพบเจอสิ่งดีดีในอนาคต ประสบการณ์ในภาพรวมของความพอใจและความหมายคนมีความสุขจะมีอารมณ์แง่บวกและมองว่าตัวเองเปี่ยมไปด้วยความไม่ใช่เป็นช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งแต่เป็นภาพรวมของชีวิตสิ่งที่จะนำพาให้เกิดความสุขคือความสำเร็จหรือความพึงพอใจไม่ว่าจะเป็นงาน ครอบครัว การศึกษาหรือสังคมชื่อเสียง ยศถาบรรดาศักดิ์ และแน่นอนว่าความสุขของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน แต่ที่เหมือนกันความเป็นมนุษย์ที่จะต้องรับผิดชอบชีวิตของตนเองต้องทำงานเพื่อแสวงหาสิ่งทีนำไปสู่ความสุข ซึ่งการทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายนั้นบุคคลย่อมต้องอาศัยความสุขในการทำงานดังกล่าวของ กุลธิดา ถิตวงษ์ประทีป (2550, น.33) ที่ว่า “งานคือชีวิต ชีวิตคืองานบันดาลสุข ทำงานให้สนุกเป็นสุขเมื่อทำงาน”

ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน การเรียนรู้จากการทำงาน การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออก โดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปรารถนาดี มีพลังในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 4 ด้านคือด้านความสำเร็จในการทำงาน (Work Satisfaction) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Work Achievement) หมายถึง ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ด้านสัมพันธ์ภาพในองค์กร (Interaction) ตามคำกล่าวของ ชนากานต์ นาพิมพ์. (2561). การมีความสุขในการทำงานจะนำไปซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดี การทำงานในทุกองค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในงานนั้นถือเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้องค์กรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสำคัญตามที่ตั้งไว้ ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร ดังจะเห็นได้ว่าปัจจุบันในทุกองค์กรมุ่งเน้นที่การพัฒนาทรัพยากร

บุคคลมากขึ้น โดยเน้นเรื่องของการทำงานอย่างมีความสุข เนื่องจากเมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงาน จะส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งความสุขในการทำงานนั้น องค์กรมีหน้าที่โดยตรงในการส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยของอารมณ์ทางบวก มีความคิดในทางสร้างสรรค์ อยากทำงานด้วยความสุข แม้ว่างานจะหนักและเหนื่อยเพียงใด หากมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล เต็มใจในการทำงาน มีความรักในงานและเกิดความผูกพันพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยความสุข มีผลต่อการพัฒนางานในองค์กร ทำให้เกิดประสิทธิภาพของงาน

ครูเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญมากในระบบการศึกษาไทยมีบทบาทและ ในฐานะผู้ให้การศึกษาของชาติ ครูคือ ผู้ที่กำหนดอนาคตของชาติ ชาติใดก็ตามที่ได้ครูเป็นคนมีความรู้ เป็นคนเก่ง เป็นคนเสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ชาตินั้นได้พลเมืองที่เก่งและฉลาด มีศักยภาพและมีความสามารถที่จะแข่งขันกับทุกประเทศในโลกได้ (รุ่ง แก้วแดง, 2543, น.130) ครูเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา เพราะคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู (ดิเรก พรสีมา, 2554) ในสภาวะการณ์ปัจจุบันนี้ ครูมีภาระหน้าที่ที่นอกเหนือการสอนที่มากขึ้น มีเวลาในการพักผ่อนน้อย มีภาวะความคิดที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ปัญหาประชาชนขาดความเชื่อถือและศรัทธาในตัวครูอันเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการที่รุมเร้าทั้งปัญหาส่วนตัวและปัญหาในการทำงาน ปัญหาของครูที่ควรได้รับการแก้ไขเร่งด่วน คือ การพัฒนาความรู้หรือการพัฒนาตนเอง สวัสดิการและเงินเดือน ปัญหาหนี้สิน ปัญหาขวัญและกำลังใจ ค่าตอบแทนเงินประจำตำแหน่ง การขาดแคลนครู พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือครูและบุคลากรที่ทำงานในพื้นที่พิเศษ ทุรกันดาร พื้นที่สูง พื้นที่เกาะ ซึ่งมีข้อจำกัดทั้งในด้านของสภาพแวดล้อม ปัญหา อุปสรรคของโรงเรียนบนพื้นที่เกาะแก่งและทุรกันดารขาดความพร้อมของสื่อและอุปกรณ์การสอน ขาดความพร้อมของอาคารสถานที่ มีภัยพิบัติทางธรรมชาติ แสงสว่างไม่เพียงพอ ครูผู้สอนย้ายโรงเรียนบ่อยทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง งบประมาณในการดำเนินการไม่เพียงพอ ข้อจำกัดต่างๆของการเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่พิเศษพื้นที่เกาะ จึงเป็นเหตุผลหลักที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากร ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดพังงา ประกอบด้วยโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่พิเศษ พื้นที่เกาะกว่า 19 โรงเรียน ในหมู่เกาะชายฝั่งทะเลอันดามัน เป็นจังหวัดที่ชื่อว่ามีเกาะมากที่สุดในประเทศไทยด้วยทัศนียภาพที่สวยงามและข้อจำกัดทางการศึกษา สภาพแวดล้อมที่อาจเป็นอุปสรรคต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้มีการจัดทำชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

โดยมุ่งหวังว่าชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานนี้จะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี มั่นคง ยั่งยืน ของคุณครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

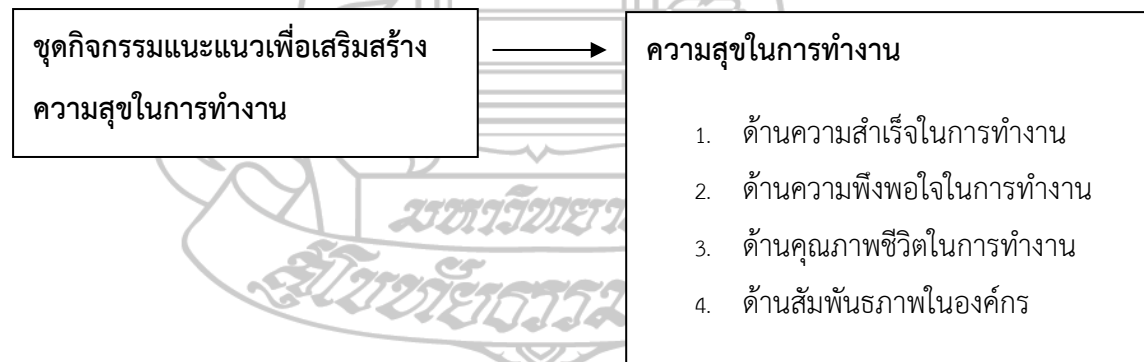
2.2 เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงาก่อนและหลังใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว

2.3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ครูและบุคลากรของโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะหลังใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว เพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานมีความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4.2 ภายหลังจากการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว ครูและบุคลากรมีความสุขในการทำงานสูงขึ้น กว่าก่อนการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว

4.3 ครูและบุคลากรของโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะมีความพึงพอใจในการใช้ชุด กิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

#### 5. ขอบเขตของการวิจัย

##### 5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากรโรงเรียนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา จำนวน 178 คน

5.1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากรโรงเรียนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา จำนวน 30 คน ประกอบด้วย ข้าราชการครู จำนวน 15 คน พนักงานราชการจำนวน 5 คน เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 5 คน ลูกจ้าง จำนวน 5 คน โดยการสุ่มอย่างง่ายโดยผู้สนใจเข้าร่วมงานวิจัย

##### 5.2 ตัวแปรในการวิจัย

###### 5.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 1) ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน

###### 5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work ) มี 4 ด้าน

- 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Work Satisfaction)
- 2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Work Achievement)
- 3) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)
- 4) ด้านสัมพันธภาพในองค์กร (Interaction)

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่องผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ดังนี้

**6.1 ความสุขในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน การเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปรารถนาดี มีพลังในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 4 ด้านคือ

**6.1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Work Satisfaction)** หมายถึง การรับรู้ว่าคุณสมบัติปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตรงตามเวลา เกิดประสิทธิผลของงานไปทางบวก จนได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกสถานศึกษา ได้รับการไว้วางใจให้ทำงานที่มีความท้าทาย ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความรักและความภาคภูมิใจในอาชีพของตนเอง

**6.1.2 ความพึงพอใจในการทำงาน (Work Achievement)** หมายถึง สภาวะทางอารมณ์ความรู้สึก เจตคติทางบวกที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบแสดงออกมาเป็นความรู้สึกสนใจ สนุกสนาน ร่าเริง พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ไปในทิศทางที่ดีขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง มีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นไม่ตึงเครียด มีอิสระในการทำงาน มีความก้าวหน้าทางอาชีพ

**6.1.3 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)** หมายถึง ความพึงพอใจในสภาพความเป็นอยู่ของครูและบุคลากรมีความมั่นคง ทั้งในเรื่องปัจจัยพื้นฐาน เกิดความรู้สึกพึงพอใจ มีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีการจัดสรรเวลาได้อย่างอิสระ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมกับลักษณะงาน

**6.1.4 ด้านสัมพันธภาพในองค์กร (Interaction)** หมายถึง การมีเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา มีความมั่นใจในคุณค่าและความสามารถของตนเอง รับรู้จุดเด่น จุดด้อยของตัวเอง ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เข้าใจความรู้สึกคนอื่น เข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ช่วยเหลือพึ่งพากัน

**6.2 ชุดกิจกรรมแนะแนว** หมายถึง กลุ่มของกิจกรรมแนะแนวที่ใช้เสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นชุดกิจกรรมจำนวน 1 ชุด มี 14 กิจกรรม มีหลากหลายกิจกรรม มีความสอดคล้องด้านเนื้อหา ด้านการดำเนิน



กิจกรรม มีสื่อที่หลากหลายและทันสมัยมีคุณภาพ โดยการจัดกิจกรรมจะมุ่งเน้นการทำงานร่วมกัน เป็นทีม การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสะท้อนความคิด สร้างองค์ความรู้นำไปสู่การปฏิบัติ

**6.3 ครูและบุคลากร** หมายถึง ครูและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่เกาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ในปีการศึกษา 2564

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งบนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงาได้รับการเสริมสร้างความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้นอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน และประสิทธิภาพของผู้เรียนต่อไป

7.2 ผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปประยุกต์ใช้เสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับกลุ่มบุคลากรทางการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นที่อยู่ในพื้นที่พิเศษ ทุรกันดารหรือพื้นที่ที่มีบริบทคล้ายกัน

7.3 ทำให้เกิดประโยชน์ทางวิชาการต่อวิชาชีพวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิง

จิตวิทยา





## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิจัยเรื่อง “ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา” ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังนี้

#### 1. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับชุดกิจกรรมแนะแนว

- 1.1 ความหมายของชุดกิจกรรมแนะแนว
- 1.2 ความสำคัญของกิจกรรมแนะแนว
- 1.3 ขอบข่ายของชุดกิจกรรมแนะแนว
- 1.4 ขอบข่ายของการพัฒนากิจกรรมแนะแนว
- 1.5 การสร้างชุดกิจกรรมแนะแนว
- 1.6 ขั้นตอนในการจัดกิจกรรมแนะแนว
- 1.7 เทคนิคในการจัดกิจกรรมแนะแนว
- 1.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.8.1 งานวิจัยภายในประเทศ

1.8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### 2. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

##### 2.1 แนวคิดของความสุขในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของความสุข

2.1.2 ความหมายของการทำงาน

2.1.3 ความหมายของความสุขในการทำงาน

##### 2.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

##### 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยภายในประเทศ

2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## 1. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับชุดกิจกรรมแนะแนว

### 1.1 ความหมายของชุดกิจกรรมแนะแนว

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2554) กล่าวว่า ชุดการสอนกิจกรรมแนะแนวว่าเป็น เครื่องมือที่สร้างขึ้นโดยใช้สื่อประสม เช่น รูปภาพ วิดีทัศน์ แออบันทิกเสียง เอกสารที่บันทึก รายละเอียดของกิจกรรมต่างๆ ทั้งเกม กรณีตัวอย่าง บทบาทสมมติ แบบฝึกหัดก่อนเรียน และหลังเรียนโดยจัดเป็นชุด ๆ หรือ กล่อง ซอง และภายในกล่องหรือซองบรรจุคู่มือครู คู่มือผู้เรียน และสื่อ ประกอบการจัดกิจกรรมแต่ละเรื่อง

ตะวัน แวงโสธรณ์ (2560) ชุดกิจกรรมกิจกรรมแนะแนว คือเครื่องมือทางการแนะแนวที่ประกอบด้วยสื่อและกิจกรรมแนะแนวหลายๆ กิจกรรมที่นำมารวมกันเข้าเป็นชุดอย่างเป็นระบบตามเป้าหมายและขอบข่ายของการแนะแนว เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการแนะแนว โดยมีจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน มีเนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนรู้บรรจุไว้ในรูปของสื่อการสอนต่างๆ

สมร ทองดี และปราณี รามสูต (2545, น. 11 อ้างถึงใน สุนิสา อุปมัย, 2558, น. 31) กล่าวว่า เป็นประมวลประสบการณ์ทุกรูปแบบที่จัดให้หรือสนับสนุนให้ผู้รับบริการแต่ละคน แต่ละกลุ่ม ได้ปฏิบัติหรือได้มีส่วนร่วมเพื่อให้ผู้รับบริการบรรลุเป้าหมาย ในการพัฒนาเสริม ป้องกันปัญหา และแก้ปัญหาทั้งด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม

กรมวิชาการ (2545, น. 45 อ้างถึงใน สุนิสา อุปมัย, 2558, น. 31) กล่าวว่า เป็นกระบวนการเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับบุคคล ช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นและส่งเสริมพัฒนาบุคคล โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้านกายภาพ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ความถนัด ความสามารถ ความสนใจ

พระมหาเกรียงศักดิ์ สุทธิชาติ (2548, น.11) ได้สรุปว่า ชุดกิจกรรมแนะแนว คือชุดกิจกรรมที่จัดสร้างขึ้นโดยการนำเอาเทคนิคต่าง ๆ เช่น กระบวนการกลุ่ม การอภิปรายกลุ่ม การรายงานเป็นรายบุคคลและรายงานเป็นกลุ่ม พร้อมทั้งมีอุปกรณ์ต่าง ๆ ประกอบ เช่น วิดีทัศน์ แผนภูมิ และ แผ่นโป่งใส เป็นต้น มาสร้างเป็นกิจกรรมหลากหลายกิจกรรม ให้กับผู้รับบริการแต่ละคน หรือแต่ละกลุ่มได้ปฏิบัติ หรือได้มีส่วนร่วม เพื่อให้สามารถป้องกันแก้ไขปัญหาของตนได้อย่างเหมาะสม และพัฒนาเสริมผู้รับบริการในด้านต่าง ๆ ตามของข่ายของการแนะแนวและเป็นชุดกิจกรรมที่สร้างขึ้นอย่างเป็นระบบ

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, น.20) ได้กำหนดความหมายของกิจกรรมแนะแนวว่าเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้เหมาะสมตามความแตกต่างระหว่าง

บุคคล สามารถค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตน เสริมสร้างทักษะชีวิต วุฒิภาวะทางอารมณ์ การเรียนรู้ในเชิงพหุปัญญา และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีซึ่งผู้สอนทุกคนต้องทำหน้าที่แนะแนวให้คำปรึกษาด้านชีวิต การศึกษาต่อและการพัฒนาตนเองสู่โลกอาชีพและการมีงานทำ

รับขวัญ ภูเขาแก้ว (2555, น. 14) กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถที่จะช่วยตนเองให้รู้จัก เข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อม สามารถปรับตัวเพื่อที่จะอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

พิชตรา พรหมชาติ (2555, น.26) กล่าวว่า ชุดกิจกรรมแนะแนว หมายถึง เครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่อพัฒนาผู้เรียนและส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะในการเรียนรู้ คิดเป็น ทำเป็นแก้ปัญหาได้ มีความสุขในการมารับบริการ

สุนิสา อุปมัย (2558, น. 33) กล่าวว่า ชุดกิจกรรมแนะแนวหมายถึง เครื่องมือทางการแนะแนวที่จัดการเรียนรู้ให้ผู้รับบริการแบบเน้นประสบการณ์จริง โดยวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันโดยใช้กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ ผ่านเกม อุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยีต่างๆ โดยมีผู้จัดกิจกรรมเป็นตัวเชื่อมโยงให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของชุดกิจกรรมนั้นๆ ตามขอบข่ายการแนะแนว ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ และด้านส่วนตัวและสังคม

สวงศ์ แก่นตา คำ (2558, น. 36) กล่าวว่า ความหมายของชุดกิจกรรมแนะแนว หมายถึง เครื่องมือที่สร้างขึ้นโดยสื่อประสมเช่นรูปภาพ วิดีทัศน์ แอ็บเสียงและเอกสารต่างๆ โดยมีเนื้อหาสอดคล้องกับวิชา หน่วยการสอน และมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยทำให้เกิดพฤติกรรมตามเป้าหมาย และทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อำเภอ อัสฎาวุฑ (2559) กล่าวว่า ชุดกิจกรรมแนะแนว หมายถึง เครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่อแนะแนว โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีต่าง ๆ เป็นระบบนำเชื่อถือ แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์เพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนา ประยุกต์ใช้

ประณิตา ทองพันธ์ (2560, น.33) ได้สรุปว่า ชุดกิจกรรมแนะแนวหมายถึง กิจกรรมการเรียนการสอน ที่สร้างขึ้นอย่างเป็นระบบ มีรูปแบบกิจกรรมหลาย ๆ รูปแบบ มีขั้นตอนอย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนในทุก ๆ ด้านตรงตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

วัลภา สบายยิ่ง (2560, น.33) สรุปความหมายของกิจกรรมแนะแนว หมายถึง กระบวนการช่วยให้บุคคลรู้จักตนเอง รู้จักโลกรอบตัว ด้วยกลวิธีและเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อให้สามารถตัดสินใจด้วยตนเองอย่างเหมาะสมและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สุขารมณั เพิ่มพันธ์วัฒน์ (2560, น. 129) กล่าวว่า ชุดกิจกรรมแนะแนวหมายถึง เครื่องมือทางการแนะแนวที่ประกอบด้วย กิจกรรมแนะแนวหลายๆ กิจกรรมที่มารวมกัน โดยนำหลักการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ และขอบข่ายของการแนะแนว

สัญญา ศิริสถิตย์ (2561, น.41) กล่าวว่า ชุดกิจกรรมแนะแนว หมายถึงการรวมกิจกรรมแนะแนวอย่างเป็นระบบ ระเบียบ หลากๆกิจกรรม ที่มีความสอดคล้องในด้านต่างๆ ทั้งด้านเนื้อหา ด้านการดำเนินกิจกรรมมีอุปกรณ์หรือสื่อที่ใช้สอนที่มีคุณภาพเพื่อประสิทธิภาพในการส่งเสริมพัฒนา ตรงกับเป้าหมาย เช่น วัตถุประสงค์ รูปภาพ เพื่อเสริมสร้าง พัฒนา ป้องกัน และแก้ปัญหา ผู้เข้ารับบริการทั้งแบบรายบุคคล และเป็นกลุ่ม สามารถค้นพบตนเองและบรรลุวัตถุประสงค์ของขอบข่ายงานแนะแนวอย่างมีความสุข

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ชุดกิจกรรมแนะแนว หมายถึงเครื่องมือทางการแนะแนวที่ประกอบด้วย กิจกรรมแนะแนวหลายๆ โดยนำหลักการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ จัดสร้างขึ้นโดยการนำเอาเทคนิคต่าง ๆ เช่น กระบวนการกลุ่ม การอภิปรายกลุ่ม การรายงานเป็นรายบุคคลและรายงานเป็นกลุ่ม พร้อมทั้งมีอุปกรณ์ต่าง ๆ ประกอบ เช่น วัตถุประสงค์ แผนภูมิ และ แผ่นโป่งใส เป็นต้น มาสร้างเป็นกิจกรรมหลากหลายกิจกรรม ให้กับผู้รับบริการเพื่อพัฒนาผู้รับบริการและส่งเสริมผู้รับบริการให้มีทักษะในการเรียนรู้ คิดเป็น ทำเป็นแก้ปัญหาได้ มีความสุขในการมารับบริการตามขอบข่ายการแนะแนว ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ และด้านส่วนตัวและสังคม

## 1.2 ความสำคัญของกิจกรรมแนะแนว

อาภา ถนัดช่าง และเรียม ศรีทอง (2545, น.93) ที่ให้ความเห็นว่า กิจกรรมแนะแนว ในสถานศึกษา ช่วยส่งเสริมให้ศิษย์ได้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน ทำให้ทราบปัญหาและความต้องการของผู้เรียนได้ชัดเจน ซึ่งผู้เรียนจะได้รับการส่งเสริมให้จัดการปัญหาของตนได้ทันเวลาที่ 2) คุณค่าต่อการพัฒนาผู้เรียนในมิติของการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามกำหนดของหลักสูตรแกนกลางดังกล่าว และ 3) คุณค่าต่อการส่งเสริมการพัฒนาและป้องกันปัญหา โดยเห็นว่า กิจกรรมแนะแนว ช่วยเสริมสร้างภูมิคุ้มกัน ส่งเสริมกระบวนการคิดและทักษะชีวิต

สมร ทองดีและปราณี รามสูต (2545, น.9-8) กล่าวว่า การดำเนินกิจกรรมแนะแนว หากกระทำได้เหมาะสมจะส่งผลดีต่อผู้รับบริการ ต่อสถาบัน หรือสังคม และต่อผู้เกี่ยวข้อง เพราะนอกจากจะช่วยให้ผู้รับบริการได้พัฒนาตน ป้องกันปัญหา และรวมทั้งแก้ปัญหาตามควรแก่กรณีแล้ว ยังส่งผลให้ดำรงตน ดำรงงานได้เป็นอย่างดี สร้างประโยชน์แก่ตนเองและสังคม ทั้งยังช่วยให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นในชีวิตส่วนตัวและการงานได้อย่างเป็นสันติสุข อันนับเป็นเป้าหมายที่สังคมปัจจุบันปรารถนาให้ เกิดขึ้น

สมร ทองดี และปราณี รามสูต (2545, น. 8-10 อ้างถึงใน สุนิสา อุปมัย, 2558, น. 33) กล่าวว่า การดำเนินกิจกรรมแนะแนว หากดำเนินกิจกรรม ได้เหมาะสมกับผู้รับบริการและครอบครัวเป้าหมาย จะส่งผลดีต่อผู้รับบริการ สังคมหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เพราะนอกจากผู้รับบริการได้พัฒนาตน ป้องกันปัญหา และแก้ปัญหาได้ ยังสามารถรักษาตน รักษางานได้เป็นอย่างดี สร้างประโยชน์แก่ตนเองและสังคมนำไปสู่การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าทางสังคมและของ

ประเทศชาติอีกด้วย ในส่วนของผู้ให้บริการ การเป็นนักกิจกรรมแนะแนวมืออาชีพ จำเป็นต้องมีการพัฒนากิจกรรมแนะแนวเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นิรนาท แสนสา (2556, น.90) ได้เสนอความเห็นว่ กิจกรรมแนะแนวมีความสำคัญต่อผู้เรียนหรือผู้รับบริการ 3 ประการ ได้แก่ 1) ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เข้าใจตนเอง เห็นคุณค่าตนเอง รักและพึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง รู้จักเป็นผู้ให้-ผู้รับ สามารถปรับตัวและสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น 2) ป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดแก่ผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ประชาคมอาเซียนที่มีความหลากหลายด้านเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม อาจก่อให้เกิดการถูกกล่ลวง การใช้แรงงานข้ามชาติ การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล การแพร่ระบาดของยาเสพติด รวมทั้งการกระทำคามรุนแรงต่าง ๆ ต่อบุคคล และ 3) เป็นการส่งเสริมการจัดการปัญหาของผู้เรียน ทั้งด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ และการพัฒนาส่วนตัวกิจกรรมแนะแนวทั้งที่สนองความต้องการรายบุคคลและแบบกลุ่ม ช่วยเพิ่มความสามารถในการเผชิญและก้าวพ้นปัญหาอุปสรรค เพื่อพัฒนาสู่การเปลี่ยนแปลงของชาติได้

ศักดิ์อนันต์ อนันตสุข (2557) กล่าวว่า “กิจกรรมแนะแนว เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเอง รู้รักษ์สิ่งแวดล้อม สามารถคิด ตัดสินใจ คิดแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแผนชีวิตทั้งด้านการเรียน และด้านอาชีพ สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจผู้เรียน ทั้งยังเป็นกิจกรรมที่ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครองในการมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียน”

สุนิสา อุปมัย (2558, น. 34) กล่าวว่ากิจกรรมแนะแนว มีความสำคัญต่อผู้รับบริการในแง่ที่ารู้จักตนเองและได้พัฒนาทักษะด้านต่างๆ ของตนเองในการป้องกัน แก้ไข และฟื้นฟู ปัญหาของตนเองตามศักยภาพที่มีอยู่ อีกทั้งยังได้รู้จัก เรียนรู้ผู้อื่น ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนส่วนความสำคัญต่อผู้ให้บริการ ในแง่ของการยอมรับและรักษาไว้ซึ่งวิชาชีพแนะแนว อีกทั้งยังได้ชุดกิจกรรมแนะแนวที่มีประสิทธิภาพในการวิเคราะห์เอกลักษณ์ของบุคคลในด้านต่างๆ

สวงศ์ แก่นตาคำ (2558, น.40-41) กล่าวว่า กิจกรรมแนะแนวมีประโยชน์ทั้งต่อผู้ให้บริการและผู้รับบริการ โดยในส่วนของผู้รับบริการนั้น ทำให้ผู้รับบริการสามารถเข้าใจตนเองและผู้อื่นมากขึ้น ทั้งทางด้านความถนัด ความสามารถและความสนใจ ช่วยพัฒนาทักษะในการตัดสินใจ การวิเคราะห์ปัญหา การแก้ปัญหา และช่วยในการพัฒนาบุคลิกภาพ มีความเชื่อมั่น มีความรับผิดชอบ มีวินัย มีทัศนคติที่ดีทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ช่วยให้บุคคลทั่วไปตระหนักถึงความสำคัญในตัวผู้ให้บริการ และช่วยให้ผู้ให้บริการมีเครื่องมือหลากหลายและเหมาะสมในการนำมาใช้ให้บริการแนะแนว และกิจกรรมแนะแนว เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการได้มีโอกาสเรียนรู้ตามต้องการ ไม่จำกัดเวลาสถานที่ ช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้รับบริการ ซึ่งจะช่วยให้สามารถพัฒนาผู้รับบริการ แก้ปัญหาและป้องกันปัญหา ทั้งทางด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ



จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า กิจกรรมแนะแนวมีความสำคัญทำให้ผู้รับบริการรู้จักตนเอง ค้นพบตนเองสามารถป้องกันปัญหา แก้ไขปัญหา ตามศักยภาพของตนที่มีอยู่ รู้จักการเรียนรู้ผู้อื่น ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และกิจกรรมแนะแนวยังมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคมดังนั้นชุดกิจกรรมแนะแนวจึงมีความสำคัญช่วยให้ผู้รับบริการเกิดการเข้าใจตนเอง ป้องกันตนเอง และสามารถพัฒนาตนเอง ส่งผลดีต่อตนเองและสังคม

### 1.3 ขอบข่ายของชุดกิจกรรมแนะแนว

ลัดดาวรรณ ณ ระนอง (2544, น.108-110) ได้เสนอขอบข่ายของการจัดกิจกรรมแนะแนวด้านการพัฒนาส่วนตัวและสังคมครอบคลุมรายละเอียด 7 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาการมองตนในแง่บวก(Positive-Self Regard) 2) การพัฒนาทักษะทางสังคม (Social Skills) 3) การพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิต(Life Skills) 4) การปรับตัวและบุคลิกภาพ (Adjustment and Personality) 5) การพัฒนาทักษะการกล้าแสดงออก (Assertiveness Skills) 6) การจัดการความเครียด (Stress-Management) และ 7) การเปลี่ยนพฤติกรรมการนำตนเอง (Self-Directed Behavior Change)

กรมวิชาการ (2544, น. 25 อ้างถึงในสุนิสา อุปมัย, 2558, น. 34) กำหนดขอบข่ายในการจัดกิจกรรมแนะแนว ดังนี้ 1) การจัดกิจกรรมแนะแนวด้านการศึกษา มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองในด้านการเรียนอย่างเต็มตามศักยภาพ รู้จักแสวงหาและใช้ข้อมูลประกอบการวางแผนการเรียนการศึกษาต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีเทคนิค วิธีการและทักษะการเรียนรู้ มีนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และสามารถวางแผนการเรียน การศึกษาต่อได้อย่างเหมาะสมกับตนเอง 2) การจัดกิจกรรมแนะแนวด้านการทำงานและอาชีพ มุ่งให้ผู้เรียน ได้รู้จักตนเองในทุกด้าน รู้โลกการทำงานอาชีพอย่างหลากหลาย มีเจตคติที่ดีและทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในอาชีพ มีการพัฒนางานอาชีพตามที่ตนเองถนัดและสนใจ 3) การจัดกิจกรรมแนะแนวด้านชีวิตและสังคม มุ่งให้ผู้เรียนรู้จักและเข้าใจตนเองรักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีเจตคติที่ดีต่อการมีชีวิตที่ดี มีคุณภาพมีทักษะในการดำเนินชีวิต สามารถปรับตัวให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, น.12) ได้กำหนดขอบข่ายการจัดกิจกรรมแนะแนวไว้มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการศึกษา ให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองในด้านการเรียนอย่างเต็มศักยภาพ รู้จักแสวงหาและใช้ข้อมูลประกอบการวางแผนการเรียน หรือการศึกษาต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีวิธีการเรียนรู้ และสามารถวางแผนการเรียน หรือการศึกษาต่อได้อย่างเหมาะสม 2. ด้านอาชีพ ให้ผู้เรียนได้รู้จักตนเองในทุกด้าน รู้และเข้าใจโลกของงานอาชีพอย่างหลากหลาย มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มีการเตรียมตัวสู่อาเซียน สามารถวางแผนเพื่อประกอบอาชีพตามที่ตนเองมีความถนัดและสนใจ 3. ด้านส่วนตัวและสังคม ให้ผู้เรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง รักและเห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีเจตคติที่ดีต่อการมีชีวิตที่ดี มีคุณภาพ มีทักษะชีวิต สามารถปรับตัวและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สัญญา ศิริสถิตย์ (2561, น.41) กล่าวว่า ขอบข่ายของชุดกิจกรรมแนะแนว ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การจัดกิจกรรมแนะแนวด้านการศึกษา ที่มุ่งเน้นด้านการศึกษา ด้านการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพสูงสุดสำหรับตน ประกอบด้วยการวางแผนการศึกษาต่อที่เหมาะสม 2) การจัดกิจกรรม ด้านอาชีพ มุ่งเน้นให้รู้จักอาชีพที่หลากหลายที่ตนเองถนัด มีใจรัก เพื่อสามารถ สร้างรายได้ ให้กับ ตนเอง ครอบครัว และชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ 3) การจัดกิจกรรมแนะแนวด้านส่วนตัว และสังคมมุ่งเน้น ให้สามารถปรับตัวและดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมแนะแนวเป็นกระบวนการให้บริการแนะแนวอย่างหนึ่ง ซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาส่งเสริม ป้องกันปัญหา และแก้ไขปัญหาที่ผู้รับบริการเผชิญ อยู่ในขอบข่ายครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาส่วนตัวและสังคม การพัฒนาทางการศึกษา และ การพัฒนาทางอาชีพ

#### 1.4 ขอบข่ายของการพัฒนาชุดกิจกรรมแนะแนว

สุพัตรา ถนอมรัตน์ (2557, น.33)ขอบข่ายของการพัฒนากิจกรรมแนะแนว ประกอบด้วยกิจกรรมทุกรูปแบบทั้งที่เป็นกิจกรรมแนะแนวโดยตรงและกิจกรรมผสมผสานในการ เรียนการสอน การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา เชิงปฏิบัติการในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อมุ่งพัฒนาสร้าง เสริมผู้รับบริการในทุกด้าน รวมทั้งการป้องกันปัญหาและแก้ปัญหาของตนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งอาจ ดำเนินการได้ทั้งกิจกรรมรายบุคคลและกิจกรรมกลุ่ม ซึ่งการพัฒนากิจกรรมแนะแนวควรพัฒนาให้ ครอบคลุมขอบข่าย ของกิจกรรมแนะแนว ทั้งด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม ซึ่ง ผู้พัฒนากิจกรรม จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์และขอบข่ายของการจัดกิจกรรมนั้น ๆ ให้ชัดเจน เพื่อ เป็นแนวทางในการออกแบบหรือแนวทางการจัดกิจกรรมได้อย่างเหมาะสม

สมร ทองดี และปราณี รามสูต (2558, น. 11-27) ได้กำหนดขอบข่ายการพัฒนา กิจกรรมแนะแนว ดังนี้ 1.การพัฒนากิจกรรมแนะแนวด้านการศึกษา มีขอบข่ายงานที่ขึ้นอยู่กับ วัตถุประสงค์ที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้รับบริการได้หลายลักษณะและจัดได้ทั้งกิจกรรมรายบุคคลและ กิจกรรมกลุ่ม เช่น กิจกรรมเพื่อปรับปรุงและพัฒนาวิธีการศึกษาและค้นคว้าเสริมความรู้ กิจกรรมเพื่อ เสริมสร้างจิตวิเคราะห์ และเลือกรับความรู้ กิจกรรมเพื่อช่วยการเตรียมตัวก่อนเข้าศึกษา กิจกรรมเพื่อ สนับสนุนการนำความรู้ทักษะประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ เป็นต้น 2. การพัฒนากิจกรรมแนะแนวด้าน อาชีพ จัดได้ทั้งเป็นรายบุคคลและรายกลุ่มแยกกิจกรรมได้หลายลักษณะตามวัตถุประสงค์ในการ พัฒนาผู้รับบริการด้านอาชีพได้หลายลักษณะ รวมทั้งเป็นการป้องกันปัญหาและแก้ปัญหา เช่น กิจกรรมเพื่อช่วยการตัดสินใจด้านอาชีพ กิจกรรมการเตรียมตนก่อนเข้าสู่อาชีพ กิจกรรมการเผชิญ งาน การปรับปรุงพัฒนาวิธีดำเนินงานอาชีพ การบรรลุเป้าหมายทางอาชีพ กิจกรรมเพื่อการปรับตัว ต่อการว่างงานการเปลี่ยนงานใหม่และการปรับระบบงาน กิจกรรมเพื่อสนับสนุนการนำความรู้ ทักษะประสบการณ์สู่งานอาชีพ เป็นต้น 3. การพัฒนากิจกรรมแนะแนวด้านส่วนตัวและสังคม จัดได้

ทั้งเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม เป็นกิจกรรมที่เน้นการแก้ปัญหา ป้องกันปัญหา และพัฒนาส่งเสริมให้ผู้รับบริการเพื่อการมีชีวิตส่วนตัวที่ดีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น เช่น กิจกรรมเพื่อชีวิตส่วนตัวที่ดี กิจกรรมเพื่อการเสริมสร้างพัฒนาตามสภาพปัญหาและความจำเป็นของรัฐและสังคม กิจกรรมเพื่อควมมีเหตุผลและการแก้ปัญหาเชิงวิทยาศาสตร์ กิจกรรมเพื่อการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม กิจกรรมเพื่อการอยู่ร่วมกับผู้อื่นโดยสันติสุข เป็นต้น 4. การพัฒนากิจกรรมแนะแนวรายบุคคลและเป็นกลุ่ม การที่ผู้แนะแนวรายบุคคลหรือจัดเป็นกิจกรรมกลุ่ม ควรต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับสถานการณ์และเลือกให้เหมาะสมกับสถานการณ์ถ้าอยู่ในวิสัยที่จะเลือกได้ แต่ผู้แนะแนวต้องพัฒนาตนให้พร้อมในเรื่องทักษะการจัดกิจกรรมกลุ่มแก่ผู้รับบริการที่มีลักษณะและวัยแตกต่างกัน

สรุปได้ว่าขอบข่ายของการพัฒนากิจกรรมแนะแนว ต้องจัดให้สอดคล้องเหมาะสมกับวัยของผู้รับบริการโดยยึดหลักให้ผู้รับบริการ มีส่วนร่วมในการเรียนรู้เชิงประสบการณ์โดยเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมทั้งมีการวิเคราะห์และพิจารณาเหตุผลจากประสบการณ์ที่ได้รับ เพื่อนำไปสู่การสรุปสาระการเรียนรู้หรือองค์ความรู้ใหม่และนำไปประยุกต์ ใช้ในชีวิต

### 1.5 การสร้างชุดกิจกรรมแนะแนว

สุนิสา อูปมัย (2558, น. 37) กล่าวว่า การสร้างชุดกิจกรรมแนะแนว ควรคำนึงถึงสิ่งที่ต้องการพัฒนา ครอบคลุมขอบข่ายการแนะแนวทั้ง 3 ด้าน ผู้รับบริการอยู่ในกลุ่มใด ลักษณะของผู้รับบริการ ลักษณะของกิจกรรม เป็นแบบรายบุคคลและเป็นกลุ่ม เกิดประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง โดยชุดกิจกรรมแนะแนวต้องผ่านกระบวนการศึกษา คิด วิเคราะห์ และผ่านการตรวจสอบสภาพเครื่องมือต่างๆ ที่นำมาใช้ เพื่อให้การใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สวงศ์ แก่นตาคำ (2558, น. 41) กล่าวว่า การสร้างชุดกิจกรรมที่ได้มาตรฐานนั้น จะต้อง ดำเนินตามขั้นตอนที่เหมาะสม และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรม

สำราญ วงศ์ขวัญ (2558, น. 35) กล่าวว่า การสร้างชุดกิจกรรมแนะแนวนั้นต้องคำนึงถึงหลักการและขอบข่ายของงานแต่ละด้าน วัตถุประสงค์และเป้าหมายว่าอยู่ในวัยใด ต้องสร้างให้เหมาะสมกับความสนใจ ความต้องการของผู้บริการและดำเนินการสร้างตามขั้นตอนอย่างเหมาะสม

สัญชัย ศิริสถิตย์ (2561, น.41) การสร้างชุดกิจกรรมแนะแนวต้องครอบคลุมขอบข่ายของกิจกรรมแนะแนวทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม ผ่านกระบวนการศึกษา คิด วิเคราะห์ และต้องตรงกับกลุ่มเป้าหมาย ทั้งจัดแบบรายบุคคลหรือรายกลุ่ม ผ่านการตรวจเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ ที่สำคัญจะขาดเสียไม่ได้คือ ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรม

### 1.6 ขั้นตอนในการจัดกิจกรรมแนะแนว

ช่อลัดดา ขวัญเมือง (2541, น.69-72) ได้เสนอรูปแบบการจัดกิจกรรมแนะแนวในชั้นเรียนที่สอดคล้องกันกับทั้งกระบวนการของกิจกรรมแนะแนว สรุปได้ดังนี้



1. ชั้นวิเคราะห์นักเรียน เพื่อให้รู้จักนักเรียน เข้าใจธรรมชาติ รู้เกี่ยวกับความเดิมของนักเรียน

2. ชั้นกำหนดจุดมุ่งหมาย เพื่อกำหนดว่าต้องการให้เกิดการเรียนรู้อะไรบ้าง

3. ชั้นวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อให้รู้ว่าจะต้องรู้อะไรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

4. ชั้นกำหนดเทคนิควิธีการ เพื่อให้รู้วิธีการจัดที่เหมาะสมกับเนื้อหา

5. ชั้นวางแผน เป็นการจัดทำรายละเอียดทั้งหมด

6. ชั้นเตรียมการ เป็นการจัดเตรียมจากแผนที่กำหนดไว้

7. ชั้นจัดกิจกรรมแนะแนว เป็นการดำเนินการตามที่ได้เตรียมการไว้ โดยแบ่งเป็นกิจกรรมอุ่นเครื่องกิจกรรมนำ กิจกรรมหลัก กิจกรรมสรุป

8. ชั้นประเมินผล ทำทั้งขณะดำเนินการและหลังเสร็จสิ้นกิจกรรม เพื่อดูว่าบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้หรือไม่

9. ชั้นป้อนข้อมูลย้อนกลับ เป็นการนำผลจากการประเมินมาแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ศูนย์พัฒนางานแนะแนว กรมสามัญศึกษา (2543, น.2) ได้กำหนดขั้นตอนของกิจกรรมแนะแนว โดยเฉพาะกิจกรรมแนะแนวในชั้นเรียน มักใช้รูปแบบดังนี้ 1) ชั้นนำเข้าสู่กิจกรรม 2) ชั้นดำเนินกิจกรรม 3) ชั้นสรุปกิจกรรม 4) ชั้นประเมินผล แต่ในปัจจุบันได้เน้นการจัดกิจกรรมโดยใช้แนวคิดจากทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (participation learning) ที่เน้นการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (experiential learning) และการเรียนรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม ซึ่งนักการศึกษาส่วนใหญ่ยอมรับว่าการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมจะเสริมสร้างผู้รับบริการทั้งกระบวนการคิดและการปฏิบัติ (Kottman Ashby & Degraaf, 2001, น.4 อ้างถึงใน สมร ทองดีและปราณี รามสูต 2545, น.50) กล่าวถึงขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมแนะแนว ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ชั้นแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Experiencing) 2) ชั้นสะท้อนกลับการรับรู้ (Reflecting) 3) ชั้นสรุปสาระสู่ชีวิต (Generalizing) 4) ชั้นคิดและนำไปปฏิบัติ (Applying) ซึ่งเป็นวงจรการเรียนรู้ (Four phases of the learning cycle) คือ “แลกเปลี่ยนประสบการณ์ สะท้อนกลับการรับรู้ สรุปสาระสู่ชีวิต ชั้นคิดและนำไปปฏิบัติ”

สมร ทองดี และปราณี รามสูต (2558, น. 48-51) กล่าวว่ากำหนดขั้นตอนการจัดกิจกรรม เป็นการระบุลำดับของขั้นตอนของกระบวนการดำเนินกิจกรรมจนสิ้นสุดกิจกรรม ขั้นตอนของกิจกรรมจะมีลักษณะทำนองเดียวกันกับขั้นตอนของกระบวนการสอนกล่าวกว้างๆ สำหรับกระบวนการสอนได้ว่าประกอบด้วยชั้นนำเข้าสู่บทเรียน ชั้นสอน ชั้นสรุป และชั้นประเมินผล ซึ่งเมื่อนำมาใช้ในกระบวนการของกิจกรรมแนะแนวก็กล่าวได้ว่า ขั้นตอนของกิจกรรมแนะแนวประกอบด้วยชั้นนำเข้าสู่กิจกรรม ชั้นดำเนินกิจกรรม ชั้นสรุปกิจกรรม และชั้นประเมินผลขั้นตอนตามที่กล่าวมานี้

มัก นิยมใช้ในรูปแบบของกิจกรรมแนะแนวในชั้นเรียน ซึ่งการแนะแนวของประเทศไทยนิยมใช้เป็นส่วนใหญ่ แต่สถานศึกษาหลายแห่งสหรัฐอเมริกาเท่าที่สำรวจได้ก็จะแตกต่างกันไป เช่นไม่แบ่งเป็นชั้นนำ ชั้นดำเนินการ ชั้นสรุปกิจกรรม และชั้นประเมินผล แต่ระบุเป็นเลขที่ลำดับชั้น นับตั้งแต่เริ่มกิจกรรมจนถึงสิ้นสุด กิจกรรมต่อเนื่องกันไป จนถึงตอนสุดท้ายคือการอภิปรายเพื่อสนับสนุนการนำไปใช้บางแห่งจะแยกออกมาเป็นอีกหัวข้อหนึ่งของการจัดกิจกรรม กิจกรรมประกอบด้วย ชั้นที่ 1 แลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Experiencing) ผู้รับบริการอาจเล่นเกม บทบาทสมมติ ทำงานทำกิจกรรมสถานการณ์จำลอง ฟัง อ่านกรณีศึกษา ค้นคว้า เล่าอดีต เล่าเรื่อง แบ่งปันประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสาระสำคัญหรือผลลัพธ์การเรียนรู้หรือจุดมุ่งหมายของกิจกรรม ชั้นที่ 2 สะท้อนกลับการเรียนรู้(Reflecting) ผู้รับบริการแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก วิเคราะห์ พิจารณาหาเหตุผลจากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในชั้นที่ 1 เพื่อหาคำตอบว่าเกิดอะไรขึ้นจากชั้นที่ 1 หรือเขาตีความสิ่งนั้นว่าอย่างไร ชั้นที่ 3 สรุปสาระสู่ชีวิต (Generalizing) ผู้รับบริการสร้างองค์ความรู้หรือสรุปสาระการเรียนรู้จากการอภิปรายสะท้อนกลับการเรียนรู้ อาจศึกษาทฤษฎีและแนวคิดเพิ่มเติมต่อไปอีกเพื่อความสมบูรณ์ของสาระการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับชีวิต ชั้นที่ 4 คิดและนำไปปฏิบัติ(Applying) ผู้รับบริการทดลองประยุกต์ใช้สาระการเรียนรู้สู่ชีวิต โดยอาจทดลองแก้ปัญหาสถานการณ์จำลอง สร้างคำขวัญ วางแผนพัฒนาคน จูงใจตนเองในการปฏิบัติตามแผน อนึ่งในการกำหนดขั้นตอนของกิจกรรมแนะแนว ผู้แนะแนวอาจใช้วิธีอื่นๆตามประสบการณ์และดุลพินิจที่เห็นว่าเหมาะสม และเมื่อพบว่าได้ผลเป็นที่น่าพอใจก็จัดทำคู่มือกิจกรรมและเผยแพร่เพื่อใช้ร่วมกันต่อไป

### 1.7 เทคนิคในการจัดกิจกรรมแนะแนว

สวางค์ แก่นตา คำ (2558, น. 44) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นจะต้องมีเทคนิคในการนำกิจกรรมไปใช้ เช่น เทคนิคบทบาทสมมติ สถานการณ์จำลอง กรณีตัวอย่าง การอภิปรายกลุ่ม โดยมีขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วยชั้นนำ ชั้นดำเนินการ ชั้นวิเคราะห์และอภิปราย และชั้นสรุปผล

นิตยา กฤษเจริญ (2550, น.26-44 อ้างถึงใน รัฐกร ไหว่วงศ์กิจการ, 2556, น. 44) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาผู้เรียนต้องอาศัยกิจกรรมและเทคนิคต่างๆ คือ 1. เทคนิคบทบาทสมมติ บทบาทสมมติเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยสร้างบทบาทสมมติขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนแสดงออกตามที่ตนคิดอย่างเป็นไปตามธรรมชาติ และไม่มี การซ้อมบทล่วงหน้ามาก่อน แล้วนำอาการที่แสดงออกนั้นมาศึกษาวิเคราะห์ความรู้สึกและพฤติกรรมของตนอย่างลึกซึ้งต่อไป หลักการนำบทบาทสมมติไปใช้ในกิจกรรมแนะแนว คือ ใช้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยไม่กำหนดเวลาที่ตายตัวเกินไป ด้วยเรื่องที่ไม่ยาวมากนัก และเป็นเรื่องที่กระตุ้นให้ผู้เรียนอยากและอภิปรายเมื่อแสดงจบบทบาทสมมติ 2. สถานการณ์จำลอง เป็นเทคนิคที่ใช้เพื่อมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนได้เผชิญปัญหาใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นรู้จักคิดในอนาคต พัฒนาการทำงานกลุ่มและเป็น

การเปลี่ยนแปลงบรรยากาศจากการฟังครูบรรยาย เป็นการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากขึ้น ขั้นตอนการใช้สถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาผู้เรียน สามารถสรุปได้ดังนี้ 1) ขั้นนำ เป็นขั้นที่นำเข้าสู่กิจกรรม เป็นการให้ข้อมูลเบื้องต้นแก่ผู้เรียน บอกวัตถุประสงค์ บทบาทของผู้เรียน และการดำเนินกิจกรรม 2) ขั้นดำเนินการ เป็นการให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติตามกิจกรรมตามบทบาทที่ได้รับ 3) ขั้นวิเคราะห์และอภิปรายผล เมื่อสิ้นสุดกิจกรรม ผู้เรียนได้มีโอกาสทบทวนและวิเคราะห์ถึงกิจกรรมที่ได้ร่วมปฏิบัติ 4) ขั้นสรุป เน้นให้ผู้เรียนเปรียบเทียบเนื้อหาของสิ่งที่ได้เรียนรู้กับประสบการณ์ชีวิตจริง และเชื่อมโยงไปใช้ในเหตุการณ์จริง 3. กรณีตัวอย่าง คือ การนำเหตุการณ์เรื่องราวที่เกิดขึ้นจริงมาดัดแปลงให้เหมาะสม สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาวิเคราะห์และอภิปรายร่วมกัน เป็นการพัฒนาความคิดและการตัดสินใจ การใช้กรณีตัวอย่าง มี 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นนำ ได้แก่ การบอกวัตถุประสงค์ให้ผู้เรียนทราบ 2) ขั้นดำเนินการ ได้แก่ การเสนอกรณีตัวอย่างให้ผู้เรียนได้ศึกษาพร้อมประเด็นปัญหา คำถาม ให้ผู้เรียนได้ร่วมอภิปราย 3) ขั้นสรุป ได้แก่ การให้ผู้เรียนได้ร่วมกันสรุปสิ่งที่ได้รับจากการร่วมกิจกรรม

## 1.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1.8.1 งานวิจัยภายในประเทศ

กรมวิชาการ (2544, น. 2 อ้างถึงใน สมร ทองดี และปราณี รามสูต, 2558, น. 9-45, 9-46) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมแนะแนวทุกประเภททั้งด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม จะต้อง “มุ่งเน้นให้เกิดการบูรณาการแบบองค์รวม ทั้งองค์ความรู้ตามหลักวิชาชีวิตและหลักวิชาการ ให้ผู้รับบริการมีความสมดุลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สติปัญญาและสังคม เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข” จึงเป็นแนวทางในการกำหนดวัตถุประสงค์ของกิจกรรมแนะแนวที่เน้นการเป็นคนดี คนเก่งและดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

อรณัฐรา โยธะกา (2551, น. 13) ศึกษาเรื่องผลของการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนวัยรุ่นตอนต้น กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนวัยรุ่นชายและหญิง อายุระหว่าง 13-15 ปี ของโรงเรียนเทศบาลเมืองจันทบุรี 2 จังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2551 จำนวน 60 คน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างนักเรียนที่ได้รับการฝึกด้วยชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการรับผิดชอบต่อสังคมกับนักเรียนที่ไม่ได้ได้รับการฝึกด้วยชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการรับผิดชอบต่อสังคม ผลที่พบมีนัยสำคัญทางสถิติ นักเรียนที่ได้รับการฝึกด้วยชุดกิจกรรมแนะแนวมีพฤติกรรมการรับผิดชอบต่อสังคมสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการฝึกด้วยชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศศธร บำรุง (2553, น.75) ศึกษาเรื่อง ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวกลุ่มเพื่อพัฒนาการปรับตัวทางสังคมของเด็กบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนกาญจนาภิเษกสมโภชฯ จังหวัด

ปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่านักเรียนที่ได้รับชุดกิจกรรมแนะแนวกลุ่มมีการปรับตัวทางสังคมสูงกว่า ก่อนการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชลธิชา จันมณีนี (2553) ได้ศึกษาผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักศึกษาตามนโยบาย สถานศึกษา 3D ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของศูนย์วิทยพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ยะลา ก่อนการทดลองกับหลังการทดลองและระยะติดตามผล กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จำนวน 21 คน ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์พัฒนาวิทยพัฒนา ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2553 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อ พัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักศึกษาตามนโยบายสถานศึกษา 3D มีลักษณะที่ประกอบด้วย กิจกรรมแนะแนวหลายๆ กิจกรรมที่นำมารวมกันอย่างเป็นระบบตามเป้าหมายและขอบข่ายของการ แนะแนว ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามนโยบายสถานศึกษา 3D สูงขึ้นภายหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และภายหลังการ การใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามนโยบายสถานศึกษา 3D เป็น เวลา 1 เดือน นักศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

อารีพรรณ อะทะวงษา (2554) ได้ศึกษา ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อ พัฒนาพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริตสูงกว่านักเรียนกลุ่ม ควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พัชตรา พรหมชาติ (2555) ได้ศึกษาผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนา พฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนพระแม่มารี กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2555 จำนวน 40 คน ด้วยชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาความมุ่งมั่นในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีพัฒนาพฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงานสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 นักเรียนกลุ่มทดลองที่มีลักษณะมุ่งมั่นอนาคตและควบคุมตนเองแตกต่างกันหลังการใช้ชุด กิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาพฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงาน มีพฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงานไม่ต่างกัน นักเรียนกลุ่มทดลองที่มีเพศ ผลการเรียนเฉลี่ย และรายได้ของครอบครัวต่างกัน หลังการใช้ชุดกิจกรรม แนะแนวเพื่อพัฒนาพฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงาน มีพฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงานไม่ต่างกัน

โกสุมวดี จิตเกษม (2555, น. 44 อ้างถึงใน สุณิสสา อุบมัย, 2558, น. 44) ศึกษาเรื่องผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมนิยม เพื่อพัฒนาการคิดเชิงบวก แก่ผู้ติดยาเสพติด ในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ของสำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าภายหลัง การทดลอง ผู้ติดยาเสพติดที่ได้รับชุดกิจกรรมแนะแนว ตามแนวคิดพฤติกรรมนิยม เพื่อพัฒนาการ

คิดเชิงบวกสูงขึ้นกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ในระยะติดตามผล 4 สัปดาห์ ผู้ติดยาเสพติดกลุ่มทดลองมีการคิดเชิงบวกสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เป็นไท เทวินทร์ (2557) ศึกษาเรื่อง ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาทักษะการตัดสินใจเลือกแนวทางการศึกษาต่อของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสันป่าสัก จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ภายหลังจากนักเรียนกลุ่มทดลองที่ได้รับชุดกิจกรรมแนะแนวมีการตระหนักรู้ในตนเองในการเลือกแผนการเรียนสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ยุพาพรรณ ศิริอ้าย (2557, น. 76-81 อ้างถึงใน สุนิสา อุปมัย, 2558, น. 43) ศึกษาเรื่องผลการใช้ชุดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตด้านการจัดการอารมณ์และความเครียดของเด็กกำพร้า มูลนิธิห่วงใยเด็กกำพร้า จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าเด็กกำพร้าที่ได้ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตด้านการจัดการอารมณ์และความเครียดมีคะแนนทักษะชีวิตด้านการจัดการอารมณ์และความเครียดสูงกว่านักเรียนในกลุ่มควบคุมที่ได้รับกิจกรรมแนะแนวปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05และมีความพึงพอใจต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตด้านการจัดการอารมณ์และความเครียดอยู่ในระดับมาก

วัชรวิทย์ ทรัพย์มี (2558, น.12-5) วัตถุประสงค์ของการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวกล่าวว่า กิจกรรมแนะแนวด้านส่วนตัวและสังคม เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้ผู้รับบริการรู้จักตนเองและสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายเพื่อป้องกันไม่ให้ผู้รับบริการมีปัญหาด้านส่วนตัวหรือสังคม หรือถ้าเกิดปัญหาด้านส่วนตัวและสังคมขึ้น ผู้รับบริการจะสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุนิสา อุปมัย (2558, น. 40) กล่าวว่าวัตถุประสงค์การใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวด้านส่วนตัวและสังคมแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะของการจัดกิจกรรม เพื่อให้สถานะกิจกรรมแนะแนวดีขึ้นคนทั่วไปตระหนักถึงประโยชน์ มีรูปแบบการจัดกิจกรรมที่เป็นมาตรฐาน มีการวัดผลกิจกรรมแนะแนวที่มีประสิทธิภาพ ด้านผู้ให้บริการแนะแนวเพื่อมีกิจกรรมที่หลากหลายและเหมาะสมกับเหตุการณ์ และสะดวกในการน ากิจกรรมไปใช้ ด้านผู้รับบริการแนะแนว เพื่อป้องกันปัญหา แก้ไขปัญหาและส่งเสริมผู้รับบริการ

ประณิตา ทองพันธ์ (2560) ได้ศึกษาผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสาธิตลอออุทิศ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2560 จำนวน 24 คน ด้วยชุดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ผลการวิจัยพบว่า 1) นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์สูงกว่าก่อนใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 2) ภายหลังจากทดลอง นักเรียนกลุ่มทดลองที่ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวมีลักษณะอันพึงประสงค์สูงกว่าของนักเรียนกลุ่มควบคุมที่ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ฐิราวัลย์ เล็งพานิช (2560) ศึกษาเรื่องชุดการสอนกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยเจ้าพระยา ชั้นปีที่ 1 พบว่าหลังการใช้ชุดการสอนกิจกรรมแนะแนว นักศึกษามหาวิทยาลัยเจ้าพระยา ชั้นปีที่ 1 เห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้นกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุขอารมณ์ เพิ่มพันธรัววัฒน์ (2560) ศึกษาเรื่องผลการใช้ชุดกิจกรรมแนวเพื่อลดแนวคิดด้านวัตถุนิยมของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าภายหลังการทดลองนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ปทุมวัน กรุงเทพมหานครซึ่งเป็นกลุ่มทดลองมีการลดแนวคิดด้านวัตถุนิยมลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วันวิสาข์ แก้วแล (2560) ศึกษาเรื่องผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดพฤติกรรมนิยมที่มีต่อการพัฒนามารยาทไทย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 1 โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัยสมบูรณ์กุลกันยาจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าหลังการทดลองนักเรียนกลุ่มทดลองมีมารยาทไทยสูงขึ้นกว่าก่อนทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระเวียง ดอนศรีชา (2561) ได้ศึกษาการใช้กิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาจิตสาธารณะของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เพื่อเปรียบเทียบ จิตสาธารณะของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่เข้าร่วมกิจกรรมแนะแนวพัฒนาจิตสาธารณะก่อนและหลังการทดลอง และเพื่อเปรียบเทียบจิตสาธารณะของนักเรียนที่ได้เข้าร่วมและไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาจิตสาธารณะ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2553 โรงเรียนหนองสองห้องวิทยาที่ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 42 คน และกลุ่มควบคุม จำนวน 38 คน กลุ่มทดลองได้เข้าร่วมกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาจิตสาธารณะ จำนวน 12 ครั้ง โดย ทำการทดลองสัปดาห์ละ 3 ครั้ง ครั้งละ 60 นาทีเป็นเวลา 4 สัปดาห์กลุ่มควบคุมจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามปกติเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบวัดจิตสาธารณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 45 ข้อ วัดพฤติกรรมจิตสาธารณะ 3 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาจิตสาธารณะมีคะแนนเฉลี่ยจิตสาธารณะหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01และนักเรียนที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาจิตสาธารณะมีคะแนนเฉลี่ยจิตสาธารณะสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาจิตสาธารณะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องการผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว ช่วยให้ผู้วิจัยมีความมั่นใจในการทำการวิจัยเพื่อใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวในการมุ่งเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่เกาะ

### 1.8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แม็กโคลแมม (Meccolmam, 1975 อ้างถึงใน สุนิสา อุปมัย, 2558, น. 44) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ชุดการสอนและกิจกรรมกลุ่มที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา สังคมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่เรียนโดยใช้ชุดการสอนร่วมกิจกรรมกลุ่มมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษามากกว่านักเรียนที่ใช้ชุดการสอนเพียงอย่างเดียวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และนักเรียนที่เรียนโดยใช้ชุดการสอนเพียงอย่างเดียวมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากกว่านักเรียนที่ใช้กิจกรรมกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

รียูเนี่ยน (Reunion, 1975, 5057-A ; อ้างถึงใน พรพิชญ์ วิริยากุลภัทร์. 2555 , น.62) การศึกษาผลการใช้กิจกรรมแนะแนวกลุ่มที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อมโนทัศน์ จากสถานะทางสังคมของนักเรียนในกลุ่มเพื่อน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนเกรด 5 จำนวน 120 คน จากอริโซนา โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีกิจกรรมแนะแนว 2. กลุ่มบรรยาย 3. กลุ่มควบคุม โดยกลุ่มแรกและกลุ่มที่ 2 นักเรียนในกลุ่มพบกัน 9 ครั้งในเวลา 8 สัปดาห์ ทุกกลุ่มมีการทดสอบก่อนและ หลังทดลอง โดยใช้แบบทดสอบ 2 ชนิด คือ แบบทดสอบมโนทัศน์ของ Pier Harris Children Self Concept และ ทำสังคมมิติ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มที่ใช้กิจกรรมแนะแนวกลุ่มมีคะแนนสถานะทางสังคมสูงกว่ากลุ่มบรรยาย และกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนคะแนน อัตมโนทัศน์ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Dickens (1985, 2502; อ้างถึงใน ศิริลักษณ์วัฒนศิริ. 2554, น.28) ได้ศึกษาผลของการสอนโดยการใช้โปรแกรมการศึกษาด้านอาชีพที่มีต่อการรับรู้ด้านอาชีพ และอัตมโนคติของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และ 4 ของโรงเรียนประถมศึกษา มลรัฐนิวเจอร์ซีย์ ผลการศึกษาพบว่านักเรียนที่ได้รับการสอนโดยใช้โปรแกรมการศึกษาด้านอาชีพ มีการรับรู้ในด้านอาชีพและอัตมโนคติสูงขึ้นหลังได้รับการสอนแต่ไม่พบความแตกต่างของการรับรู้ด้านอาชีพและอัตมโนคติระหว่างนักเรียนชายและนักเรียนหญิง

Anderson (1998, p.4795-A) ได้สร้างชุดการเรียนด้วยตนเองเพื่อหาประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษา ในระดับเตรียมประถมศึกษา โดยใช้ชุดการเรียนด้วยตนเองกับการสอนแบบบรรยาย ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญจากกลุ่มที่สอนโดยใช้ชุดการเรียน การวางแผนการสอน และวิธีสอนแต่ไม่มีความแตกต่างกันด้านทัศนคติที่มีต่อวิชาสังคมศึกษาและผู้เรียนโดยมากชอบชุดการเรียนด้วยตนเอง

จากเอกสารงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศข้างต้นได้แสดงให้เห็นว่าชุดกิจกรรมแนะแนว สามารถนำมาใช้พัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหาของผู้รับบริการได้จริง เนื่องจากเป็นชุดกิจกรรมประกอบด้วยกิจกรรมแนะแนวและเทคนิคที่หลากหลาย สร้างขึ้นอย่างมีระบบเพื่อ

พัฒนาผู้รับบริการในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม จึงทำให้ชุดกิจกรรมแนะแนวสามารถพัฒนาผู้รับบริการได้อย่างแท้จริง การนำชุดกิจกรรมแนะแนว เพื่อไปพัฒนา ส่งเสริม ปรับปรุง ป้องกันและแก้ไข พฤติกรรมทั้งที่พึงประสงค์และมีพึงประสงค์ของผู้รับบริการ ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใด ในช่วงวัยใด ทั้งในด้านการศึกษาด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม ก็ตาม หากเลือกกิจกรรมแนะแนวที่มีประโยชน์เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องพัฒนา ผู้รับบริการ ก็จะได้รับประโยชน์อย่างยิ่ง และสามารถทำให้เกิดสติ คิดเป็น ทำเป็น พึ่งพาตนเองได้

## 2. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

#### 2.1.1 องค์ประกอบของความสุข

Diener, E. (2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547 หน้า 26) ได้กล่าวไว้ว่า การมุ่งอธิบายปัจจัย หรือองค์ประกอบของความสุข คือความพึงพอใจในชีวิต รวมถึงเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านบวกสูง ซึ่งความสุขเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัยที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตการทำงานที่นำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) คือการที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองกระทำและเป็นอยู่มีเป้าหมายของชีวิตสอดคล้องกับความเป็นจริงที่สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจผสมกับความสมเหตุสมผล ทำให้สามารถยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นได้โดยไม่จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) คือการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่รัก และสิ่งที่ชอบจนพอใจกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รู้สึกมีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด ตลอดจนงานทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและต่อสังคมต่อไป

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) คือการที่บุคคลมีความรู้สึกมีความสุข สนุกสนาน ยิ้มแย้มสดใส เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำจนรับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) คือการที่บุคคลมีความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น เบื่อหน่าย เศร้าหมอง คับข้องใจ และไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง จนอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุขในการทำงาน



Gavin and Mason (2004 อ้างถึงในประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, น.40) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขเกิดจากความรู้สึกภายในของแต่ละคน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกในทางบวก ดังเช่น ความรู้สึกชื่นชอบ ความรู้สึกพึงพอใจโดยความสุขประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความมีอิสระ คือ การที่บุคคลมีความสามารถที่จะคิดดีหรือเลือกในสิ่งที่ต้องการรวมถึงอำนาจและเสรีภาพในการตัดสินใจ เพื่อให้ตนเองมีความพึงพอใจในชีวิต โดยสามารถควบคุมและกำหนดการกระทำให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้ คือ สิ่งสำคัญที่ใช้ในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง และรู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไรให้เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และเกิดประโยชน์ต่อความสัมพันธ์ของบุคคลอื่น จนเกิดการไว้วางใจและยอมรับจากบุคคลรอบข้าง

3. ลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ ความเชี่ยวชาญและความชำนาญ โดยส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่เพิ่มมากขึ้น

Warr, P.B. (1990 อ้างถึงใน รัชณี หาญสมสกุล, 2550, น.3) กล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นความสุขที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคล มีการตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความตื่นระดมในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

Manion, 2003 (อ้างถึงในประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, น.39) หมายถึง ผลจากการเรียนรู้ที่เป็นการผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะมีความปลื้มใจที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดอารมณ์ในทางบวกจากพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เช่น การร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ไปจนถึงการแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างมีเหตุและผลและเกิดการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สิ่งเหล่านั้นเป็นผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดการแสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสนุกสนานทำให้สถานที่ปฏิบัติงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ มีสภาพแวดล้อมรอบตัวในการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีใน

สถานที่ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกที่ดีต่อชิ้นงานที่ได้รับมอบหมาย จนทำให้เกิดความผูกพันในงานคงอยู่ในองค์กรต่อไป โดยอธิบายปัจจัย หรือองค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) คือการเกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงานจากการรับรู้พื้นฐาน โดยที่บุคลากรมาทำงานร่วมกันทำให้เกิดสังคม เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน เกิดความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการสนทนาพูดคุยให้การช่วยเหลืออย่างเป็นมิตร ซึ่งผู้ร่วมงานได้รับการช่วยเหลือจนเกิดมิตรภาพระหว่างบุคลากรต่าง ๆ ทำให้ความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรู้ว่าการอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่รักใคร่และปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the Work) คือการรู้สึกถึงความรักและความผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับการทำงาน โดยรับรู้ว่าคุณเองมีภารกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง มีความรู้สึกยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของการทำงานทำให้เกิดความกระตือรือร้น และความตื่นเต้นดีใจ จนทำให้รู้สึกเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน ตลอดจนปรารถนาที่จะรู้สึกเป็นสุขในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เมื่อตนมีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างภาคภูมิใจ

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) คือการรู้สึกว่าตนเองปฏิบัติงานได้บรรลุและตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จนเกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทำให้ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายและทำให้สำเร็จ โดยมีอิสระในการทำงาน จนเกิดผลลัพธ์การปฏิบัติงานไปในทางบวก รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตและเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง จนเกิดความก้าวหน้าและพัฒนาองค์กรต่อไป

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) คือการรู้สึกว่าตนเองได้รับความเชื่อถือและยอมรับจากผู้ร่วมงานผู้ร่วมงาน โดยการพยายามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง จนได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ตลอดจนนำความรู้ไปใช้อย่างต่อเนื่องจากองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าว

Manion (2003 อ้างถึงในประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, น.42) ได้กล่าวไว้ว่าความสุขเป็นพลังที่ทำให้เกิดอารมณ์ในทางบวก รู้สึกสดชื่นมีชีวิตชีวา ประสบแต่ความสุขความสนุกสนานในการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญทำให้ผลที่ตามมาคือผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป

## 2.2 ความหมายของความสุข

ประเวศ วะสี (2544, น.41) ให้ความหมายของความสุข ไว้ว่า ความสุขคือ การสิ้นไปของความทุกข์ ซึ่งความทุกข์เกิดจากการบีบคั้นทางกาย สังคม จิตใจและปัญญา โดยการบีบคั้นทางกาย เช่น การขาดปัจจัย 4 สิ่งแวดล้อมไม่ดี การเป็นโรค การบีบคั้นทางสังคม เช่น ความขัดแย้งในครอบครัว ชุมชน สังคม เศรษฐกิจ การเมือง การขาดความยุติธรรม การบีบคั้นทางจิต เช่น หงุดหงิด

รำคาญ โทสะ โลภะ พยาบาท ฟุ้งซ่าน สงสัยระแวง เห็นแก่ตัว ขาดสติ ขาดสมาธิ การบีบคั้นทาง ปัญญา เช่น เข้าใจอะไรไม่แจ่มแจ้ง โง่ คิดและทำอะไรไม่ถูกต้อง

เกวрут ไชยเดช (2550, น.16) ได้กล่าวถึง แนวความคิด ที่เกี่ยวข้องกับความสุขอีก ประการหนึ่งคือ ความอยู่ดีมีสุข คือ การมีสุขภาพอนามัยที่ดีทั้งร่างกาย และจิตใจ มีงานทำ มีรายได้ พอเพียงพอต่อการดำรงชีพ มีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคง อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี และอยู่ภายใต้ระบบการ บริหารจัดการที่ดีของรัฐ

สุชาติ ศรีรักษา (2550, น.12) ได้ให้ความหมายของความสุข หมายถึงความรู้สึกพึง พอใจต่อสิ่งรอบตัวต่าง ๆ รวมถึงความพึงพอใจที่ได้รับจากการปฏิบัติของคนอื่นต่อตนเอง

อารีย์ บุญผ่อง (2550, น.32) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตโดยรวมของบุคคล ที่ครอบคลุมมิติทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ต่อสิ่งรอบตัวต่าง ๆ รวมถึงความพึงพอใจที่ ได้รับจากการปฏิบัติของคนอื่นต่อตนเอง

พนิดา คชะชา (2551, น.22) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกหรือ สภาวะทางอารมณ์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เป็นการประเมินถึงความพึงพอใจของบุคคลนั้น ๆ มีความ พึงพอใจกับเป้าหมายหลักของชีวิต รวมถึงประสบการณ์ที่ได้รับรู้ กระทำในสิ่งที่นำมาซึ่งสิ่งดีงาม มี อารมณ์ทางบวกสูงและอารมณ์ทางลบต่ำ

กรมการพัฒนาชุมชน (2554, น.2) และกิ่งทอง กิจจานนท์ (2557, น.11) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง สภาวะที่คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำรงชีวิตอย่างมีดุลยภาพทั้งจิต กาย ปัญญา ที่ เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นองค์รวมและสัมพันธ์กันได้ถูกต้องดีงาม นำไปสู่ การอยู่ร่วมกันอย่างสันติระหว่างคนกับคนและระหว่างคนกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

อภิชัย มงคล (2554, น.1) ได้ให้ความหมายของความสุข หมายถึงสภาพชีวิตที่เป็น สุขอันเป็นผลมาจากความสามารถในการขจัดปัญหาในการดำเนินชีวิตที่มีศักยภาพ ที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลงไป ความสุขจึงสามารถค้นหาได้จากตัวของเราเอง

เมธาพร ผังลักษณ์ (2559, น.15) กล่าวว่า ความสุข หมายถึงการรับรู้ความรู้สึกหรือ สภาวะอารมณ์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ความสุข มีคำใช้สื่อความหมายได้หลายคำ เช่น ความสุข ความ พึงพอใจและความสนุกสนาน ซึ่งในแต่ละคำที่ใช้เรียกมีความหมายใกล้เคียงกัน ความสุขจะเป็น ลักษณะทางอารมณ์ ความรู้สึกที่แสดงออกทางพฤติกรรมค่อนข้างคงทน ยาวนาน ซึ่งความพอใจจะ เป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้นในลักษณะที่ต้องมีสิ่งที่มีมากระทำหรือมีผลกระทบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในอารมณ์ของบุคคล เป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกที่มีความสุข ส่วนความสนุกสนานส่วนมากจะเป็น ลักษณะของอารมณ์ที่เกิดขึ้นในขณะที่ดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งมีลักษณะคงที่ไม่เปลี่ยนแปลง ได้ง่าย

Glatzer (2000, Online) กล่าวว่า คนเราส่วนใหญ่มักจะคิดถึงเรื่องความสุขและดูเหมือนว่าทุก ๆ คนทำทุกอย่างในชีวิตเพื่อที่จะได้สร้างความสุขให้กับตนเอง เพราะความสุขเป็นสิ่งที่มีความแปลกในตัวของมันเอง มุมมองของ “ความสุข” จึงอธิบายในศาสตร์หลายแขนง ซึ่งคำอธิบายมีความแตกต่างกันไปตามศาสตร์นั้น ๆ ดังนี้ 1. นักจิตวิทยามองว่าความสุขเป็นคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ 2. นักชีววิทยามองว่าความสุขเป็นผลมาจากการทำงานของสารเคมีในร่างกาย 3. นักปรัชญามองว่า ความสุขเป็นเรื่องเกี่ยวกับศีลธรรม 4. นักสังคมศาสตร์มองความสุขว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับสถานะทางสังคม ความสุขเป็นเรื่องของบุคคลแต่ละคนหรือจะเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นปรากฏการณ์ทางจิตใจของแต่ละคนก็ได้ ซึ่งนักสังคมศาสตร์มองว่าความสุขของแต่ละบุคคลเป็นรากฐานของสังคม

Anna (2005, p. 301) ได้ศึกษาถึงความสุขในทางจิตวิทยา สรุปว่าเป็นความรู้สึกทางอารมณ์ที่แต่ละบุคคลตัดสินว่ามีความสุขมากหรือน้อย ซึ่งขึ้นอยู่กับวิถีชีวิตที่กำลังดำเนินอยู่ ประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต และทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินชีวิต หลักการ วิชิติต ประสพการณ์ชีวิต อาจมีทั้งที่ก่อให้เกิดความสุข และความทุกข์ และระดับของความสุขและความทุกข์ขึ้นอยู่กับเราจะจดจำประสบการณ์ชีวิตนั้นได้มากหรือน้อย

Layard, R. (2005, pp.202-203) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่สุด การมีชีวิตที่มีความสุขสนุกสนานและเป็นความปรารถนาของบุคคลที่อยากจะคงความรู้สึกดังกล่าวไว้ให้ยาวนาน ซึ่งตรงข้ามกับความรู้สึกที่ไม่มีความสุข

ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ความสุข หมายถึง สถานะทางจิตใจที่บุคคลรู้สึกพึงพอใจ สงบสุข หรืออัมเอิบใจ อันเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น การประสบความสำเร็จในชีวิต การมีความสัมพันธ์ที่ดี การมีสุขภาพที่แข็งแรง หรือการได้รับความพึงพอใจจากสิ่งที่ทำในชีวิตประจำวัน ความสุขสามารถเป็นได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และวิธีที่บุคคลตอบสนองต่อประสบการณ์เหล่านั้น

### 2.1.2 ความหมายของการทำงาน

พรรณิภา สืบสุข (2546, น.6) กล่าวว่า การทำงาน หมายถึง การทำกิจกรรมในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จขององค์การทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพโดยอาศัยความสามารถทักษะซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ความพยายาม การจูงใจ การรับรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนการได้รับการสนับสนุนจากองค์การ

กุลธิภา ถิตวงษ์ประทีป (2550, น.33) กล่าวว่า การทำงาน หมายถึง การทำกิจกรรมที่ตนเองรับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จตามต้องการโดยอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์ของตนเอง

อรรถพร คงเขียว (2554, น.7) กล่าวว่า การทำงาน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มุ่งกระทำให้สำเร็จและเกิดผลของงาน

ทศพร จิริกิจวิบูลย์ (2556, น.14) กล่าวว่า การทำงาน หมายถึง ภารกิจหน้าที่ ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคู่กับตำแหน่งทางสังคมในสถาบันหรือองค์กร ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรง ตำแหน่งใดก็ตามต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภาระหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ต้องนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์หรือโน้ตศน์ของตนเองที่มี อยู่มาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมีศาสตร์และศิลป์ใน บทบาทหน้าที่

Kreither and Kinicki (2001, p. 143) กล่าวว่า การทำงานเกิดจากการ รวมกันระหว่างความพยายาม ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคล Matteson (2002, p.153) กล่าวว่า การทำงาน หมายถึง สิ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและเป็นสิ่งที่ผู้บริหารให้ ความสำคัญยิ่งในศตวรรษที่ 21

ก่อกนิษฐ์ กำมะลา (2563, น.23) การทำงาน หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมให้ ประสบผลสำเร็จ ตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดขึ้นเฉพาะของบุคคล เฉพาะตำแหน่ง ภายในองค์กร ซึ่ง ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

สรุปได้ว่า การทำงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่หรือกระบวนการที่บุคคลใช้ แรงแยก แรงใจ และความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ไม่ว่าจะเป็น งานในลักษณะการจ้างงาน งานอาสาสมัคร หรืองานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองและสังคม

### **2.1.3 ความหมายของความสุขในการทำงาน**

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547, น.27)กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและพึงพอใจชอบและศรัทธาในงานที่ทำพึงพอใจในประสบการณ์ ชีวิต ที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้นให้ผลต่อความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ ความรู้สึก ทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรมกัลยาณัตน์ อ่องคณา (2549, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานหมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตัวเองรัก รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประสบการณ์ที่ได้รับเกิดการ สร้างสรรค์ในทางบวก

นภัชชล รอดเที่ยง (2550, น.18) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจาก หลายองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจ และสามารถตอบสนองความต้องการในชีวิตของแต่ละบุคคล

จิรา เต็มจิตอารีย์ (2550, น.23) กล่าวว่า การมีความสุขในการทำงาน หมายถึง การเลือกทำงานที่ชอบหรือการสร้าง ความพึงพอใจในงานที่ทำ ทาวิธีทำงานให้มีความสุข พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายอย่างภายในขอบเขตที่สังคมยอมรับตามความสามารถของตนเองและ



มองเห็นหนทางไปสู่ความสำเร็จได้ แล้วลงมือปฏิบัติอย่างตั้งใจย่อมเกิดความสุข เกิดความปิติจากความสำเร็จในงานตามมา

ทัศนิกา เทพสุริวงศ์ (2550, น.20) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ทำ มีอารมณ์ความคิด การกระทำในทางบวกมากกว่าทางลบ มีความคิดสร้างสรรค์ผลงาน มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน องค์กรมีผลผลิตที่ดีและตอบแทนคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้แก่พนักงาน มีการให้ซึ่งกันและกันบนพื้นฐานของความถูกต้องและดีงาม

วรรณพร พรายสวาท (2552, น.27) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความสุขจากการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีผลงาน มีความมั่นคงที่ดีในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เกิดความรู้สึกว่าตัวเองเป็นคนที่มีความค่าต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นมีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต นำไปเผยแพร่ต่อครอบครัว ชุมชน และแรงงานที่มีทั้งนี้ สิ่งที่องค์กรจะได้รับจากการมีความสุขในการทำงาน ก็คือคุณภาพของสินค้าและบริการที่ดีขึ้น ผลผลิตสูงขึ้น การขาดงานน้อยลง มีพนักงานที่เข้มแข็งในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ลดอัตราการเลิกจ้าง ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่ ตลอดจนทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดี และลดความไม่พอใจของผู้ใช้แรงงานนอกจากนั้นยังทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทำให้พนักงานรักองค์กรมากขึ้น ส่งผลดีต่อองค์กรโดยรวมมากขึ้น

ปิยอร ลีระเต็มพงษ์ (2552, น.11) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ภาวะอารมณ์ทางบวก ความร่าเริงสนุกสนาน และพึงพอใจในชีวิตทั้งมวลหรือบางส่วนของชีวิต ซึ่งได้รับการสนับสนุน จากงานวิจัยเพิ่มมากขึ้น อาจมีองค์ประกอบเกี่ยวกับความสุขเพิ่ม ได้แก่ การบรรลุความปรารถนาแห่งตน เช่น การบรรลุเป้าหมายในชีวิตการมีความเจริญงอกงาม มีมิติความสุขในจิตใจ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอันเป็นที่รัก หรือการ諦มค่าความงามของชีวิต

เนตรสวรรค์ จินตนาวลี (2553, น.15) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกในการทำงานทางบวก แสดงออกถึงการอยากช่วยเหลือ อยากทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นที่ยอมรับ มีความเต็มใจทำงาน นำไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มาจากปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานและลักษณะของงาน

เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553, น.10) ได้กล่าวว่า การทำงานที่มีความสุข ควรจะประกอบไปด้วย การทำงานที่มีความสนุก มีความท้าทาย มีความเป็นอิสระ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมไปถึงมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสมในอันที่จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข จึงกล่าวได้ว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากหลายปัจจัยที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลให้เกิดความพึงพอใจแตกต่างกันออกไป

เจริญชัย เฟ็งสว่าง (2553, น.19) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานหมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ พึงพอใจในงานที่กระทำตลอดจน สภาพแวดล้อมในการทำงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตน มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสนุก เพลิดเพลิน กระตือรือร้น มีความรู้สึกดีทั้งทางกาย และจิตใจมุ่งมั่นที่จะกระทำให้ประสบความสำเร็จด้วยความขยันขันแข็ง ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ และความซื่อสัตย์สุจริต รวมถึง เมื่อพบเห็นสิ่งที่ไม่ดีงามหรืองานที่ไม่ถูกต้องจะมีความรู้สึกผิดหวังและต้องการแก้ไขให้ดีขึ้น

Manion (2003, อ้างถึงในชุดนิพนธ์ ฟ้าภิญโญ, 2552, น.6) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกละเอียดที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพัน และมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกละเอียดที่จะทำงาน มีความผูกพันในงาน และทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยบุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินสนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำมีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงานได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้งานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และมีความสุขในการทำงาน

## 2.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) โครงการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะเอกชน โดยได้นำแนวคิดความสุข 8 ประการ ของชาญวิทย์ วสันต์ธรรมาพันธ์, 2551 อ้างถึงในงานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข โดยศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2556, น.59-60) ซึ่งต่อมาได้นำมาพัฒนาเป็น “องค์กรแห่งความสุข” (Happy Workplace) โดยการให้ความสำคัญ ต่อ “คน” และเพิ่มคุณค่าของ “คน” ให้เป็น “คนสำคัญ” ดังนั้น จึงเกิดเป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย หรือเรียกว่า “กระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในองค์กร” ทั้งนี้กระบวนการดังกล่าวสามารถเกิดขึ้นได้จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนมุมมองของคนในองค์กร เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ในการอยู่ร่วมกันและทำงานอย่างมีความสุข เกิดภาวะ “สมดุลของชีวิต” นั่น คือ คนทำงานมีทักษะการทำงานที่ดี (Work Skill) และมีทักษะการใช้ชีวิตที่ดี (Life Skill) ควบคู่กันไปนอกจากนี้ การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อคนทำงานมีนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม มีกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมกับองค์กร เพื่อให้คนในองค์กร อยู่ร่วมกัน อย่างมีความสุข และคนทำงานมีความสุขในการทำงาน เรียกว่าเป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข ทั้งนี้ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะได้กล่าวถึง

กระบวนการที่ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรนั้น ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่1) การมีตัวตน องค์กรต้องทำให้คนทำงานตระหนักว่าการคิด การกระทำ การอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร คือ ตัวตนขององค์กร2) ความเชื่อมั่น องค์กรต้องสร้างความเชื่อมั่นในตัวตนขององค์กรให้แก่คนทำงาน เพื่อให้คนทำงานเกิดความเชื่อมั่นว่าสิ่งนี้ดีและเหมาะสมต่อองค์กร โดยผู้นำมีส่วนสำคัญในการเชื่อมความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นเป้าหมายเดียวกัน เพื่อนำไปสู่การเติบโตขององค์กร3) ความศรัทธา องค์กรที่สามารถผ่าน 2 ขั้นตอนแรกได้ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรจะทำให้คนทำงานทุกคนทราบและตระหนักดีว่า สิ่งที่องค์กรดำเนินอยู่นั้นเป็นสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับองค์กร องค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี จะได้รับผลลัพธ์ คือเกิดความสุขความเชื่อใจในการทำงานร่วมกัน (High Trust) เพิ่มคุณค่าของทุนมนุษย์ในองค์กร (Human Capital)เกิดการ ทำงานเป็นทีม (Team-Flow-Based Organization) มีความคิดที่เป็นนวัตกรรม (Innovation) มีประสิทธิภาพการผลิตที่ดีขึ้น (Productivity) เป็นที่ยอมรับของสังคมมากขึ้น (Social Responsibility) รวมทั้งได้รับประโยชน์และกำไรตามเป้าหมาย (Profit Requirement)จากแนวคิดในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ทำให้เกิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) ในการจัดสมดุลชีวิตมนุษย์ เพื่อให้เกิดความสมดุลของชีวิตในการทำงานและการใช้ชีวิต โดยมองความสุข 3 ส่วนประกอบกัน คือ ความสุขของตัวเองความสุขของครอบครัว และความสุขขององค์กรและสังคม

สมิต สัจฉกร (2550, น.13) กล่าวว่า การสร้างความสุขในการทำงานสามารถทำได้ตามสภาวะการณ์และต้องเกี่ยวข้องกับเงื่อนไขดังต่อไปนี้<sup>1</sup>. ลักษณะงาน ถ้าได้งานที่เรารัก เราจะมีความสุข แต่ถ้าหากเราไม่สามารถเลือกงานได้ เราต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับงานที่เราทำอยู่ แสวงหาวิธีที่จะทำให้เราพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย<sup>2</sup>. การได้รับงานที่ทำทลายความสามารถ ทำให้คนมีความสุขหรือได้รับการยอมรับ โดยเฉพาะงานที่ยาก ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทำงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่ๆ ยิ่งทำงานนั้นสำเร็จลงได้ก็จะเกิดความภูมิใจ ทำให้มีความเชื่อมั่นและมีความสุขที่ได้รับเกียรติ<sup>3</sup>. การได้ทำงานที่แต่ละคนมีใจรักและอยากทำ ถือว่าเป็นงานที่สนุกสนาน สร้างความพึงพอใจสูงสุด เพราะได้ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ จะมีผลทำให้เกิดความชอบ มีความพยายาม มีใจฝักใฝ่ หมั่นไตร่ตรอง จนเกิดความทุ่มเทให้กับงานอย่างจริงจัง

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550, น.9) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข(Happiness at the Workplace) ประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการด้วยกันคือ ผู้นำ(Leadership) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendship) ความรักในงาน (Job Inspiration)ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน(Quality of Work Life)

อภิชาติ ภูพานิช (2551, น.26-27) กล่าวว่า องค์กรประกอบต่าง ๆ ของความสุขในการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสามารถจำแนกออกมาได้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้



1. นโยบายและการบริหารองค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร การปกครอง การบังคับบัญชา การนิเทศงาน นโยบายขององค์กรและธรรมนูญองค์กร

2. การจัดสวัสดิการและการเดินทาง ที่อยู่อาศัยที่หน่วยงานจัดให้บุคลากร

3. เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับงานที่ทำ

4. ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานทั้งกับผู้บังคับบัญชาและกับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความรู้สึกรักใคร่ ประองตอง ความรู้สึกต่อชุมชนองค์กรความสัมพันธ์ที่สนิมสนม ไม่แบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน เป็นต้น

5. ลักษณะสภาพแวดล้อมหรือสภาพการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ขนาดองค์กร ชื่อเสียง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร บทบาทและหน้าที่ในการทำงานในองค์กร

6. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน และการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ได้แก่ การสร้างกุศลทางชีวิตทั้งทางด้านการงานและครอบครัว หรือความเป็นส่วนตัวของบุคคลและการแบ่งเวลาในการทำงาน

ชุตินิพนธ์ ฟ้าภิญโญ (2552, น.3) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้านด้วยกันคือ ด้านผู้นำ (Leadership) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

คมกริช สุรวช (2554, น.4) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน (Arousal) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) และความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) Federick Herzberg (1959, pp.179-180) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2. การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่

แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติมีศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การมีโอกาสดำเนินงานขั้นสูงที่ก้าวหน้าสูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสดำเนินงานหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น

4. ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงาน งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

Diener, E. (2000, pp.63-74) ได้กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุรายได้ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ สัมพันธ์กับเป้าหมายของชีวิตที่มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ลงมือทำได้ตามความตั้งใจ มีเหตุผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัวมากนัก

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่อทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานที่ทำนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Emotion) หมายถึง การที่มีความรู้สึกเป็นสุขอารมณ์ดี ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานได้เสมอเมื่อทำงาน มีความชื่นชอบและสนุกสนานกับการทำงาน รักและศรัทธาในงานที่ตนดูแล รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่ทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Emotion) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องและอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

IOpener (2003, Online) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องวิทยาศาสตร์แห่งความสุข (The Science of Happiness) กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุข ประกอบด้วย

ไปด้วย 5 องค์ประกอบหลัก หรือ 5 Cs คือ ผลงาน (Contribution) ความเชื่อมั่น (Conviction) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) ความผูกพันต่องาน (Commitment) และความมั่นใจ (Confidence) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลมีความสุขกับการทำงานและสามารถพัฒนา ศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้หรือไม่ โดยเชื่อมโยงเข้ากับ ความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) การทำงานอย่างมีความสุขของ IOpeners นั้นสามารถอธิบายแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้

1. ผลงาน (Contribution) หมายถึง ความพยายามที่บุคคลได้ทำและมีการรับรู้ถึงคุณค่าของความพยายามนั้น ซึ่งผลงานถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยภายใน ได้แก่ การที่บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สามารถชี้ประเด็นสำคัญ ๆ ได้ รู้สึกว่าได้งานที่มั่นคง

1.2 ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การที่บุคคลมีคนรับฟังความคิดเห็นของตน การได้รับผลตอบแทนที่ดีในที่ทำงาน การได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมงานและการได้รับการชื่นชมในที่ทำงาน

2. ความเชื่อมั่น (Conviction) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงาน ในทุก ๆ สภาพแวดล้อมการทำงาน การที่บุคคลจะมีความเชื่อมั่นนั้น ประกอบไปด้วยการมีแรงบันดาลใจในการทำงาน มีความเชื่อว่าสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รู้สึกยึดหยุ่นเมื่อต้องเจอกับปัญหาต่าง ๆ และรู้ว่าจะงานที่ทำอยู่นั้นส่งผลดีต่อโลกอย่างไร

3. วัฒนธรรมองค์กร (Culture) หมายถึง ความรู้สึกว่างานหรือองค์กรนี้เหมาะกับบุคคลนั้น ๆ ประกอบด้วยความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน ชื่นชอบเพื่อนร่วมงาน ชื่นชมต่อคุณค่าขององค์กร มีลักษณะพื้นฐานทางด้านสังคมในการทำงานร่วมกันของกลุ่มคน และสามารถควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันของตนได้

4. ความผูกพันต่องาน (Commitment) หมายถึง ความรู้สึกสนใจและผูกพันต่องาน การได้ทำบางสิ่งบางอย่างที่มีคุณค่า มีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ขององค์กรมีความรู้สึกและความคิดเชิงบวกในที่ทำงาน ซึ่งความเชื่อและความรู้สึกเหล่านี้มีผลกระทบในการสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลและเพื่อนร่วมงาน

5. ความมั่นใจ (Confidence) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นใจในตัวเอง และศรัทธาในงานที่ทำ ทั้งนี้ความมั่นใจประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลักคือ การทำงานให้สำเร็จ ลุล่วง มีความเชื่อมั่นในตัวเองระดับสูง และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในการทำงาน

Manion (2003, p.652) อธิบายองค์ประกอบของความสุขในการทำงานว่ามี 4 องค์ประกอบ คือ

1. การติดต่อสัมพันธ์(Connection) เป็นความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงาน โดยการที่บุคคลร่วมกันทำงาน เกิดสังคมนการทำงานขึ้น ทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรและก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2. ความรักในงาน (Love of the work) เป็นความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน รับรู้ว่าคุณสมบัติชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในการทำงานของตน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรู้สึกทางบวกจากการทำงาน ทำให้ทำงานด้วยความสนุกสนาน และภาคภูมิใจ

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความสำเร็จในการทำงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับความเชื่อถือและความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ก่อกนิษฐ คำมะลา (2563, น.35) จากการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา ซึ่งมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) ความสำเร็จในการทำงาน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ 4) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน 5) ลักษณะงานที่ทำ และ 6) มนุษยสัมพันธ์ที่ทำงาน แต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

#### 1) ความพึงพอใจในการทำงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ภัทรวรรณ ลำดี (2544, น.18) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ผลรวมของความรู้สึก หรือทัศนคติที่มีต่องาน หรือสิ่งที่ได้รับจากงานนั้นในเชิงบวก โดยความพึงพอใจจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานนอกจากนั้นยังขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละบุคคลด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์(2544, น.112) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงานส่งผลต่อความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์การ

กิติมา ปรีดิถก (2546, น.321 - 322) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการของเขา

จิระพงษ์ ขุนพิลิก (2551, น.5) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นความรู้สึกเชิงบวก ซึ่งความรู้สึกนี้เกิดจากการที่ได้รับ

การตอบสนองตามความต้องการของแต่ละบุคคล ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ

Hoy (1982, p. 334) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลกระทบของความรู้สึกด้านจิตใจที่มีต่องานที่ทำมาแล้ว หรืองานในปัจจุบันเมื่อมีการประเมินบทบาทของงาน

McCormick (1985, p. 307) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติที่บุคคลมีต่องานของเขาหรือเป็นการตอบสนองด้านความพอใจต่องานของเขา

Organ (1986, p.338) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ทางด้านกายภาพและด้านอารมณ์ที่ดีของแต่ละบุคคลต่อการปฏิบัติงานของเขาอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

Wagner (1992, p. 244) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกพึงพอใจจากผลการรับรู้ว่าได้รับความสำเร็จจากการทำงานชิ้นหนึ่ง หรือยอมรับความสำเร็จในคุณค่าของงานที่สำคัญชิ้นหนึ่ง

French (1994, p. 111) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากการได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคล อาจเป็นเงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทนและการกำกับดูแล ความพึงพอใจในงานจะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งความต้องการของบุคคล ลักษณะงาน ขอบเขตของงาน สภาพการทำงานและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล

Smith (1995, p. 114) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยาและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานเกิดความจริงจังในการทำงาน

Good (2001, p.320) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง คุณภาพสภาพ หรือระดับความพอใจซึ่งเป็นผลจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติที่มีต่อคุณภาพและสภาพของงานนั้น

องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน

จิระพงษ์ ขุนพิลิก (2551, น.5-6) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 1. ความมั่นคงในงาน หมายถึง การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีความถาวรในการจ้างงาน มีความรู้สึกเชื่อมั่นศรัทธาในวิชาชีพ 2. โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีโอกาสได้ตำแหน่งการทำงานสูงขึ้น โดยได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มพูนทักษะใหม่ ๆ ได้รับการศึกษาเพิ่มเติมความรู้ การอบรมและดูงาน จนเกิดความชำนาญในงานที่ทำ 3. องค์การและการจัดการ หมายถึง นโยบาย และการดำเนินการบริหารงาน มีความยุติธรรม ผู้ร่วมงานให้การสนับสนุน องค์การให้ความสนใจผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนในการตัดสินใจ 4. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับประจำ เงินสวัสดิการ เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนขึ้นเงินเดือน 5. ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง งาน



ที่ปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำหายความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความมีเกียรติ มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถตรงตามหน้าที่ 6. การควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรม นิเทศงานถูกต้อง สุภาพเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่องส่งเสริมให้ความก้าวหน้าในตำแหน่งทางสังคม ชี้แจงนโยบายและผลการดำเนินการ 7. ลักษณะทางสังคมของงาน หมายถึง สัมพันธภาพของผู้บังคับบัญชากับคณะครู ความสัมพันธ์ของคณะครู ทั้งในด้านการทำงาน การดำเนินชีวิตที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสามัคคี มีการเสนอแนะปรึกษากันในการทำงาน มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรตลอดจนการช่วยเหลือเกื้อกูล 8. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ข้อมูลสารสนเทศ คำสั่งมีความเหมาะสม น่าเชื่อถือทันสมัย ทันเหตุการณ์ มีการอำนวยความสะดวกเครื่องมือเครื่องใช้ในการจัดทำเอกสาร ใบงาน สิ่งพิมพ์ เพื่อเผยแพร่ชี้แจงเรื่องต่าง ๆ 9. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอกโรงเรียนที่เหมาะสมในการทำงาน มีบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อาคารสถานที่เป็นส่วน มีความเป็นธรรมชาติเหมาะสมต่อการทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ที่ทันสมัย เอื้อต่อความคล่องตัวในการติดต่อประสานงานและปฏิบัติงาน 10. ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง เงินบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือบุตร การจัดสวัสดิการต่าง ๆ เช่น สหกรณ์ ที่พักวันหยุด วันพักร้อน

สุรเชษฐ์ ผการัตน์สกุล (2552, น.25-26) เสนอองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 9 องค์ประกอบ คือ 1. โครงสร้างองค์การ หมายถึง สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การและแสดงถึงความสัมพันธ์ในลักษณะต่าง ๆ ของหน่วยงานในองค์การ 2. ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถหรือตรงกับตำแหน่งสายงานหรือไม่ เป็นงานประจำหรือชั่วคราว มีปริมาณมากหรือน้อย เป็นงานที่น่าสนใจท้าทาย ง่ายหรือยาก 3. ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบ 4. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในงานให้บรรลุผลสำเร็จ 5. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การศึกษาต่อ การดูงานและฝึกอบรมรวมถึงความมั่นคงที่ได้รับจากความคุ้มครองจากกฎหมาย 6. เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ทางสำนักงานจัดหาไว้ให้ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ที่พักอาศัย อาหารและค่ารักษาพยาบาล 7. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การปกครองดูแลและกำกับให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้กำหนด การเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน การติดตามงานและให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 8. สภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน อาคารสถานที่ เครื่องมืออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน 9.



สัมพันธ์ภาพในการทำงาน หมายถึง การอยู่ร่วมกัน การทำงานร่วมกัน พบปะสังสรรค์ปรึกษาหารือ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานรวมทั้งสัมพันธ์ภาพของพนักงานที่มีต่อผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ธีราพร ขยันการ (2556, น.28) กล่าวว่า องค์ประกอบและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจทั้งที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ ผลประโยชน์บางอย่าง และสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับความรู้สึกและจิตใจ อันได้แก่ ชื่อเสียง เกียรติยศ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความภาคภูมิใจ โอกาสต่าง ๆ ที่ได้รับ รางวัล การเห็นอกเห็นใจ การดูแลเอาใจใส่ ความเป็นมิตรและความจริงใจ

Ghiselli & Brown (1965, p.430) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจไว้ 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ หมายถึง สถานะหรือความนิยมของคนต่ออาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูง ย่อมเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สถานะทางสังคมและสภาพการทำงานต่าง ๆ ต้องอยู่ในสภาพที่ดีเหมาะสมต่อสภาพของผู้ปฏิบัติงาน ครูที่ปฏิบัติงานมานาน ควรได้รับเกียรติ ได้รับการยกย่อง ได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่ดี ครูหรือผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น
3. อายุของผู้ปฏิบัติงานทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 25 – 34 ปี และ 45 – 54 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุในกลุ่มอื่น
4. สิ่งจูงใจทางด้านรายได้ ทั้งรายได้ประจำและรายได้พิเศษ เป็นสิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับคนงาน หรือผู้บริหารโรงเรียนกับครู รวมทั้งการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงานหรือครู ก็เป็นผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเช่นเดียวกัน

Blum and Nayler (1968, p. 364 อ้างถึงใน สุพิชญา รเคนทร์เนตร, 2553, น.19) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากงานและปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สถานการณ์โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา และความเหมาะสมของปริมาณงาน เป็นต้น

Kotler (1994, p. 690 อ้างถึงใน เจนจิราพร รอนไพริน, 2558, น.10-15) ได้กล่าวถึงกระบวนการสร้างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานไว้ว่า ถ้าผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้มากก็จะทำให้ได้รับรางวัลมากขึ้นซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจแล้วจะทำให้เกิดแรงจูงใจและการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย

ประการทั้งที่เป็นปัจจัยที่มีอยู่ในการทำงานและปัจจัยที่มีอยู่ในตัวผู้ปฏิบัติเอง นักวิชาการและนักพฤติกรรมศาสตร์ได้กล่าวถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานว่าประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้

### 1. ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1 ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

1.2 เพศ แม้วางานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตามแต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใดรวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีลักษณะในงานหลายด้านและความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงานก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4 อายุ แม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัดแต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วยแต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ปกติเพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.6 เซอร์วิญญา ปัญหาเรื่องเซอร์วิญญากับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเซอร์วิญญากับความพึงพอใจในการทำงานแต่ในลักษณะงานบางอย่างพบว่ามีแตกต่างกัน งานบางชนิดไม่เหมาะสมกับความสามารถของคนงานจึงทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน

1.7 การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงาน มีผลการวิจัยไม่เด่นชัดนัก งานวิจัยบางแห่งพบว่าการศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานแต่ มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่

1.8 บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจงานนั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ สิ่งหนึ่งที่เห็นได้ชัดเจนก็คือคนที่มีความวิตกกังวลของโรคประสาทมักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนที่ปกติทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

1.9 ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า เงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแถมการดำรงชีพตามสถานภาพทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงานและเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถจัดหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคลโดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานและความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานที่ตัวเองถนัดและพอใจจะมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

## 2. ปัจจัยด้านงาน ประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1 ลักษณะของงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะเรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ ทำทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันกับงาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำมักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ จึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่จะมีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่าถ้ามีโอกาสก็อยากจะเปลี่ยนงาน ในสถานะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำจะมีการเปลี่ยนงานบ่อยเพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้นตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการ จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบไปด้วย ทั้งนี้ก็เพราะฐานะทางอาชีพนอกจากขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาความสำคัญแล้ว ยังขึ้นอยู่กับบุคคลอื่นในสังคมเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วยในแต่ละสังคมแต่ละหน่วยงานมักให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันระยะเวลาที่ผ่านมา ความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานขนาดใหญ่ หน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกันขวัญในการทำงานดี ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านห่างไกลทำให้การเดินทางไม่สะดวกต้องตื่นแต่เช้ามีติด รถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง จะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่งสภาพของท้องถิ่น ความเป็นอยู่ ภาษาที่ไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเนื่องจากการปรับตัวและการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้ระยะเวลานาน

2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์ในแต่ละท้องถิ่นแต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็กทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2.7 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบาย ชี้แจง เป้าหมายของงาน รายละเอียดของงานตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจน ยอมสะดวกต่อผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วย นอกจากนี้ยังพบว่างานใดที่มีโครงสร้างของงานดี รู้ว่าจะทำอะไรและดำเนินการอย่างไร การควบคุมก็จะง่ายขึ้น

### 3. ปัจจัยด้านการจัดการ ประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 ความมั่นคงในงาน สรุปรจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่จะพบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจเรื่องความมั่นคงน้อยลงก็ตามแต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่น ก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงาน คือมีการจ้างงานตลอดชีวิต จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงานปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณแม้ว่าเขาจะไม่มีเงินเก็บพอที่จะเลี้ยงตัวในวัยชราก็ตามก็ยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งโดยเฉพาะในวันที่พ้นจากการทำงานแล้ว และเป็นความต้องการของพนักงานนอกจากความต้องการอื่นของพนักงานซึ่งได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถ ไม่ทำงานที่หนักและมากเกินไป งานที่ทำให้มีความก้าวหน้าและได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

3.2 รายรับ ฝ่ายบริหารต้องคิดอยู่เสมอว่าพนักงานจะมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น ควรจะทำให้รายรับของพนักงานสามารถดำรงอยู่ในสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันได้

3.3 ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในการทำงานทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคมและประกันชีวิตต่าง ๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียน พนักงาน และบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญ จากการศึกษาพบว่าคนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยอาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

3.6 สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมายในเรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน พนักงานที่ทำงานในสำนักงานมักให้ความสำคัญกับสภาพของการทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.8 ความรับผิดชอบ จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีขวัญและกำลังใจดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่ง

3.9 การนิเทศงาน สำหรับพนักงาน การนิเทศก็คือการชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้นความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์กรด้วย จากการศึกษากรณี Hawthorn พบว่า ขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่า พนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวสารจากบริษัท หน่วยงานต่าง ๆ จึงมีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานมักจะได้ข่าวของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วย ความศรัทธาในด้านความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพอใจในการทำงานในหน่วยงานด้วย

3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกันทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน



ความสำเร็จในการทำงาน

ความหมายของความสำเร็จในการทำงาน

อรรถสิทธิ์ นุชเปลี่ยน (2550, น.16) กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามคำสั่งของหัวหน้างานเพื่อให้บรรลุผลตามกำหนดเป้าหมาย ทั้งทางด้านปริมาณ เวลา สถานที่วิธีการ และ การใช้อุปกรณ์เครื่องมือ

พจนานุกรมของ Oxford (1986, p. 823) ได้ให้ความหมายขอความสำเร็จ หมายถึง การยินยอม รับผลการบรรลุเป้าหมาย บรรลุผล ของปริมาณต่าง ๆ ชื่อเสียง หรือตำแหน่งงาน

พจนานุกรมของ Longman (1993, p.1334) ได้ให้ความหมายของ ความสำเร็จ หมายถึง ผลของการบรรลุผลตามเป้าหมายในงานของคุณ

พจนานุกรมของ Collins (1996, p.1100 ) ได้ให้ความหมายของ ความสำเร็จ หมายถึง การบรรลุผลของบางสิ่งบางอย่างที่คุณพยายามที่จะทำหรือการบรรลุผลตามความเป็นจริงที่มีผลลัพธ์ซึ่งเป็นไปตามแผนที่วางไว้

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ครูปฏิบัติงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบตามคำสั่งของผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้างาน ได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดทั้งด้านปริมาณ เวลา สถานที่ วิธีการ และ การใช้อุปกรณ์เครื่องมือองค์ประกอบของ ความสำเร็จในการทำงาน

ศันสนีย์ เจริญแก้ว (2548, น.28) กล่าวว่า การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ คือ การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ตนได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน

อัญชลี เสงี่ยมกุล (2549, น.21) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ใช้วัดความสำเร็จ ประกอบด้วย ความสำเร็จด้านการทำงาน ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จด้านสวัสดิการ ความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในงาน

ชลิตา บุญรังษี (2550, น.29) กล่าวว่า บุคคลจะมีการประเมินความสำเร็จ ในงานของตน โดยการประเมินตนเองใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงาน 2) ด้านความก้าวหน้าในงาน 3) ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

อรรถสิทธิ์ นุชเปลี่ยน (2550, น.22) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน มีทั้งที่เป็นองค์ประกอบภายใน เช่น แรงจูงใจและปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายนอก เช่น ผู้บริหาร นโยบาย การจัดการ และการสนับสนุน เป็นต้น หากทุกองค์ประกอบประสานสัมพันธ์ สอดคล้องด้วยดีจะช่วยให้งานต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ



มนัสวรรณ จิตรเกษมสุข (2553, น.10) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) ความสำเร็จในการทำงานที่สังเกตได้ (Extrinsic Success) หมายถึง ผลลัพธ์ทางบวกจากการทำงานในเชิงรูปธรรมและสามารถสังเกตได้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้าน รายได้ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง และด้านบทบาทหน้าที่ และ 2) ความสำเร็จในการทำงานภายในตัว บุคคล (Intrinsic Success) เป็นผลลัพธ์ทางบวกจากการทำงานที่แต่ละบุคคลรับรู้ในเชิงนามธรรมต่อ อาชีพของตน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ โดยใช่ความสนใจหรือประสบการณ์ภายในของแต่ละบุคคลเป็นตัววัดผลงานของตนเอง อันได้แก่ ความภาคภูมิใจในผลสัมฤทธิ์จากการทำงาน และ ความพึงพอใจในการทำงาน<sup>3</sup>

ฐิติมา พูลเพชร (2556, น.11) กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน คือความพึงพอใจในงานที่ทำ ความก้าวหน้าในงาน ความภูมิใจในวิชาชีพ งานที่ทำมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพตามเป้าหมาย การได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง และการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การ พัฒนาความรู้ไว้ในอาชีพ

Gattiker and Larwood (1988 อ้างถึงใน อัญชลี เสง์ตระกูล, 2549, น. 17) ได้เสนอองค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงานไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการทำงาน เป็นการรับรู้ภายในจากการรวบรวมพฤติกรรมที่ ปฏิบัติงานสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์จากนั้นรับรู้แนวคิดวิชาชีพของตนเอง มีการรับรู้ความสำเร็จ ในวิชาชีพจากบทบาทของตนเอง เช่น การรับรู้ถึงความสำคัญของงาน มีความชำนาญในงานวิชาชีพ ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่ามีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร ระดับสูง ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเต็มที่ในงานที่ทำ สามารถแสดงความสามารถด้านการ บริหารงานเพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กร ทำงานด้วยใจรักและรับผิดชอบในหน้าที่

2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นการรับรู้ภายในว่าเป็นที่ยอมรับ ของเพื่อนร่วมงาน ได้รับความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ ผู้บริหารระดับสูงให้ความไว้วางใจ ในการปฏิบัติงานและมอบหมายหน้าที่สำคัญให้ดูแลรับผิดชอบ เพื่อนร่วมงานเต็มใจให้ความช่วยเหลือ อย่าง จริงใจและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

3) ด้านการเงิน เป็นการรับรู้ภายนอกจากการได้ผลประโยชน์และ ค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เหมาะสมกับผลงานเมื่อเปรียบเทียบกับความสามารถ ความรู้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน ค่าตอบแทนอยู่ในระดับที่พึงพอใจตาม เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

4) ด้านความก้าวหน้าในงาน เป็นการรับรู้ภายนอกเกี่ยวกับการเลื่อน ตำแหน่ง ซึ่งเกิดจากช่วงเวลาและการทำงานที่องค์กรเป็นผู้กำหนด เริ่มจากระดับล่างไปสู่ระดับสูงสุด

ได้รับการส่งเสริมในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น โดยการเตรียมความรู้ความสามารถและทักษะจนประสบความสำเร็จในหน้าที่เป็นที่ยอมรับ

Judge, et al. (1995, p.485) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงานและการประกอบอาชีพมีความหมายได้ทั้งในเชิงภววิสัย (Objective) และอัตวิสัย(subjective) กล่าวคือในเชิงภววิสัย ความสำเร็จในการทำงานเป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้และมักเกี่ยวข้องกับสิ่งที่เป็นวัตถุ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน ผลงาน เป็นต้น ส่วนในเชิงอัตวิสัยหมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของตนเองว่าประสบความสำเร็จหรือน่าพึงพอใจมากน้อยเพียงไร เช่น การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือ ผู้บังคับบัญชา ความภาคภูมิใจในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น

Cascio. (1998, pp.339 – 340) กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน (Career Success) คือ ความก้าวหน้าในงาน ซึ่งพนักงานจะได้รับการจูงใจและสร้างมูลค่าให้กับงาน ซึ่งอาจหมายรวมถึงความสำเร็จในงานอาชีพ ความพึงพอใจในงาน การเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน

Hopkins and Bilimoria (2007, p.27) แบ่งเกณฑ์การวัดความสำเร็จเป็น 2 ด้าน คือเกณฑ์ภายนอก (External Measures) ได้แก่ ตำแหน่ง รายได้และความสำเร็จที่สังเกตได้ด้านอื่น ๆ และเกณฑ์ภายใน (Internal Measures) เป็นการวัดความรู้สึกที่เกี่ยวกับการรู้คุณค่าและรักในงานที่ทำของแต่ละบุคคล

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปีนัทธมา ครุฑพันธ์ (2550, น.15) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกแต่ละบุคคลได้รับจากประสบการณ์ทำงาน ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและสุขภาพจิตที่ดี เป็นผลสืบเนื่องมาจากองค์การได้มีการจัดรูปแบบการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

ผจญ เฉลิมสาร (2551, น.1-2) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้างรายชั่วโมงการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์

จรรยาพร รอบคอบ (2552, น.18) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านสภาพจิตใจซึ่งส่งผลต่อคุณภาพผลงานขององค์การ

ลัดดา ดวงรัตน์ (2552, น.38) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ทักษะหรือความรู้สึกของพนักงานซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานทำให้เกิดความ

พึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์การและสมาชิกในรูปแบบต่าง ๆ หากองค์การใดสมาชิกมีคุณภาพชีวิตทำงานต่ำย่อมก่อให้เกิดปัญหาติดตามมามากมาย เช่น ความไม่พอใจในตัวงาน การถ่วงงานการลดลงของผลผลิต พฤติกรรมด้านลบในองค์การ ตลอดจนการลาออกจากองค์การซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียค่าตอบแทนในกรณีที่พนักงานไม่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ กระทั่งสูญเสียเวลาที่ต้องฝึกอบรมพนักงานใหม่ให้มีความชำนาญขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากองค์การได้ดำเนินการให้พนักงานได้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมแล้วย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน อันส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์การได้

อมฤต หัศกรรจ(2557, น.22) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง การดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการขององค์การ ในการจัดกิจกรรมรวมทั้งการดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจและการจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน มีคุณค่าต่อตนเองและสังคมสามารถสนองต่อความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ เกิดความสุขกายสุขใจ มีความมั่นคงก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงความมีประสิทธิภาพของงาน ผลผลิตเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การในที่สุด

นาวิ อุดร (2559, น.14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของพนักงานที่เกิดจากการได้รับการสนองต่อความต้องการในการทำงาน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ การมีความเป็นอยู่ที่ดี เป็นที่ยอมรับของสังคม การมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ซึ่งมีผลให้งานที่ทำบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ

Walton (1975, pp. 12-16) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องของสังคมขององค์กรที่ทำงาน ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่อยู่ดีธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

Casio (1989, p. 30) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีมุมมองเป็น 2 ด้าน คือ ด้านแรกเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น นโยบายการเลื่อนตำแหน่งในองค์กร การควบคุมแบบประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติการ และสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ส่วนอีกด้านเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน มีโอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนาในงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานสัมพันธ์กับระดับความมากน้อยในความต้องการของมนุษย์

Robinson (1991, p. 670) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานจากการพัฒนากลไกต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน หรือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นในการกำหนด เป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญ และการมีส่วนร่วมด้วย

Cascigo (1992, p. 20) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพและการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น การเพิ่มเนื้อหา งาน การจัดการอย่างเป็น ประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Kerce & Kewley (1993, pp. 189-207) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กลุ่มหรือวิธีการหรือเทคโนโลยีในการทำให้สิ่งสิ่งแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยให้ ผลผลิตเพิ่มขึ้นและพนักงานมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น โดยจะมุ่งผลลัพธ์ไปที่ตัวพนักงาน มากกว่าการบริหารจัดการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การปรับเปลี่ยน ระบบงาน การทำให้งานน่าสนใจ การใช้วิธีการใหม่ ๆ ในระบบการให้รางวัล และการปรับปรุง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานของคนในองค์กรจึงประกอบด้วย ความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ลักษณะงาน ความผูกพันกับงาน

Davis (1997, p. 53) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) เป็นแนวคิดในการทำงานแนวคิดหนึ่งซึ่งงานและชีวิตจะเกี่ยวข้องผสมผสานกลมกลืน มีความรู้สึก พึงพอใจในการทำงาน มีการดำเนินชีวิตที่สงบสุข พร้อมทั้งมีการทำงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดผลงานที่ดี ที่สุดตามความคาดหวังของสังคม

Louis (1998, p. 6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสามารถที่จะจัดการชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานให้เกิดความสมดุลกัน ซึ่งบริษัทควรจะมี ทีมงานในการทำงานและให้ความสนใจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของครู ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจทำให้เกิด ความรู้สึกพึงพอใจ มั่นคง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และส่งผลไปยัง ประสิทธิภาพของงานตามเป้าหมายองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543, หน้า 16) ได้สรุปองค์ประกอบของคุณภาพ ชีวิตการทำงาน ไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและสุขสบาย
3. การพัฒนาความสามารถและความก้าวหน้า

## 4. การยอมรับทางสังคม

## 5. ความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว

กนกรรณ ครุฑปักซี (2552, น.6-7) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูหมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยที่คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูประกอบด้วยมิติย่อย จำนวน 8 ด้าน ได้แก่

1. ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อเงินเดือนสวัสดิการหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับจากทางโรงเรียนเพียงพอต่อการดำรงชีพตามสภาพการดำเนินชีวิตและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2. สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีความสะอาด ปราศจากมลพิษทางเสียงและอากาศ มีอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เพียงพอต่อการใช้งานและมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน รวมทั้งการมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนให้ได้มีโอกาสในการศึกษาหาความรู้เข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนาหรือศึกษาดูงาน จากหน่วยงานอื่น ๆ หรือที่โรงเรียนจัดขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้พร้อมนำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงพัฒนางานในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4. ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติหน้าที่ในงานที่รับผิดชอบ ทำให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นเป็นลำดับสามารถนำความรู้ความสามารถไปใช้กับงานด้านอื่น ๆ ในภายหน้า มีความก้าวหน้าของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนมีความมั่นคงในอาชีพครู

5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน หมายถึง การเป็นที่ยอมรับความสามารถของตนจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

6. สิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กรที่ทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อระเบียบของโรงเรียนที่เป็นธรรม โดยให้สิทธิในการพูดหรือแสดงออกโดยไม่ต้องเกรงกลัวต่ออิทธิพลใด ๆ รวมถึงการได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในทุกด้านของงานและการมีสิทธิที่จะร้องเรียนในกระบวนการที่ไม่เหมาะสม

7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม หมายถึง การจัดการงาน กิจกรรมการปฏิบัติงานต่าง ๆ และบริหารเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของตนเองและสอดคล้องกับสภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัวและครอบครัว



8. ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม หมายถึง บทบาทของครู ในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม สร้างความเชื่อถือจนเป็นที่ยอมรับของท้องถิ่น เอื้ออำนวยความสะดวกในการให้บริการต่าง ๆ สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปกครอง โรงเรียนและชุมชน

ปิยะวัฒน์ เคแสง (2559, น.26) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย สภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีรายได้ต่อเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีพ มีเวลาสำหรับการพักผ่อน มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค และได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตอบแทนจากการทำงาน เพื่อให้บุคคลมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขสบายและมีความปลอดภัยในการดำรงชีวิตหรือมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ยุพา อรุณสวัสดิ์ (2559, น.8) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและส่งผลต่อการรับรู้ของครู ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้ ประกอบด้วย 5 ประการ คือ

1. ได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง เงินเดือนหรือรายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานที่ได้รับมอบ ได้รับเงินสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพียงพอ ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้น

2. โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตน หมายถึง การเพิ่มพูนศักยภาพหรือความรู้ให้แก่ครูด้วยรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอบรม การประชุมสัมมนาทางวิชาการ มีอิสระในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ผลงาน มีโอกาสเสนอผลงานทางวิชาการ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสทำงานที่ท้าทายความสามารถ มีส่วนร่วมในการคิดแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

3. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโรงเรียนทั้งด้านส่วนตัวและบทบาทหน้าที่การงานของแต่ละบุคคล ครูในโรงเรียนมีความรักความสามัคคีต่อกัน มีบรรยากาศการทำงานอันมิตร

4. การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ให้สิทธิแก่ผู้ร่วมงานในหลาย ๆ ด้าน เช่น สิทธิในการกำหนดกระบวนการ วิธีการทำงานด้วยตนเอง การมีความเสมอภาคในการทำงาน ยึดหลักและระเบียบวินัยเป็นหลักในการทำงาน

5. การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง มีชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ สมาชิกในครอบครัวยอมรับสภาพในการปฏิบัติงานที่ทำในโรงเรียน มีเวลาพักผ่อนและคลายความตึงเครียด ครูทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีความสุขในการทำงาน

นาวี อุตร (2559, น.14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคง การได้รับการพัฒนาทักษะและ



การใช้ความสามารถ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล

Walton (1974, pp. 22-27) ได้สรุปประเด็นเกี่ยวกับการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าจ้างในรูปของเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน โดยองค์กรได้จ่ายให้กับพนักงานเพื่อเป็นสิ่งตอบแทนที่พนักงานได้ทำงานกับองค์กร

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย (Safe and Healthy Working Condition) หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกสบายและความปลอดภัยแก่พนักงาน สุขภาพของพนักงานจัดเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าพนักงานมีร่างกายอ่อนแอก็ไม่สามารถปฏิบัติงานใด ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ในทำนองเดียวกันถ้าภาวะจิตใจของพนักงานอยู่ในสภาพที่ไม่มั่นคง มีความทุกข์ทรมาน ก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้องค์กรได้เช่นกัน

3. โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ (Opportunity to Continuously Grow and Develop Human Capacities) พนักงานทุกคนต้องการโอกาสก้าวหน้าในชีวิตหรือความเจริญเติบโตในระดับที่แตกต่างกันออกไป เนื่องจากสภาพความต้องการของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน แล้วแต่เงื่อนไขของแต่ละบุคคล เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจ ระดับการศึกษา ทัศนคติ ความต้องการ ค่านิยม บุคลิกภาพ ฯลฯ ที่ทำให้ความต้องการของมนุษย์แตกต่างกัน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การมีโอกาสในการแสวงหาความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพในตำแหน่งงานให้โอกาสพนักงานในการใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่ง งานที่สมควรมีการให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ให้โอกาสพนักงานพัฒนาทักษะของตนและมีความมั่นคงในงาน

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration in the Work Organization) หมายถึง การทำงานร่วมกันของพนักงานในองค์กรเป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Formal and Informal Relationship) ซึ่งจะช่วยก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรเพราะทำให้เกิดความจริงจังจากเพื่อนร่วมงาน มีความเท่าเทียมกันในองค์กร ไม่มีการแบ่งชั้นแบ่งระดับ และนอกจากนี้ยังได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเสมอภาคกันด้วย

6. ความสอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ (Constitutionalism) เกณฑ์ข้อนี้มุ่งให้องค์กรคำนึงถึงแนวคิดในเรื่องการปฏิบัติที่ยึดกฎหมายเป็นหลัก และจะต้องให้

ความสำคัญแก่บุคคลอย่างเท่าเทียมกัน โดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรควรจะมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไรย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรนั้น ทั้งยังจะต้องให้เกียรติแก่บุคคลในเรื่องสิทธิส่วนบุคคล เช่น สิทธิที่จะระงับการให้ข้อมูลในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงาน หรือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว นอกจากนี้ยังต้องให้ความเคารพต่อการเป็นมนุษย์ด้วยกันของเพื่อนร่วมงาน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Balance Role of Work and Personal Life) การทำงานเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในชีวิตคน และเป็นสิ่งที่ควรตระหนักถึงเป็นอย่างดี เพราะบางคนทุ่มเทตนเองให้กับการทำงานโดยทอดทิ้งส่วนอื่น ๆ ไปหมด ทำให้การทำงานกลายเป็นภัยบั่นทอนชีวิตตัวเองโดยไม่จำเป็น

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร (Social Relevance of Work life) หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญในอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตน

Umstot (1984, pp. 422-423) ได้เสนอองค์ประกอบในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) ซึ่งในทางปฏิบัติไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่า ผลตอบแทนระดับใด หรือแค่ไหนจึงจะมีความเพียงพอ อย่างไรก็ตามผลตอบแทนก็ยังมีผลสำคัญ เพราะผลตอบแทนเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ทั้งความต้องการทางร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย รวมทั้งยังส่งผลต่อไปถึงความต้องการทางสังคม ความเจริญก้าวหน้า และการประจักษ์ตนเองด้วย

ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจะมีความสำคัญต่อการสร้างความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และการสร้างความสุขในการทำงาน

2. โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของคน (Opportunities to use human capacities and growth) คือ การเปิดโอกาสให้คนงานมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจเป็นการสร้างความความรับผิดชอบต่อการทำงาน และต้องมีการแจ้งผลการทำงานให้พนักงานได้รับทราบ ทั้งนี้เพราะพนักงานทุกคนต้องการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ทั้งยังต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาตัวเอง รวมถึงความต้องการแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพให้สูงขึ้น

3. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration in the workplace) สภาพการติดต่อทางสังคมระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กรก็มีความสำคัญ ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรของกลุ่มจะตอบสนองความต้องการทางสังคมของบุคคลได้ องค์กรเองก็สามารถช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์และมิตรภาพให้เกิดขึ้นได้ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกรวมกันเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรด้วย

4. การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน (Constitutionalism in the working organization) องค์กรที่มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีจะให้สิทธิพนักงานในหลายด้าน ๆ เช่น การเคารพสิทธิส่วนบุคคล สิทธิในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเองในระดับหนึ่ง การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ

5. การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the total life space) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ชีวิตครอบครัว กลุ่มเพื่อน

Huse & Cummings (1985, pp.199 - 200) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สถานภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสแสดงขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรูวาท้องการอันวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

สรุปได้ว่า จากการศึกษาแนวคิด งานวิจัยองค์ประกอบของความสุขในการทำงานนั้นประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Work Satisfaction) 2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Work Achievement) 3) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) และ 4) ด้านสัมพันธภาพในองค์กร (Interaction)

## 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

### 2.3.1 งานวิจัยภายในประเทศ

พิทักษ์ พิสัยพันธุ์ (2553, บทความย่อ) ศึกษาความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตาม อายุ และระดับการศึกษา พบว่า 1) ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยความสุขในการทำงานด้านความรักในงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสม่ำเสมอในงานและด้านความภาคภูมิใจในความสำเร็จ ส่วนด้านความเชื่อถือศรัทธามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ครูเริ่มทำงาน อายุ 40 ปี และอายุ 41 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยรวมในด้านความสม่ำเสมอในงาน ด้านการมองวิชาชีพเชิงบวก ด้านความภาคภูมิใจในความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความเชื่อถือศรัทธาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือ ป.บัณฑิต และปริญญาโทหรือสูงกว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมในด้านความสม่ำเสมอในงาน และด้านความภาคภูมิใจในความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมองวิชาชีพเชิงบวก และด้านความเชื่อถือศรัทธาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุพัตรา แซ่ซิม (2554, บทความย่อ) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก มี 2 ด้าน คือ ด้านค่านิยมส่วนบุคคล

และด้านเพื่อนและสังคมรอบด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน คือ ด้านสุขภาพ ด้านความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว ด้านฐานะทางเศรษฐกิจ ด้านงาน และด้านความมีอิสรภาพส่วนบุคคล 2) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับชั้นที่สอนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านงานและด้านความมีอิสรภาพส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านเพื่อนและสังคมรอบด้าน ด้านค่านิยมส่วนบุคคลและด้านความมีอิสรภาพส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามภูมิภาค โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปอวลี ผลประทุม (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระยะทางในการเดินทางมาโรงเรียน ประสพการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่า 1) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านจิตวิญญาณ ด้านหาความรู้ ด้านผ่อนคลาย ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี และด้านปลอดภัย ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระยะทางในการเดินทางและประสพการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกัน 1 ด้าน ส่วนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน 3 ด้าน ส่วนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิริงรอง ลาวัลย์ศิริ และเชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2555, บทคัดย่อ) ความสุขกับสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรในส่วนกลางของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) พบว่า 1) ความสุขกับสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรในส่วนกลางของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) อยู่ในระดับปานกลาง และสมรรถนะในการทำงานอยู่ในระดับสูง การทดสอบสมมติฐานพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้ยังพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



อภิชาติ นิลภทย์ (2556, บทคัดย่อ) ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 2 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดคือความพึงพอใจในงานและอารมณ์ทางบวก และอีก 2 ด้านอยู่ในระดับมาก คือความพึงพอใจในชีวิตและอารมณ์ทางลบในระดับต่ำ ส่วนสมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 2 ด้าน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พัชกร อัมพรธน์ ตั้งวศินธรรม (2557, บทคัดย่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า (1) ความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.96$ ) (2) สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.26$ ) (3) บุคลากรระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X}=4.22$ ) มีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ( $\bar{X}=3.89$ ) ส่วนบุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประเภทการจ้างงาน และประสบการณ์ การทำงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ (4) ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง สายงานบริการการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่สาขา อายุและรายได้ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการแตกต่างกัน ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธ์ภาพ ด้านสภาพแวดล้อม

ทิววรรณ พันธุ์หมุด (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดนครพนม การวิจัยครั้งนี้ พบว่า1) ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน และอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับ



ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความสุขในการทำงานความพึงพอใจในการทำงานอายุ เพศ และตำแหน่ง ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบคือ 0.165, 0.156, 0.134, -0.088, และ -0.020 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ 0.184, 0.262, 0.439, -0.142, และ -0.174 ตามลำดับ ตัวแปรอิสระดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 92.80 ( $R^2=0.928, F= 163.090$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดนครพนม ควรดำเนินการดังนี้ (1) ให้อำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน (2) สนับสนุนทุนในการค้นคว้านวัตกรรมใหม่ๆ (3) สร้างจิตสำนึกในการบริการประชาชน (4) นำเครื่องมือใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน (5) จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์

แสงทอง แป้นประโคน (2558) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริการที่ดี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตามลำดับ 2) นายช่างโยธา ที่มีประเภทบุคลากรต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนายช่างโยธาที่มีองค์การบริหารส่วนตำบลต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ .05 3) ข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดนครพนม (1) ควรจะสนับสนุนเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (2) ควรเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ในการให้บริการประชาชน (3) นายช่างโยธาควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (4) ในการปฏิบัติงาน ควรปฏิบัติเหมือนเพื่อนร่วมงาน และต้องให้ทุกคนมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นในการทำงาน

นิตติญา ศิริจันทร์พันธ์ (2559, บทคัดย่อ) สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของ บุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า 1) บุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปีปฏิบัติงานในกลุ่มอำนวยการ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี มีความคิดเห็น โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าอยู่ใน

ระดับปานกลางทุกด้าน 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาสมรรถนะหลัก เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ จำแนกตามเพศโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน 2 ด้านคือด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามกลุ่มงานและจำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันทุกด้าน 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา มี 3 ด้าน คือ ควรคงโครงการหรือกิจกรรมในด้านการพัฒนาบุคลากรหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ควรจัดทำแนวปฏิบัติในการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในด้านการวิจัย และควรนำแนวปฏิบัติดังกล่าวเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดหลักสูตรสำหรับพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาทุกด้าน

จิระสันต์ วงษ์วรสันต์(2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) ผลจากการศึกษา พบว่าความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย ในระดับมากปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 นอกจากนี้ พบว่าปัจจัยลักษณะบุคคล ด้านระดับการศึกษาและด้านระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย

พัชรี อมรสิน (2560, บทคัดย่อ) สมรรถนะในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียงโซน 2 จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของตนเองของกลุ่มตัวอย่างมากที่สุดคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม รองลงมาคือด้านการทำงานเป็นทีม โดยพบว่าระดับการปฏิบัติด้านสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน จากการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ จำแนกตามลักษณะเพศพบว่าค่าเฉลี่ยสมรรถนะของเพศหญิงมากกว่าเพศชายในทุกด้าน แต่พบว่ามีเพียงด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์เท่านั้นพบว่าเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะมากกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (0.035) และจากการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน (บทบาทหน้าที่) และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่ากลุ่มที่มีระดับ

การศึกษาปริญญาตรีมีสมรรถนะหลักโดยภาพรวมมากกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มที่มีตำแหน่ง (บทบาทหน้าที่) เป็นนักวิชาการ มีสมรรถนะหลักโดยภาพรวมมากกว่า กลุ่มที่มีตำแหน่ง (บทบาทหน้าที่) เป็นผู้ช่วยเหลือคนไข้ พนักงานบริการทั่วไป และพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีสมรรถนะหลักด้านการงานเป็นทีมมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน (ระยะเวลา) ที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จิระสันต์ วงษ์วรสันต์(2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะบุคคล ด้านระดับการศึกษาและด้านระยะเวลาทำงานที่ต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย

ธญา เรืองเมธิกุล (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การศึกษาระดับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ พนักงานรู้สึกยินดีในผลงานที่ตนเองรับผิดชอบประสบผลสำเร็จ และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ตัดสินใจทำงานธนาคารเพราะเห็นว่าเป็นงานที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ การศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวของงานลำดับถัดมา คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับคน และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวของงานปัจจัยที่เกี่ยวกับคน และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง และปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง ปัจจัยที่เกี่ยวกับคนและสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวของงาน ตามลำดับ ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบาย ตัวแปรตามได้ร้อยละ 52.72 และเมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปร ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับคนและสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกสิกรไทย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์มากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยเกี่ยวกับตัวเองและปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานตามลำดับ

สุพิศ ฤทธิ์แก้ว (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ชัวร์เท็กซ์จำกัด (รายงานการวิจัย สำนักวิทยาศาสตร์มหาวิทาลัยวลัยลักษณ์) พบว่า 1) เพศ อายุสถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัว และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน 2) จำนวนชั่วโมงล่วงเวลา ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน สภาพอากาศ ระดับแสงสว่าง และเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงาน พบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในมิติที่ 1 Happy Body มิติที่ 3 Happy Heart มิติที่ 4 Happy Soul และมิติที่ 5 Happy Brain แต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยที่สุดกับความสุขในการทำงานในมิติที่ 2 Happy Relax มิติที่ 5 Happy Family มิติที่ 6 Happy Society อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 4) ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในมิติที่ 3, 4 และ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุป จากเอกสารงานวิจัยในประเทศงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความมุ่งมั่นในองค์กร และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน ความสุขยังช่วยลดความเครียดและส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคลากรในองค์กรและเป็นประโยชน์ต่อการทำการวิจัยของผู้วิจัย

### 2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Neto (2001) ได้ศึกษาภาวะความสุขด้วยแบบประเมินภาวะความสุขของ The Oxford Happiness Inventory แบบประเมินบุคลิกภาพที่หลากหลายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวนคน พบว่า ภาวะความสุขมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตประจำวัน ภาวะภาคภูมิใจในตนเองและความสามารถทางสังคม ส่วนความโดดเดี่ยว ความเงินอายุ และความวิตกกังวลในเรื่องการแสดงออกทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะความสุข

Lykken and Tellegen (2003) ได้ศึกษาวิจัย พบว่า ร้อยละ 80 ของบุคคลที่มีความสุขเกิดจากพื้นฐานชีวิตที่ดีและปัจจัยส่งเสริมอีกหลายประการ เช่น ระดับการศึกษารายได้ ครอบครัว สถานภาพสมรส ตลอดจนการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักศาสนาและแนวคิดทางศีลธรรม นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ที่มีพื้นฐานทางฐานะทางเศรษฐกิจทางสังคมที่ดีจะมีความสุขในชีวิตมากกว่าผู้ที่มีพื้นฐานฐานะเศรษฐกิจสังคมต่ำ

สรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานจะเห็นได้ว่าความสุขในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญ โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การสนับสนุนพนักงาน และการจัดการเชิงรุกเพื่อลดปัจจัยเสี่ยง จะช่วยให้บุคลากรมีความสุขและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างยั่งยืน

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งบนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงาเป็นการวิจัยกึ่งทดลอง มีวิธีดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล
7. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

### 1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบกลุ่มเดียววัดก่อน – หลังการทดลอง(one group pretest-posttest design) (ชูศรี วงศ์รัตน์ และองอาจ นัยพัฒน์, 2551, น.41) เพื่อศึกษาผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว เพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ดังแสดงในตาราง แสดงแบบแผนการทดลอง

ตารางที่ 3.1 แสดงแบบแผนการทดลอง

กลุ่ม	ทดสอบก่อน	ทดลอง	ทดสอบหลัง
กลุ่มทดลอง	O <sub>1</sub>	X	O <sub>2</sub>

เมื่อ	O <sub>1</sub> แทน	การทดสอบก่อนการทดลองของกลุ่มทดลอง (Pretest)
	X แทน	การใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน
	O <sub>2</sub> แทน	การทดสอบหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง (Posttest)



## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**2.1 ประชากร** ครูและบุคลากรโรงเรียนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพังงา จำนวน 19 โรงเรียน 178 คน (ข้อมูล : จำนวนครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ปี 2665 ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2564)

**2.2 กลุ่มตัวอย่าง** ครูและบุคลากรโรงเรียนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพังงา จำนวน 30 คน ประกอบด้วย ข้าราชการครู จำนวน 15 คน พนักงานราชการ จำนวน 5 คน เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 5 คน ลูกจ้าง จำนวน 5 คน โดยการสุ่มอย่างง่ายจากผู้สมัครใจเข้าร่วมงานวิจัย(Purposive Sampling)เพื่อความเหมาะสมในการวิจัยเนื่องจากสภาพความทุรกันดารและข้อจำกัดของความห่างไกลของสถานศึกษา

## 3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

### 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน

### 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

**3.2.1 ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work)** ประกอบด้วย

- 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Work Satisfaction)
- 2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Work Achievement)
- 3) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)
- 4) ด้านสัมพันธภาพในองค์กร (Interaction)

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

3.3.1 แบบวัดความสุขในการทำงานของครูและบุคลากร

3.3.2 ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ

3.3.3 แบบวัดความพึงพอใจต่อชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ



## 4. วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 4.1 แบบวัดความสุขในการทำงานของครูและบุคลากร

ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเสริมสร้างความสุขในการทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบข้อคำถามให้มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ความสำเร็จในการทำงาน (Work Satisfaction) ด้านที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงาน (Work Achievement) ด้านที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ด้านที่ 4 สัมพันธภาพในองค์กร (Interaction) ให้เข้ากับกลุ่มทดลองคือครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา เป็นแบบวัดที่มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยได้กำหนดข้อคำถามในด้านความสำเร็จในการทำงานมี 12 ข้อ ด้านความพึงพอใจในการทำงานมี 9 ข้อ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 12 ข้อ และด้านสัมพันธภาพในองค์กรมี 9 ข้อ

ขั้นที่ 2 นำแบบวัดความสุขในการทำงาน ที่สร้างขึ้นและได้นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาและตรวจสอบเรียบร้อยแล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านเพื่อหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

ขั้นที่ 3 นำแบบวัดความสุขในการทำงาน ที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วหาค่าความตรงตามเนื้อหาโดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

+1 คือ แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 คือ ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 คือ แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินทุกข้อ จากนั้นนำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มาหาค่า I.C แต่ละรายข้อโดยใช้สูตร

ผลรวมของคะแนน I.C แต่ละข้อของจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ประเมิน

ถ้าแต่ละข้อได้เท่ากับ 0.5 ขึ้นไป แสดงว่ามีประสิทธิภาพสามารถนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ ผลผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องมีมากกว่า 0.5 ทุกข้อ พบว่ามีค่า IOC ระหว่าง 0.50 ถึง 1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์พบว่ามีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0

ขั้นที่ 4 นำแบบวัดความสุขในการทำงาน ที่ผ่านการหาค่าความตรงตามเนื้อหาแล้ว ไปทดลองใช้ (Try - Out) กับกลุ่มครูและบุคลากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจะวัด 30 คนแล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ

ขั้นที่ 5 หาค่าความเที่ยงของแบบวัดความสุขในการทำงานโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .92

ขั้นที่ 6 นำแบบวัดความสุขในการทำงานไปใช้ในงานวิจัยชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อสร้างความสุขในการทำงานทั้งก่อนและหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน โดยเกณฑ์การให้คะแนนความสุขในการทำงานจะแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	มีความสุขในการทำงานในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความสุขในการทำงานในระดับมาก
3	หมายถึง	มีความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีความสุขในการทำงานในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีความสุขในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

## 5.2 ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูและบุคลากร

ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเสริมสร้างความสุขในการทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบกิจกรรมให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ความสำเร็จในการทำงาน (Work Satisfaction) ด้านที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงาน (Work Achievement) ด้านที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ด้านที่ 4 สัมพันธภาพในองค์กร (Interaction)

ขั้นที่ 2 สร้างชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะและความมุ่งหมายของกิจกรรมในแต่ละชุดขององค์ประกอบที่ ดังตาราง สร้างชุดกิจกรรมแนะแนว

## ตารางที่ 3.2 การสร้างชุดกิจกรรมแนะแนว

ตัวแปรตาม	ชุดฝึก
<p><b>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b> หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตรงตามเวลา เกิดประสิทธิผลของงานไปทางบวก จนได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกสถานศึกษา ได้รับการไว้วางใจให้ทำงานที่มีความท้าทาย ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความรักและความภาคภูมิใจในอาชีพของตนเอง</p>	<p><b>ชุดกิจกรรมแนะแนวที่ 1</b>  <b>กิจกรรมที่ 2</b> ความสำเร็จคืออะไร  <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมบอกความหมายและคุณค่าของความสำเร็จ  <b>กิจกรรมที่ 3</b> Job inspiration การรักและภาคภูมิใจในอาชีพ  <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรักแรงบันดาลใจและภาคภูมิใจในวิชาชีพ  <b>กิจกรรมที่ 4</b> การทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จ  <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมบอกวิธีการในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ</p>
<p><b>ความพึงพอใจในการทำงาน</b> หมายถึง สภาวะทางอารมณ์ความรู้สึก เจตคติทางบวกที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบแสดงออกมาเป็นความรู้สึก สนใจ สนุกสนาน ร่าเริง พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้รับคำตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ไปในทิศทางที่ดีขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง มีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นไม่ตึงเครียด มีอิสระในการทำงาน มีความก้าวหน้าทางอาชีพ</p>	<p><b>ชุดกิจกรรมแนะแนวที่ 2</b>  <b>กิจกรรมที่ 5</b> ความพึงพอใจคืออะไร  <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมบอกความหมายและลักษณะความพึงพอใจ  <b>กิจกรรมที่ 6</b> Basic needs มีมาก ไม่สู้ มันคง  <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมบอกวิธีปฏิบัติในการบริหารจัดการการเงิน และการเพิ่มพูนรายได้ค่าตอบแทน  <b>กิจกรรมที่ 7</b> ก้าวหน้าไปด้วยกัน  <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเห็นคุณค่าของความก้าวหน้าในวิชาชีพ สร้างเครือข่ายความช่วยเหลือทางวิชาชีพ  <b>กิจกรรมที่ 8</b> สภาพแวดล้อมส่งเสริมงาน  <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม บอกบริบทของสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาและสร้างคุณค่าของสิ่งแวดล้อมขององค์กร</p>

## ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ชุดฝึก
<p><b>ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน</b> หมายถึง ความพึงพอใจในสภาพความเป็นอยู่ของครูและบุคลากรมีความมั่นคง ทั้งในเรื่องปัจจัยพื้นฐาน เกิดความรู้สึกพึงพอใจ มีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีการจัดสรรเวลาได้อย่างอิสระ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมกับลักษณะงาน</p>	<p><b>ชุดกิจกรรมแนะแนวที่ 3</b></p> <p><u>กิจกรรมที่ 9</u> นิยามของคุณภาพชีวิต <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม รู้ความหมาย ความสำคัญของคุณภาพชีวิต</p> <p><u>กิจกรรมที่ 10</u> Work Life Balance <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม รู้ความหมาย ความสำคัญและบอกวิธีปฏิบัติตนในการสร้างความสมดุลของชีวิตและการทำงาน</p> <p><u>กิจกรรมที่ 11</u> ปลอดภัยไว้ก่อน <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม บอกความหมายและวิธีการสร้างความปลอดภัยในโรงเรียน</p>
<p><b>ด้านสัมพันธภาพในองค์กร</b> หมายถึง การมีเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา มีความมั่นใจในคุณค่าและความสามารถของตนเอง รับรู้จุดเด่น จุดด้อยของตัวเอง ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เข้าใจความรู้สึกคนอื่น เข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ช่วยเหลือพึ่งพากัน</p>	<p><b>ชุดกิจกรรมแนะแนวที่ 4</b></p> <p><u>กิจกรรมที่ 12</u> สัมพันธภาพที่ดี สร้างความสุข <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม รู้ความหมายและคุณค่าของสัมพันธภาพ</p> <p><u>กิจกรรมที่ 13</u> รู้เขารู้เรา ระบายครั้งชนะร้อยครั้ง <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม รู้จักตนเอง รู้จุดเด่น จุดด้อย ของตนเองและยอมรับเข้าใจบทบาทหน้าที่ความแตกต่างระหว่างกัน สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับครูและบุคลากร</p> <p><u>กิจกรรมที่ 14</u> งานดีเพราะมีทีม <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมบอกวิธีการปฏิบัติตนในการสร้างสัมพันธภาพที่ดี</p>

ขั้นที่ 3 ตรวจสอบคุณภาพของชุดกิจกรรมที่สร้างขึ้น โดยนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความเรียบร้อย จากนั้นส่งผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของกิจกรรม สื่อและขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมและตรวจสอบความสอดคล้องกับนิยายศัพท์เฉพาะ โดยพิจารณาความสอดคล้องมีมากกว่า 0.5 ขึ้นไปทุกกิจกรรม จึงสามารถนำไปใช้ได้ทุกกิจกรรม

ขั้นที่ 4 นำชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปใช้กับกลุ่มทดลอง

## 5.2 การสร้างแบบวัดความพึงพอใจต่อชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน

ขั้นที่ 1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 2 สร้างแบบวัดความพึงพอใจต่อชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับของลิเคิร์ต

ระดับ 5	หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง พึงพอใจมาก
ระดับ 3	หมายถึง พึงพอใจปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง พึงพอใจน้อย
ระดับ 1	หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

ขั้นที่ 3 นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความเรียบร้อย จากนั้นส่งผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านเพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence, IOC) พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องที่ได้ อยู่ระหว่าง 0.6-1.0

ขั้นที่ 4 นำแบบวัดความพึงพอใจต่อชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานไปทดลองใช้ภายหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุข

## 6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

6.1 ทำหนังสือขออนุญาต ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพังงาให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูล เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ภายในโรงเรียนพื้นที่ เกาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

6.2 กำหนดกลุ่มตัวอย่าง เป็นครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา จำนวน 30 คน ประกอบด้วย ข้าราชการครู จำนวน 15 คน พนักงานราชการจำนวน 5 คน เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 5 คน ลูกจ้าง จำนวน 5 คน โดยการสุ่มอย่างง่ายโดยผู้สมัครใจเข้าร่วมงานวิจัย

6.3 นำแบบวัดความสุขในการทำงานไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างคือครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา จำนวน 30 คนก่อนการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว

6.4 ดำเนินการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานแก่กลุ่มทดลอง เป็นเวลา 2 สัปดาห์ ใช้เวลาทั้งสิ้น 15 ชั่วโมง

ตารางที่ 3.3 การนำชุดกิจกรรมแนะแนวไปใช้

ชั่วโมง	ชุดฝึก	รูปแบบ
ชั่วโมงที่ 1	กิจกรรมที่ 1 ปฐมนิเทศ	ออนไลน์
ชั่วโมงที่ 2	<b>ชุดกิจกรรมแนะแนวที่ 1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b> กิจกรรมที่ 2 ความสำเร็จคืออะไร	ออนไลน์
ชั่วโมงที่ 3	กิจกรรมที่ 3 Job inspiration การรักและภาคภูมิใจในอาชีพ	ออนไลน์
ชั่วโมงที่ 4	กิจกรรมที่ 4 การทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จ	ออนไลน์



ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ชั่วโมง	ชุดฝึก	รูปแบบ
ชั่วโมงที่ 6	<b>ชุดกิจกรรมแนะแนวที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงาน</b> กิจกรรมที่ 5 ความพึงพอใจคืออะไร	ออนไลน์
ชั่วโมงที่ 7	กิจกรรมที่ 6 Basic needs มีมาก ไม่สู้ มั่นคง	ออนไลน์
ชั่วโมงที่ 8	กิจกรรมที่ 7 ก้าวหน้าไปด้วยกัน	ออนไลน์
ชั่วโมงที่ 9	กิจกรรมที่ 8 สภาพแวดล้อมส่งเสริมงาน	ออนไลน์
ชั่วโมงที่ 10	<b>ชุดกิจกรรมแนะแนวที่ 3 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน</b> กิจกรรมที่ 9 นิยามของคุณภาพชีวิต	ฝึกอบรม
ชั่วโมงที่ 11	กิจกรรมที่ 10 Work Life Balance	ฝึกอบรม
ชั่วโมงที่ 12	กิจกรรมที่ 11 ปลอดภัยไว้ก่อน	ฝึกอบรม
ชั่วโมงที่ 13	<b>ชุดกิจกรรมแนะแนวที่ 4 ด้านสัมพันธภาพในองค์กร</b> กิจกรรมที่ 12 สัมพันธภาพที่ดี สร้างความสุข	ฝึกอบรม
ชั่วโมงที่ 14	กิจกรรมที่ 13 รู้เขารู้เรา รบร้อยครั้งชนะร้อยครั้ง	ฝึกอบรม
ชั่วโมงที่ 15	กิจกรรมที่ 14 งานดีเพราะมีทีม	ฝึกอบรม

6.5 นำแบบวัดความสุขในการทำงานไปทดสอบหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว เพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานแก่กลุ่มทดลองกลุ่มเดิม

6.6 ผู้วิจัยให้กลุ่มทดลองตอบแบบวัดความพึงพอใจต่อชุดกิจกรรมแนะแนว เพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

6.7 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

## 7. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการดังนี้

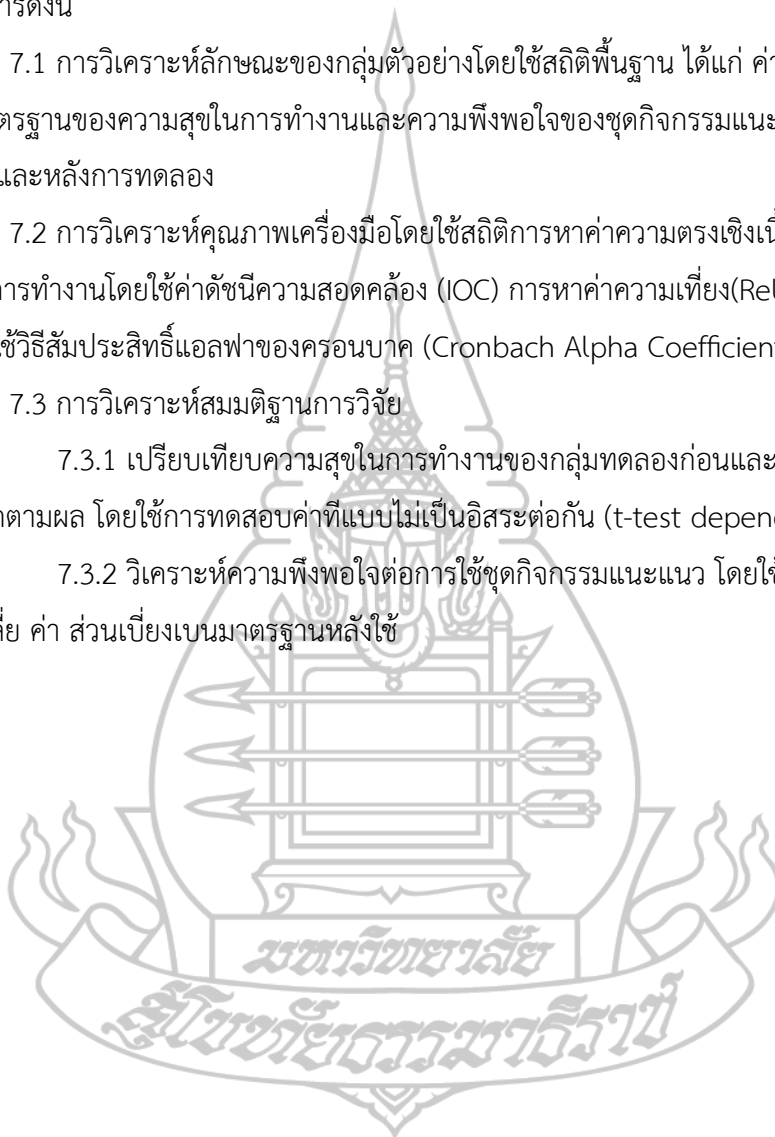
7.1 การวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานและความพึงพอใจของชุดกิจกรรมแนะแนวของกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลอง

7.2 การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือโดยใช้สถิติการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดความสุขในการทำงานโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) การหาค่าความเที่ยง(Reliability) ของแบบวัดโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient)

7.3 การวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัย

7.3.1 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลอง และระยะติดตามผล โดยใช้การทดสอบค่าทีแบบไม่เป็นอิสระต่อกัน (t-test dependent)

7.3.2 วิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานหลังใช้



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงารวมถึงศึกษาระดับความพึงพอใจของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงาที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว

#### 1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N แทน จำนวนครูและบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาการทดสอบค่าที (t-distribution)

\*\* แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ANOVA แทน การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of covariance)

F แทน ค่าสถิติทดสอบแบบเอฟ (F-test)

df แทน ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)

SS แทน ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (Sum of square)

MS แทน ความแปรปรวน (Mean of sum of square)

การแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูและบุคลากร โรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูและบุคลากร โรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงาก่อนและหลังใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวโดยการทดสอบค่าทีแบบไม่อิสระต่อกัน (Dependent t-test)

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูและบุคลากร โรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงาโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน รายได้ รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

(n=30)		
ลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่(คน)	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	11	36.7
- หญิง	19	63.3
อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	11	36.7
- 31 - 45 ปี	13	43.3
- 46 - 60 ปี	6	20.0
ระดับการศึกษาสูงสุด		
- ประถมศึกษา	2	6.7
- มัธยมศึกษา	2	6.7
- อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	3	10.0
- ปริญญาตรี	18	60.0
- สูงกว่าปริญญาตรี	5	16.7

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n=30)		
ลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่(คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
- ข้าราชการ	15	50.0
- พนักงานราชการ	5	16.7
- ลูกจ้างประจำ	5	16.7
- ลูกจ้างชั่วคราว	5	16.7
ประสบการณ์การทำงาน		
- ไม่เกิน 5 ปี	13	43.3
- 6 – 10 ปี	8	26.7
- 11 – 20 ปี	3	10.0
- มากกว่า 20 ปี	6	20.0
รายได้		
- ไม่เกิน 10,000 บาท	3	10.0
- 10,001 – 20,000 บาท	20	66.7
- 20,001- 30,000 บาท	3	10.0
- มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	4	13.3
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย จำนวน 11คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 และเพศหญิง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 มีอายุไม่เกิน 30 ปีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 อายุ 31 - 45 ปีจำนวน 13 คนคิดเป็นร้อยละ 43.3 อายุ 46 – 60 ปีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ระดับการศึกษาสูงสุดระดับประถมศึกษาจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ระดับมัธยมศึกษาจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่าจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ระดับปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 และระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ตำแหน่งงาน ตำแหน่งข้าราชการจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ตำแหน่งพนักงานราชการจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ตำแหน่งลูกจ้างประจำจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และ ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 ประสบการณ์

การทำงาน 6 – 10 ปีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 ประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 20 ปีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาทจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 รายได้ 10,001 – 20,000 บาทจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 รายได้ 20,001- 30,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 และรายได้มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไปจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3

โดยสรุปผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 63.3 อายุระหว่าง 31-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.3 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.0 ตำแหน่งงานรับราชการ คิดเป็นร้อยละ 50.0 มีประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.3 และมีรายได้ 10,000 – 20,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 66.7

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงาหลังการเข้าร่วมกิจกรรม โดยรวมและรายด้าน

(n = 30)

ด้านที่	ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.89	0.43	มาก
2	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.39	0.32	ปานกลาง
3	ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.29	0.19	ปานกลาง
4	ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	4.03	0.28	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.64</b>	<b>0.25</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา โดยรวมอยู่ในระดับ



มากมีค่าเฉลี่ย 3.64 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ด้านสัมพันธภาพในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.03 รองลงมาคือด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.89 ด้านความพึงพอใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.39 และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.29 ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูและบุคลากร  
โรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา  
ก่อนและหลังใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวโดยการทดสอบค่าทีแบบไม่อิสระต่อกัน  
(Dependent t-test)**

ตารางที่ 4.3 แสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูและบุคลากร โรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงาก่อนและหลังการทดลอง

ด้าน	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.89	0.44	4.28	0.18	3.95	0.00
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.40	0.32	4.24	0.21	13.2	0.00
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.30	0.19	4.36	0.15	24.9	0.00
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	4.03	0.29	4.29	0.17	4.4	0.00
<b>รวม</b>	<b>3.64</b>	<b>0.25</b>	<b>4.29</b>	<b>0.08</b>	<b>12.59</b>	<b>0.00</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มทดลองที่ได้ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานมีความสุขในการทำงานสูงกว่าก่อนการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานมีความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อ  
เสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บน  
พื้นที่เกาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงาโดยใช้ค่าเฉลี่ย  
(Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)**

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงาที่มีต่อชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานภายหลังการทดลองโดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.4

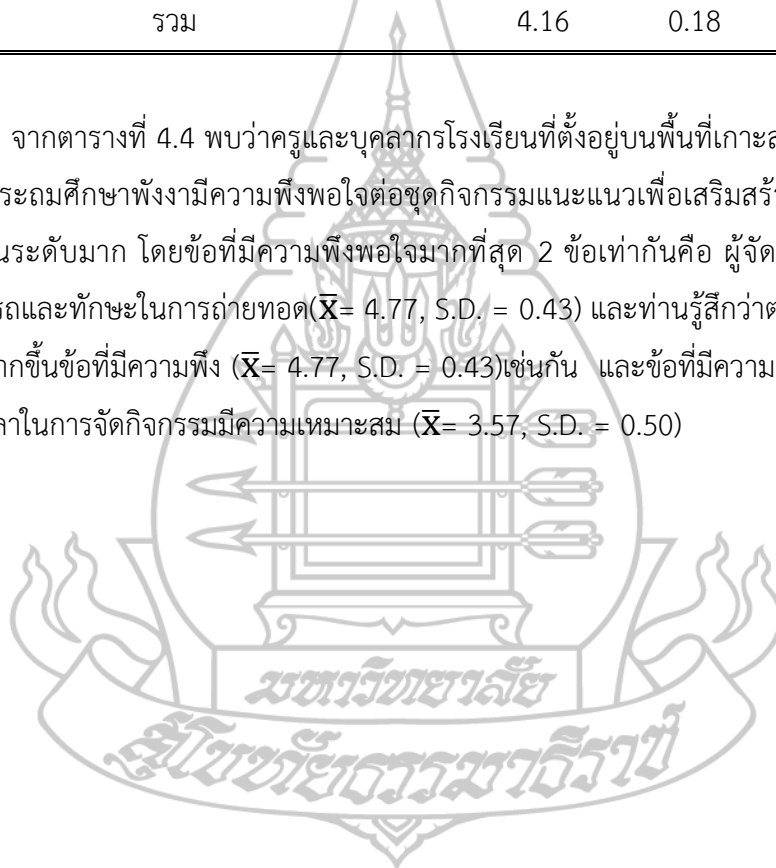
ตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงาที่มีต่อชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน

ข้อ	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1	กิจกรรมในชุดกิจกรรมแนะแนวตรงกับ วัตถุประสงค์	4.23	0.504	มาก
2	เนื้อหาของกิจกรรมมีความเหมาะสมและมี ประโยชน์	4.17	0.531	มาก
3	ผู้จัดกิจกรรมมีความรู้ความสามารถและ ทักษะในการถ่ายทอด	4.77	0.43	มาก
4	ใช้สื่อการจัดกิจกรรมที่มีความเหมาะสม สถานที่ และรูปแบบการจัดกิจกรรมมี	3.8	0.61	มาก
5	ความเหมาะสม	3.73	0.64	มาก
6	ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความ เหมาะสม	3.57	0.504	ปานกลาง
7	ท่านสามารถนำความรู้และกิจกรรมไป พัฒนาตนเองได้	4.37	0.556	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
8	ท่านสามารถนำความรู้ไปถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้	4.07	0.45	มาก
9	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสุขมากขึ้น	4.77	0.43	มาก
10	ท่านอยากให้มีการจัดกิจกรรมในลักษณะนี้ต่อไปอย่างต่อเนื่อง	4.13	0.507	มาก
	รวม	4.16	0.18	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงามีความพึงพอใจต่อชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีความพึงพอใจมากที่สุด 2 ข้อเท่ากันคือ ผู้จัดกิจกรรมมีความรู้ความสามารถและทักษะในการถ่ายทอด ( $\bar{X} = 4.77$ , S.D. = 0.43) และท่านรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสุขมากขึ้นข้อที่มีความพึง ( $\bar{X} = 4.77$ , S.D. = 0.43) เช่นกัน และข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.50)



## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา” เป็นการวิจัยแบบกลุ่มเดียววัดก่อน – หลังการทดลอง(one group pretest-posttest design) ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงาก่อนและหลังใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว

1.1.3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

##### 1.2 สมมติฐานงานวิจัย

1.2.1 ครูและบุคลากรของโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะหลังใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานมีความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2.2 ภายหลังจากใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว ครูและบุคลากรมีความสุขในการทำงานสูงขึ้นกว่าก่อนการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว

1.2.3 ครูและบุคลากรของโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะมีความพึงพอใจในการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

##### 1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1.3.1 ประชากร ครูและบุคลากรโรงเรียนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา จำนวน 19 โรงเรียน 178 คน

**1.3.2 กลุ่มตัวอย่าง** ครูและบุคลากรโรงเรียนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา จำนวน 30 คน ประกอบด้วย ข้าราชการครู จำนวน 15 คน พนักงานราชการจำนวน 5 คน เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 5 คน ลูกจ้าง จำนวน 5 คน โดยการสุ่มอย่างง่ายจากผู้สมัครใจเข้าร่วมงานวิจัย เป็นการเลือกกลุ่มที่ผู้วิจัยใช้ในการเลือกสุ่มอย่างง่ายเพื่อความเหมาะสมในการวิจัยเนื่องจากสภาพความทุรกันดารและข้อจำกัดของความห่างไกลของสถานศึกษา

#### 1.4 ตัวแปร

**1.4.1 ตัวแปรอิสระ** ได้แก่ ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน

1) **ตัวแปรตาม** ได้แก่ ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work ) ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Work Satisfaction) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Work Achievement) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) และด้านสัมพันธภาพในองค์กร (Interaction)

#### 1.4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1) แบบวัดความสุขในการทำงานของครูและบุคลากร มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ความสำเร็จในการทำงาน (Work Satisfaction) มี 12 ข้อ ด้านที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงาน (Work Achievement) มี 9 ข้อ ด้านที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มี 12 ข้อ และด้านที่ 4 สัมพันธภาพในองค์กร (Interaction) มี 12 ข้อ รวม 42 ข้อ

2) ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ ประกอบด้วยกิจกรรมทั้งหมด 15 กิจกรรม ดังนี้ กิจกรรมที่ 1 เป็นการปฐมนิเทศเพื่อแจ้งผู้เข้าร่วมกิจกรรมทราบวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรม สร้างสัมพันธภาพ ละลายพฤติกรรมและกิจกรรมนันทนาการสนุกสนาน จากนั้นตามด้วยชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน มี 3 กิจกรรม ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานมี 4 กิจกรรม ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 3 กิจกรรม ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้านสัมพันธภาพในโรงเรียน มี 3 กิจกรรม และกิจกรรมปัจฉิมนิเทศเพื่อสรุปกิจกรรม รวมระยะเวลาจัดกิจกรรมทั้งหมด 15 ชั่วโมง

3) แบบวัดความพึงพอใจต่อชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจำนวน 10 ข้อ

#### 1.3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) กำหนดกลุ่มตัวอย่าง เป็นครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา จำนวน 30 คน ประกอบด้วย ข้าราชการครู จำนวน 15 คน พนักงานราชการจำนวน 5 คน เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 5 คน ลูกจ้าง จำนวน 5 คน โดยการสุ่มอย่างง่ายจากผู้สมัครใจเข้าร่วมงานวิจัย

2) นำแบบวัดความสุขในการทำงานไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างคือครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา จำนวน 30 คนก่อนการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว

3) ดำเนินการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานแก่กลุ่มทดลอง เป็นเวลา 2 สัปดาห์ ใช้เวลาทั้งสิ้น 15 ชั่วโมง

4) นำแบบวัดความสุขในการทำงานไปทดสอบหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานแก่กลุ่มทดลองกลุ่มเดิม

5) ผู้วิจัยให้กลุ่มทดลองตอบแบบวัดความพึงพอใจต่อชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

6) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

### 1.3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1) การวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน ของกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลอง

2) การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือโดยใช้สถิติการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดความสุขในการทำงาน โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) การหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบวัดโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) พบว่ามีความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .88 และการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัดความสุขในการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.21-0.77

3) การวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัย

(1) เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน ของกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลองโดยใช้การทดสอบค่าทีแบบเป็นอิสระต่อกัน (t-test independent)

(2) วิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)



(3) วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูและบุคลากร โรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงาโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และ S.D. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

#### 1.4 ผลการวิจัย

จากการศึกษาผลการวิจัย ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 63.3 อายุระหว่าง 31- 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.3 รองลงมาคือ มีอายุไม่เกิน 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.7 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 16.7 ตำแหน่งงานรับราชการ คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือตำแหน่งพนักงานราชการ ตำแหน่งลูกจ้างและ ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 16.7 มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.3 รองลงมาคือประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 และมีรายได้ 10,000 – 20,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมาคือรายได้มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 13.3

1.4.2 ความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.64 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ด้านสัมพันธภาพในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.03 รองลงมาคือด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.89 ด้านความพึงพอใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.39 และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.29 ตามลำดับ

1.4.3 ครูและบุคลากรของโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะที่ได้ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานมีความสุขในการทำงานสูงกว่าก่อนการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานมีความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.4.4 ครูและบุคลากรของโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะมีความพึงพอใจในการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีความพึงพอใจมากที่สุด 2 ข้อเท่ากันคือ ผู้จัดกิจกรรมมีความรู้ความสามารถและทักษะในการถ่ายทอด ( $\bar{X} = 4.77$ , S.D. = 0.43) และท่านรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสุขมากขึ้นข้อที่มีความพึง ( $\bar{X} = 4.77$ , S.D. = 0.43)เช่นกัน และข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.50)

## 2. อภิปรายผล

จากการศึกษาผลการวิจัย ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

### 2.1 อภิปรายตามสมมติฐานข้อที่ 1

ตามสมมติฐานข้อที่ 1 กล่าวว่าครูและบุคลากรของโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะหลังใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานมีความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากการวิจัยพบว่า ครูและบุคลากรของโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะหลังใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานมีความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.64 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ด้านสัมพันธภาพในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.03 รองลงมาคือด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.89 ด้านความพึงพอใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.39 และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.29 ตามลำดับ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ นิลภักย์ (2556, บทคัดย่อ) ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญา เรืองเมธิกุล (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า การศึกษา ระดับความสุข ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย พิทักษ์ พิสัยพันธุ์ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตาม อายุ และระดับการศึกษา พบว่า 1) ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปอวลี ผลประทุม (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระยะทางในการเดินทางมาโรงเรียน ประสพการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่า 1) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยาย

โอกาสทางการศึกษา กลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

## 2.2 อภิปรายตามสมมติฐานข้อที่ 2

ตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่าภายหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว ครูและบุคลากรมีความสุขในการทำงานสูงขึ้นกว่าก่อนการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว จากผลการวิจัยพบว่าครูและบุคลากรที่ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานมีความสุขในการทำงานสูงขึ้นกว่าก่อนการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจาก ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานได้สร้างขึ้นอย่างถูกต้องตามหลักการและผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญด้านการแนะแนว นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ดำเนินกิจกรรมอย่างถูกต้อง ที่ครอบคลุมองค์ประกอบของความสุขในการทำงานโดยมีรายละเอียดดังนี้

**2.2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Work Satisfaction)** เป็นกิจกรรมที่ผู้วิจัยมุ่งให้ครูและบุคลากรรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตรงตามเวลา เกิดประสิทธิผลของงานไปทางบวก จนได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกสถานศึกษา ได้รับการไว้วางใจให้ทำงานที่มีความท้าทาย ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความรักและความภาคภูมิใจในอาชีพของตนเอง

**2.2.2 ความพึงพอใจในการทำงาน (Work Achievement)** เป็นกิจกรรมที่ผู้วิจัยมุ่งให้ครูและบุคลากร มีสถานะทางอารมณ์ความรู้สึก เจตคติทางบวกที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรัก และชอบแสดงออกมาเป็นความรู้สึก สนใจ สนุกสนาน ร่าเริง พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ไปในทิศทางที่ดีขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง มีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นไม่ตึงเครียด มีอิสระในการทำงาน มีความก้าวหน้าทางอาชีพ

**2.2.3 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)** เป็นกิจกรรมที่ผู้วิจัยมุ่งให้ครูและบุคลากร มีความพึงพอใจในสภาพความเป็นอยู่ของครูและบุคลากรมีความมั่นคง ทั้งในเรื่องปัจจัยพื้นฐาน เกิดความรู้สึกพึงพอใจ มีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีการจัดสรรเวลาได้อย่างอิสระ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมกับลักษณะงาน

**2.2.4 ด้านสัมพันธภาพในองค์กร (Interaction)** เป็นกิจกรรมที่ผู้วิจัยมุ่งให้ครูและบุคลากร มีเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา มีความมั่นใจในคุณค่าและความสามารถของตนเอง รับรู้จุดเด่น จุดด้อยของตัวเอง ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เข้าใจความรู้สึกคนอื่น เข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ช่วยเหลือพึ่งพากัน

จากกิจกรรมทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น ชุติกิจกรรมแนะแนวสามารถเสริมสร้างความสุขในการทำงานได้เป็นอย่างดีและผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าภายหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวครูและบุคลากรกลุ่มทดลองมีความสุขในการทำงานสูงขึ้นกว่าก่อนการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของประณิตา ทองพันธ์ (2560) ได้ศึกษาผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสาธิตล่ออุทิศ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2560 จำนวน 24 คน ด้วยชุดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ผลการวิจัยพบว่า 1) นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์สูงกว่าก่อนใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 2) ภายหลังการทดลอง นักเรียนกลุ่มทดลองที่ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวมีลักษณะอันพึงประสงค์สูงกว่าของนักเรียนกลุ่มควบคุมที่ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของระเวียง ดอนศรีษา (2561) ได้ศึกษาการใช้กิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาจิตสาธารณะของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เพื่อเปรียบเทียบ จิตสาธารณะของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่เข้าร่วมกิจกรรมแนะแนวพัฒนาจิตสาธารณะก่อนและหลังการทดลอง และเพื่อเปรียบเทียบจิตสาธารณะของนักเรียนที่ได้เข้าร่วมและไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาจิตสาธารณะ ผลการวิจัยพบว่านักเรียนที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาจิตสาธารณะมีคะแนนเฉลี่ยจิตสาธารณะหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนักเรียนที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาจิตสาธารณะมีคะแนนเฉลี่ยจิตสาธารณะสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาจิตสาธารณะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสุขอารมณ์ เพิ่มพันธ์วัฒน์ (2560) ศึกษาเรื่องผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อลดแนวความคิดด้านวัตถุนิยมของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภายหลังการทดลองนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ปทุมวัน กรุงเทพมหานครซึ่งเป็นกลุ่มทดลองมีการลดแนวความคิดด้านวัตถุนิยมลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### 2.3 อภิปรายตามสมมติฐานข้อที่ 3

2.3.1 ตามสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า ครูและบุคลากรของโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะมีความพึงพอใจในการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก จากผลการศึกษาพบว่าครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพังงามีความพึงพอใจต่อชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ผลจากการวิจัยนี้อภิปรายตามสมมติฐานได้ว่าจากการที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าความพึงพอใจที่มีต่อการใช้

ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 อาจเนื่องมาจากชุดกิจกรรมแนะแนวตอบสนองความต้องการของครูและบุคลากรเพราะในทิศทางของการทำงานในพื้นที่เกาะนั้นครูและบุคลากรต้องเผชิญกับปัญหาและความท้าทายมากมาย โดยผ่านทาง การเข้าร่วมกิจกรรมแนะแนวนี้ครูและบุคลากรจึงสามารถปรับทัศนคติในเรื่องความสุขในการทำงานและพัฒนาทักษะในการตัดสินใจ จนสามารถเข้าใจตนเองและปัญหาที่เผชิญอยู่ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของสมร ทองดี และปราณี งามสุด (2555, น. 9-20) ผู้รับบริการแนะแนวมีการพัฒนาตนเอง ป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่และการปรับตัวในสังคม จนกล่าวได้ว่ากิจกรรมแนะแนวจะสร้างความสมบูรณ์ในคน ให้อัจฉริยะ รักและเห็นคุณค่าในตนเอง เข้าใจ และยอมรับตนเอง และผู้อื่น มีทักษะในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรมจริยธรรมและสามารถสร้างความสมานฉันท์ เพื่อเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสิ่งสำคัญ และคุณครูและบุคลากรได้เห็นคุณค่าของการเข้าร่วมกิจกรรมแนะแนว นำเอาความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการดำเนินชีวิตได้จริงให้ความสนใจและให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมดเป็นอย่างดี คุณครูมีความสุข สนุกสนาน และให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมได้เป็นอย่างดี

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา นำชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานไปใช้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

3.1.2 ครูแนะแนว นำชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานไปปรับประยุกต์ใช้กับนักเรียนเพื่อเพิ่มความสุขในการเรียน

3.1.3 ชุมชน หรือองค์กร สามารถนำชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานไปปรับใช้กับบุคลากรหรือพนักงานในองค์กรได้

#### 3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 เนื่องจากการวิจัยนี้ใช้กับคุณครูและบุคลากรที่อยู่ในโรงเรียนที่เป็นพื้นที่เกาะด้วยข้อจำกัดทางด้านพื้นที่ ผู้วิจัยควรมีการติดต่อประสานงานให้ชัดเจนกำหนดวันเวลาสถานที่ให้สะดวกทั้งผู้วิจัยและประชากร

3.2.2 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ไม่ได้ติดตามผลในระยะยาว ควรมีการติดตาม เป็นระยะๆ เพื่อที่จะติดตามและประเมินผลความสุขในการทำงานของกลุ่มทดลอง



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ



## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. โรงพิมพ์  
ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *การจัดทำคู่มือพัฒนาวุฒิภาวะทางอารมณ์ ศีลธรรมและ  
จริยธรรม*. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- เกอรูต ไชยเดช. (2550). *การสำรวจและประเมินระดับความสุขของประชาชน : กรณีศึกษาเทศบาล  
ตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต].  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กุลธิภา ถิตวิงษ์ประทีป. (2550). *การรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและ  
ความสุขในการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- กรมการพัฒนาชุมชน. (2554). *ดัชนีชี้วัดความ “อยู่เย็น เป็นสุข” ของชุมชนหรือความสุขมวลรวม  
ชุมชน (Gross Village Happiness)*. กรมการพัฒนาชุมชน.
- โกสุมาตี จิตเกษม. (2551). *ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมนิยม เพื่อ  
พัฒนาการคิดเชิงบวกแก่ผู้ติดยาเสพติด ในกลุ่มผู้ใช้แรงงานของสำนักงานคุมประพฤติ  
จังหวัดสมุทรปราการ*.
- จิระสันต์ วงษ์วรสันต์. (2560). *ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์ราย  
ย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)* [การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญา  
มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนากานต์ นาพิมพ์. (2561). *คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ  
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์*. *วารสาร  
วิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 12(1), 1-11.
- ช่อลัดดา, ขวัญเมือง. (2530). *การสร้างชุดการสอน เรื่อง "เครื่องมือทางการแนะแนว" สำหรับ  
ห้องเรียนแบบศูนย์การเรียน วิชา ศษ. 321 (จิตวิทยาแนะแนว) ระดับปริญญาตรี  
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

- ชลธิชา จันมณี. (2553). ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาตามนโยบายสถานศึกษา 3D ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของศูนย์วิทยพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ยะลา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ฐิรวาลย์ เล็งพานิช. (2560). ชุดการสอนกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยเจ้าพระยา ชั้นปีที่ 1. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 4 สถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 785-792.
- ดิเรก พรสีมา. (2554). แนวทางการพัฒนาวิชาชีพครู. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- ตะวัน แวงโสธรรณ. (2560). ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาการให้อภัยของนักเรียนวัยรุ่นตอนต้น. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธญา เรืองเมธีกุล. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- นิรนาท แสนสา. (2556). การแนะแนวกับการพัฒนาผู้เรียนเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. เอกสารการประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2556. สมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย.
- นิตติญา ศิริจันทพันธ์. (2559). สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประณิตา ทองพันธ์. (2560). ผลการใช้กิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสาธิตล่ออุทิศ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต กรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประเวศ วะสี. (2544). การพัฒนาพลังสร้างสรรค์ขององค์กร. หมอชาวบ้าน.
- เป็นไท เทวินทร์. (2557). ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาทักษะการตัดสินใจ เลือกแนวทางการศึกษาต่อของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสันป่าสัก จังหวัดเชียงใหม่. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 6(2), 272-283.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2554). การเปรียบเทียบทฤษฎีการให้การปรึกษาและการพัฒนาแนวปฏิบัติในการให้การปรึกษา. ใน ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิดทางการแนะแนวและทฤษฎีการปรึกษา เชิงจิตวิทยา (25711). หน่วยที่ 15. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- พระมหาเกรียงศักดิ์ สุทธิชาติ. (2548). ผลของชุดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้เทคนิคการเจริญภาวนาตามแนวสติปัฏฐาน 4 ที่มีต่อพฤติกรรมก้าวร้าวของเยาวชนชายในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 2 จังหวัดราชบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พัชตรา พรหมชาติ. (2555). ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาพฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนพระแม่มาลี กรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พัชรี อมรสิน. (2560). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียงโซน 2 จังหวัดอุบลราชธานี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- พรรณนิภา สืบสุข. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เมธาพร ผังลักษณ์. (2559). ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ระเวียง ดอนศรีชา. (2561). การใช้กิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาจิตสาธารณะของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รับขวัญ ภูเขาแก้ว. (2555). คู่มือฝึกอบรมแนะแนว. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่ง แก้วแดง. (2543). การปฏิวัติการศึกษาไทย. (พิมพ์ครั้งที่ 8). บริษัทพินเนต พรินติ้ง เซ็นเตอร์ จำกัด.
- ลัดดาวรรณ ณ ระนอง. (2544). หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับกิจกรรมแนะแนวด้านส่วนตัวและสังคม. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วัชรีย์ ทรัพย์มี. (2558). การพัฒนากิจกรรมแนะแนวด้านส่วนตัวและสังคม. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาเครื่องมือและกิจกรรมแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา*. (หน่วยที่ 12). (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วันวิสาข์ แก้วแล. (2560). ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดพฤติกรรมนิยมที่มีต่อการพัฒนามารยาทไทย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 1 โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัยสมบูรณกุล กัญญาจังหวัดสงขลา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, 28(2), 176-186.

- ศักดิ์อนันต์ อนันตสุข. (2558) การจัดกิจกรรมแนะแนว แผนการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาผู้เรียน. สืบค้นจาก <http://www.anantasook.com/Guidance-activities/>.
- สุนิสา อุปมัย. (2558). ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคของผู้ต้องขังหญิงที่กระทำผิดซ้ำในทัณฑสถานหญิงกลางกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุนิสา อุปมัย. (2558). ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคของผู้ต้องขังหญิงที่กระทำผิดซ้ำในทัณฑสถานหญิงกลางกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุชาติ ศรีรักษา. (2550). ระดับความสุขของครอบครัวประชาชนในตำบลเกาะปันหยี่ อำเภอเมืองพังงา จังหวัดพังงา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุพิศ ฤทธิ์แก้ว. (2563). ความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ชัวร์เท็กซ์จำกัด. รายงานการวิจัย. นครศรีธรรมราช: สำนักวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). แนวทางการพัฒนา การวัดและการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 (พิมพ์ครั้งที่ 2). โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- วัลภา สบายยิ่ง. (2561). การพัฒนาชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อส่งเสริมทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำของผู้นำชมรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทุนอุดหนุนวิจัยวิชาการประจำปี 2561. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศศธร บำรุง. (2553). ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวกลุ่มเพื่อพัฒนาการปรับตัวทางสังคมของเด็กบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนกาญจนาภิเษกสมโภชฯ จังหวัดปทุมธานี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สัญญา ศิริสถิตย์ (2561) ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางจิตใจของผู้ต้องขัง เรือนจำกลางเชียงใหม่ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมร ทองดี และปราณี งามสุด. (2545). หน่วยที่ 9 การพัฒนาเครื่องมือและกิจกรรมแนะแนว. ในประมวลสาระ ชุดวิชาการพัฒนาเครื่องมือและกิจกรรมแนะแนว. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สวงศ์ แก่นตาคำ. (2558). ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาความคิดเชิงบวกแก่กลุ่มผู้ต้องขังเรือนจำบางขวาง จังหวัดนนทบุรี [รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- สุขอารมณ์ เพิ่มพูนชีวิต. (2560). ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนวเพื่อลดแนวคิดด้านวัตถุนิยมของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม*, 7(1), 124-138.
- อาภา ถนัดช่าง และเรียม ศรีทอง. (2545). กิจกรรมพัฒนานักเรียน. ใน *เอกสารการประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2545*. สมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย.
- อารีพรรณ อะทะวงษา. (2554). *ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาพฤติกรรมชื่อเสียงสุจริตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย จังหวัดเชียงราย* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อารีย์ บุญผ่อง. (2550). *ประสิทธิผลการดำเนินงานสุขภาพจิตชุมชนของอาสาสมัครสาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อรณัฐภา โยธะกา. (2551). *ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนวัยรุ่นตอนต้น* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อภิชัย มงคล. (2554). *รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.*
- อภิชาติ นิลภักย์. (2556). *ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อำเภอ อัมภาวุธ (2559) *ผลของการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมดของเพอร์ล่า เอ็ม ไทยโก และสุนทรียศาสตร์ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Ben-Shahar, T. D. (2007). *Happier: Learn the secrets to daily joy and lasting fulfillment*. India. McGraw-Hill.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5<sup>th</sup> ed.). New York: Harper Collins.
- Diener, E. (2003). *Subjective well-being*. *Psychological Bulletin*, 95(3), pp. 542-575.
- Francis, L. J. (1999). Happiness is thing called stable extraversion: A further examination of the relationship between the Oxford happiness inventory and Eysenck's dimensional model of personality and gender. *Personality and Individual Differences*, 26(1), pp. 5-11.



- French, J. & Raven, B. H. (1960). *The bases of social power*. Ann Arbor, MI: Institute of Social Research.
- Gavin, H. J. & Mason, O. R. (2004). The value of happiness in the workplace. *Journal of Organizational Dynamic*, 33(4), pp. 379-392.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.







ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมาธิราช

ภาคผนวก ก

ชุดกิจกรรมแนะแนวการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของคุณครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บน  
พื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา



ชุดกิจกรรมแนะแนว  
การเสริมสร้างความสุขในการทำงาน  
ของคุณครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา



แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

### คำชี้แจง

ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูและบุคลากร สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น เพื่อทำให้เกิดแรงผลักดันในทางบวก มีความพึงพอใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดีทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานทั้งยังสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ตามองค์ประกอบที่จะเสริมสร้าง 4 ประการ

- 1) เสริมสร้างความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน
- 2) เสริมสร้างความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน
- 3) เสริมสร้างความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 4) เสริมสร้างความสุขในการทำงานด้านสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร

ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูและบุคลากร เหมาะสมกับการทำกิจกรรมเป็นกลุ่มโดยชุดกิจกรรมแนะแนวประกอบด้วยกิจกรรมทั้งหมด 15 กิจกรรม ดังนี้ กิจกรรมที่ 1 เป็นการปฐมนิเทศเพื่อแจ้งผู้เข้าร่วมกิจกรรมทราบวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรม สร้างสัมพันธภาพ ละลายพฤติกรรมและกิจกรรมนันทนาการสนุกสนาน จากนั้นตามด้วยชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน มี 3 กิจกรรม ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานมี 4 กิจกรรม ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 3 กิจกรรม ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้านสัมพันธภาพในโรงเรียน มี 3 กิจกรรม และกิจกรรมปัจฉิมนิเทศเพื่อสรุปกิจกรรม รวมระยะเวลาจัดกิจกรรมทั้งหมด 15 ชั่วโมง โดยใช้เทคนิคการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย อาทิ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ สะท้อนการเรียนรู้ สรุปสาระสำคัญ สร้างองค์ความรู้สู่ชีวิต และการนำไปปฏิบัติ แผนการจัดกิจกรรมแนะแนวในแต่ละชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ชื่อกิจกรรม ระยะเวลา แนวคิด วัตถุประสงค์ เทคนิคที่ใช้ ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม สื่อ/อุปกรณ์ และประเมินผล ผู้จัดกิจกรรมการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ควรศึกษาแนวคิดทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจ ตลอดจนศึกษาทำความเข้าใจข้อมูลรายละเอียด ในการจัดกิจกรรมแนะแนวในแต่ละกิจกรรมเพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

โครงสร้างชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน

ของครูและบุคลากร

กิจกรรมที่ 1	ปฐมนิเทศ	60	นาที
<b>ชุดกิจกรรมแนะแนวที่ 1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>		<b>180</b>	<b>นาที</b>
กิจกรรมที่ 2	ความสำเร็จคืออะไร	60	นาที
กิจกรรมที่ 3	Job inspiration การรักและภาคภูมิใจในอาชีพ	60	นาที
กิจกรรมที่ 4	การทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จ	60	นาที
<b>ชุดกิจกรรมแนะแนวที่ 2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน</b>		<b>240</b>	<b>นาที</b>
กิจกรรมที่ 5	ความพึงพอใจคืออะไร	60	นาที
กิจกรรมที่ 6	Basic needs มีมาก ไม่สู้ มั่นคง	60	นาที
กิจกรรมที่ 7	ก้าวหน้าไปด้วยกัน	60	นาที
กิจกรรมที่ 8	สภาพแวดล้อมส่งเสริมงาน	60	นาที
<b>ชุดกิจกรรมแนะแนวที่ 3 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน</b>		<b>120</b>	<b>นาที</b>
กิจกรรมที่ 9	นิยามของคุณภาพชีวิต	60	นาที
กิจกรรมที่ 10	Work Life Balance	60	นาที
กิจกรรมที่ 11	ปลอดภัยไว้ก่อน	60	นาที
<b>ชุดกิจกรรมแนะแนวที่ 4 ด้านสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร</b>		<b>180</b>	<b>นาที</b>
กิจกรรมที่ 12	สัมพันธภาพที่ดี สร้างความสุขสุข	60	นาที
กิจกรรมที่ 13	รู้เขารู้เรา รบร้อยครั้งชนะร้อยครั้ง	60	นาที
กิจกรรมที่ 14	งานดีเพราะมีทีม	60	นาที
กิจกรรมที่ 15	ปัจฉิมนิเทศ	60	นาที
<b>รวมระยะเวลา</b>		<b>900</b>	<b>นาที</b>

## กิจกรรมที่ 1

### ปฐมนิเทศ

#### แนวคิด

การเริ่มกิจกรรมด้วยการปฐมนิเทศเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี และเป็นการแจ้งจุดมุ่งหมาย กฎระเบียบ ข้อตกลงของการเข้าร่วมกิจกรรม ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มีความเข้าใจตรงกันร่วมกันทำกิจกรรมด้วยความเต็มใจ และให้ความสำคัญกับการทำกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการ หน้าที่ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม
2. เพื่อละลายพฤติกรรมผู้เข้าร่วมกิจกรรมให้พร้อมต่อการทำกิจกรรม
3. เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้จัดกิจกรรมและผู้ร่วมกิจกรรม

ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม 60 นาที

#### เทคนิคที่ใช้

1. การใช้สถานการณ์จำลอง (Simulation Techniques)
2. เทคนิคการพูดรอบวง (Round robin)

#### สื่อและอุปกรณ์

1. คอมพิวเตอร์ (Note book) / สมาร์ททีวี
2. แอปพลิเคชัน วงล้อสุ่ม

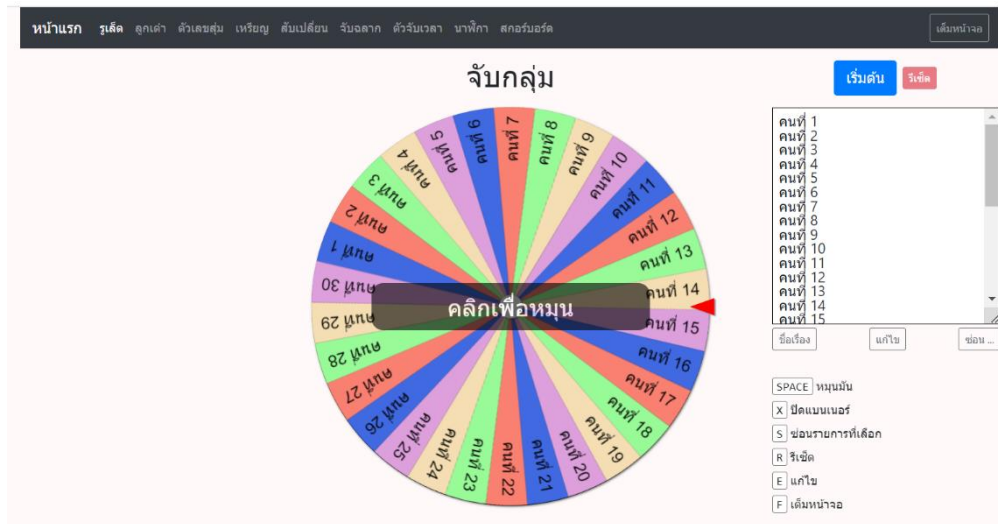
#### ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ผู้จัดกิจกรรมแนะนำตัวเองให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รู้จักและดำเนินการให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแนะนำตัวเองเพื่อทำความรู้จักกัน
2. เริ่มกิจกรรม “วางหัวโชน โยนอายุ” ผู้จัดกิจกรรมสร้างสถานการณ์จำลองย้อนเวลาให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นนักศึกษาจบใหม่ทุกคนโดยการให้แนะนำตัวเองใหม่อีกครั้งในฐานะนักศึกษาจบใหม่และน้องใหม่ในที่ทำงานที่ยังไม่มีตำแหน่งใดๆ โดยการหาสโลแกนประจำตัวที่ทำให้ทุกคนจดจำตัวตนของผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้
3. ผู้จัดอบรมทำการจับกลุ่มผู้เข้าร่วมอบรม ให้ได้ทั้งหมด 5 กลุ่มกลุ่มละ 6 คนโดยใช้การสุ่มผ่านแอปพลิเคชัน วงล้อสุ่ม
4. ผู้เข้าร่วมอบรม ทำความรู้จักเพื่อนๆ ในกลุ่มผ่านกิจกรรมนันทนาการ
5. ผู้จัดอบรมชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการ หน้าที่ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม
6. ชักถาม เสนอแนะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน



## การประเมินผล

1. สืบเกิดจากความสนใจ ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม



ที่มา <https://th.piliapp.com/random/wheel/>



## ชุดกิจกรรมแนะแนวที่ 1 เสริมสร้างความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน

### กิจกรรมที่ 2

**ชื่อกิจกรรม : ความสำเร็จคืออะไร**

**แนวคิด**

กิจกรรมความสำเร็จคืออะไร เป็นกิจกรรมเปิดทางให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจความหมายของความสำเร็จ การทำงานให้เกิดผลสำเร็จได้นั้น ไม่ใช่ใครก็สามารถทำได้ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เข้ามากระตุ้นเป็นตัวช่วยให้คุณประสบความสำเร็จ ปรัชญาที่เหมือนเข็มทิศ คอยชี้้นำให้ก้าวเดินไปข้างหน้าได้อย่างอิสระและเหมาะสม

**วัตถุประสงค์**

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจความหมายและความสำคัญของความสำเร็จ
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของตนเองได้

**ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม** 60 นาที

**เทคนิคที่ใช้**

1. เทคนิคการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ Experiential Learning
2. เทคนิคการคิด (Thinking Based Learning)

**สื่อและอุปกรณ์**

1. Presentation เรื่อง ความสำเร็จอยู่ใกล้แค่เอื้อม
2. เอกสารประกอบการจัดกิจกรรม เรื่อง บุคคลแบบอย่างที่ประสบความสำเร็จ
3. กล้องความสำเร็จ

**ขั้นตอนการดำเนินการ**

1. ผู้จัดกิจกรรมนำเข้าสู่กิจกรรม ด้วย ภาพ



แล้วให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เกี่ยวกับภาพ

2. ผู้จัดกิจกรรมตั้งคำถาม “ถ้าให้นึกภาพความสำเร็จ คุณคิดถึงอะไร และทำไมถึงคิดถึงสิ่งนั้น : เปรียบความสำเร็จเป็นสิ่งของ หรืออะไรสักอย่าง คุณคิดว่า อะไรสื่อได้ถึงความสำเร็จ” เชื่อมโยงเข้าสู่ ความหมายของความสำเร็จ
3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรม บอกความหมายของความสำเร็จแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
4. ศึกษาเอกสารประกอบการจัดกิจกรรมเรื่อง บุคคลแบบอย่างที่ประสบความสำเร็จ
5. ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำเสนอชื่อและผลงานของบุคคลที่ประสบความสำเร็จ นอกเหนือจากในเอกสารประกอบการจัดกิจกรรม
6. เขียนเป้าหมายของความสำเร็จ ของแต่ละบุคคล พับและใส่ลงในกล่องความสำเร็จ

#### การประเมินผล

1. สังเกตจากความสนใจ ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม



**เอกสารประกอบการจัดกิจกรรมที่ 1**  
**เรื่อง บุคคลที่ประสบความสำเร็จ**



**1. คุณตัน ภาสกรนที**

กว่าคุณตันจะมาเป็นนักธุรกิจพันล้านที่ประสบความสำเร็จอย่างทุกวันนี้ ใครจะรู้ว่าเขาเคยเริ่มต้นการทำงานด้วยเงินเดือน 700 บาทมาก่อน โดยเริ่มต้นการทำงานตั้งแต่อายุ 17 ปี หลังจากเรียนจบมศ.3จนมามีธุรกิจแรกเป็นของตัวเองก็คือแผงขายหนังสือพิมพ์ คุณตันล้มลุกคลุกคลานทำงานหาเลี้ยงชีพ ทั้งเจ้ง ทั้งขาดทุน ฝนตกหนังสือพิมพ์เปียกน้ำ เจ้งตั้งแต่ก่อนเปิดร้าน แต่ก็ไม่ยอมแพ้ เริ่มใหม่และขยัน ซึ่งเป็นเหตุผลที่คุณตันเป็นเจ้าของธุรกิจได้เร็วจนมาธุรกิจไออิชิ จากตอนแรกๆ ที่คุณตันต้องจัดการเองทุกอย่างตั้งแต่ซ่อมก๊อกน้ำในห้องน้ำ ดูแลงานเบื้องหลัง ใส่ขาสั้นเซ็ดโต๊ะ จนปัจจุบันมีลูกน้องช่วยทำทุกอย่าง มีการแบ่งหน้าที่ชัดเจน บริหารบริษัทใหญ่ๆ ได้ด้วยตัวเองคุณตันกล่าวว่าที่ประสบความสำเร็จมากถึงทุกวันนี้ได้ก็เพราะเป็นคนขยัน ไม่ยุ่งกับสิ่งไม่ดี คนเลยอยากจะช่วยเหลือ  
 ที่มา : [takach.blogspot.com](http://takach.blogspot.com)



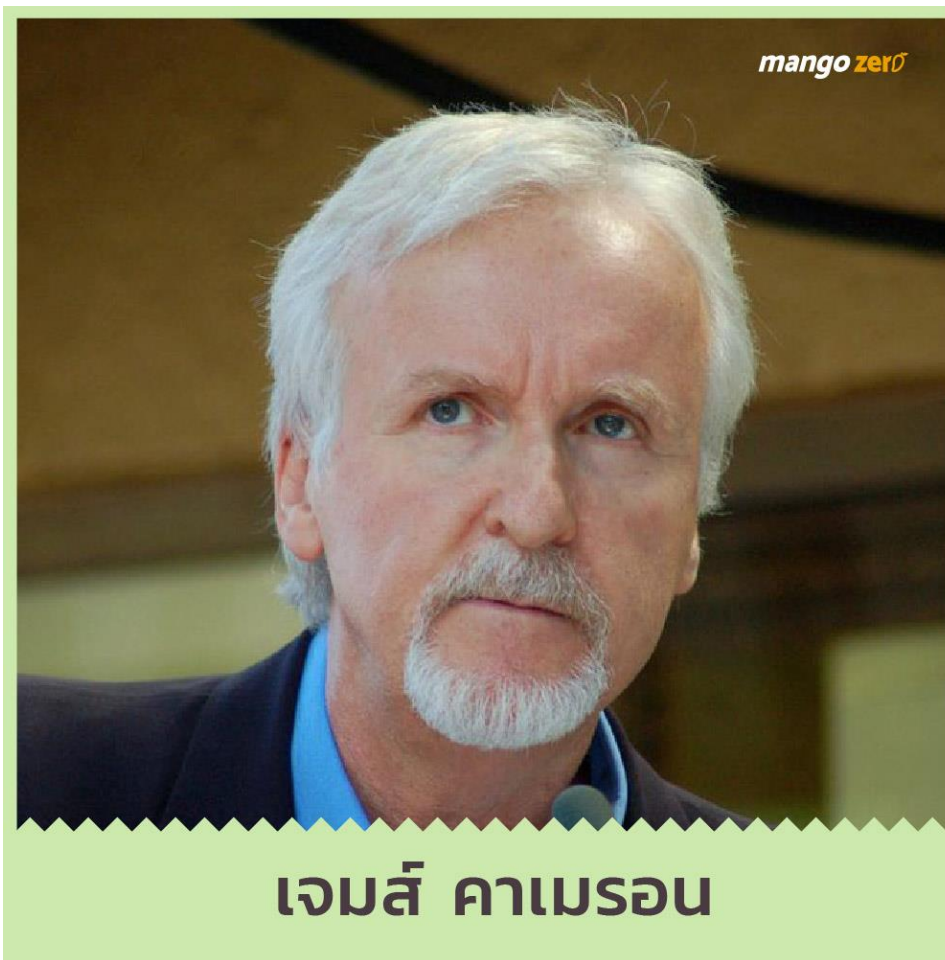
## ผู้พันแซนเดอร์ส

### 2. ผู้พันแซนเดอร์ส

แซนเดอร์ส ต้องรับภาระดูแลน้องชายและน้องสาว ตั้งแต่อายุ 6 ขวบ หลังจากพ่อเสียชีวิต เขาต้องทำงานบ้านทุกอย่าง รวมถึงทำอาหารด้วย และด้วยความสามารถเขาจึงได้รับรางวัลชนะเลิศ การประกวดทำอาหารของหมู่บ้านเมื่ออายุ 7 ขวบ เขาเลี้ยงชีพด้วยการหางานทำไปเรื่อยๆ และตกงาน ติดต่อกันถึง 4 ครั้ง เมื่อแต่งงานก็ถูกภรรยาทิ้งไป ด้วยเหตุผลว่าเธอไม่อยากแต่งงานกับคนที่ไม่มีการทำงาน แซนเดอร์สพบว่าสิ่งที่เขาทำได้ดีก็คือการทำอาหารก็เลยไปเริ่มทำงานเป็นพ่อครัวที่ร้านกาแฟเล็กๆ แห่งหนึ่งจนเกษียณอายุตอน 65 ปี หลังการเกษียณเขารู้สึกว่าชีวิตตัวเองไร้ค่าจนอยากคิดฆ่าตัวตาย แต่แล้วก็คิดว่าเขามีสิ่งที่ทำได้ดีคือการปรุงอาหาร จึงได้กลับไปที่บ้านและทอดไก่ที่ซื้อมาด้วยการ ปรุงที่คิดค้นขึ้นมา จนเป็นที่รู้จักในนาม Kentucky Fried Chicken หรือ KFC นั่นเอง

ที่มา : [teen.mthai.com](http://teen.mthai.com)





### 3. เจมส์ คาเมรอน (James Cameron)

ผู้กำกับหนังออสการ์ชื่อดัง ทั้ง คนเหล็ก 2, ไททานิค และ ภาพยนตร์ 3D เรื่องแรกของโลก อย่าง อวตาร (Avatar) ก็มีประวัติที่น่าเอาเป็นตัวอย่างเช่นกันเขาเคยหยุดเรียนตอนปี 2 ไปทำงานรับจ้างทั่วไป ทั้งขับรถบรรทุกและงานเขียน ระหว่างนั้นก็พยายามเรียนด้าน สเปนเชียล เอฟเฟคด้วยตนเอง จากวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาในห้องสมุด หลังจากดูหนัง สตาร์วอร์ จึงเลิกขับรถบรรทุกไปหางานในวงการภาพยนตร์ทำ จากงานผู้ช่วย จนสุดท้ายก็ประสบความสำเร็จในวงการภาพยนตร์





#### 4. เจ.เค. โรว์ลิง (J.K. Rowling)

J.K. Rowling เกิดมาในครอบครัวของนักอ่าน โจเขียนหนังสือเรื่องแรกมีชื่อว่า Rabbit เมื่ออายุเพียงห้าขวบ เมื่อโจอายุได้ 14 แม่ของเธอก็ป่วยเป็นโรคเส้นโลหิตตีบ แล้วก็เสียชีวิตในปี 1990 แฮร์รี่ พอตเตอร์ ได้ถือกำเนิดขึ้นในปีเดียวกัน ขณะที่เธออยู่บนรถไฟ โจแอนก็แฉ่ความคิดเกี่ยวกับเด็กกำพร้าผู้ค้นพบว่าเขาคือพ่อมด เธอรีบตรงกลับบ้านและบันทึกความคิดนี้ลงบนกระดาษทันที และนี่คือจุดเริ่มต้นของโปรเจกต์ที่จะเสร็จสมบูรณ์ในหกปีต่อมาความตกต่ำในชีวิตของเจ.เค. โรว์ลิง เริ่มต้นจากการเลิกอยู่กับสามี ระหว่างนั้นเธอกลายเป็นคนว่างงาน ต้องเลี้ยงลูกเพียงลำพังอย่างยากลำบาก เธอเสนอผลงานให้กับ 6 สำนักพิมพ์แต่ไม่มีสำนักพิมพ์ใดเลยที่สนใจผลงานของเธอ จนในที่สุดสำนักพิมพ์ที่ 7 ก็รับพิมพ์หนังสือของเธอโดยให้ค่าลิขสิทธิ์จำนวน 4000 ดอลลาร์ และตีพิมพ์ด้วยยอดพิมพ์ที่ต่ำกว่า 1000 เล่มในปี 1997ปี 1998 แฮร์รี่ พอตเตอร์ถูกตีพิมพ์ที่สหรัฐอเมริกา ไม่นานคนทั้งโลกก็ได้รู้จักกับปรากฏการณ์แฮร์รี่เฟเวอร์ จนได้นำไปทำเป็นภาพยนตร์ที่ทำให้ผู้คนหลงใหลไปทั่วโลก ที่มา : [secretmagicland.blogspot.com](http://secretmagicland.blogspot.com)



#### 5. แจ็ค หม่า

แจ๊ค หม่า เกิดในครอบครัวที่ไม่ได้มีฐานะดีนัก แต่เขาชื่นชอบภาษาอังกฤษมาก และพยายามเรียนรู้ภาษาอังกฤษด้วยตัวเองมาโดยตลอดเขาไม่ใช่คนเรียนเก่ง สอบเข้ามหาวิทยาลัยไม่ติดถึง 2 ครั้ง และเมื่อเรียนจบเขาก็เป็นครูสอนภาษาอังกฤษด้วยเงินเดือนประมาณ 500-600 บาทเท่านั้นแต่เมื่อปี 2538 เขาได้เดินทางไปเป็นล่ามที่เมืองซีแอตเทิล สหรัฐอเมริกา และได้รู้จักกับอินเทอร์เน็ตหลังจากกลับประเทศจีน หม่าจึงเริ่มต้นทำสมุดหน้าเหลืองออนไลน์เกี่ยวกับธุรกิจเป็นครั้งแรก แต่ไม่ประสบความสำเร็จเท่าไร จนได้จัดตั้งบริษัทอีคอมเมิร์ซ Alibaba ขึ้นจนในปัจจุบันก็เป็นเว็บไซต์ช้อปปิ้งออนไลน์ที่ใหญ่ที่สุดในจีน และได้ผลักให้หม่ากลายเป็นหนึ่งในเศรษฐีที่รวยที่สุดในจีน

ที่มา : [money.kapook.com](http://money.kapook.com)



#### 6. เลดี้ กาก้า (Lady Gaga)

สเตฟานี โจแอนน์ แองเจลินา เจอร์มานีออตตา หรือ เลดี้ กาก้า ได้ถูกปลูกฝังการเล่นเปียโนมาตั้งแต่อายุ 4 ขวบ และฉายแววการเป็นศิลปินตั้งแต่อายุ 13 ปี ตอนนั้นเธอได้เขียนเพลงบรรเลงเปียโนด้วยตัวเองเพลงแรก และแสดงต่อหน้าฝูงชนเมื่ออายุได้ 14 ปี จากนั้นเมื่อเธออายุได้ 17 ปี เธอก็เข้าเรียนในโรงเรียนศิลปะที่สหแห่งมหาวิทยาลัยนิวยอร์ก แต่หลังจากเรียนที่นั่นยังไม่ทันจะพ้นปี เธอก็รู้สึกว่าคุณมีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าคนอื่น และไม่อยากจะเรียนในโรงเรียนอีกต่อไป จึงออกไปแสวงหาช่องทางในการทำงานในวงการดนตรี โดยทำงานในคลับเมื่ออายุได้ 18 ปี หลังจากออกจากทำงานในคลับมาได้เพียง 1 ปี เธอก็ได้เข้าร่วมบันทึกเสียงกับนักร้องฮิปฮอปเพื่อประกอบหนังสือเสียงสำหรับเด็ก จากนั้นไม่นานนักก็ตั้งวงดนตรีชื่อ สเตฟานี เจอร์มานีออตตา หรือ SGBand ร่วมกับเพื่อนในนิวยอร์ก ก่อนที่งานเพลงจะไปเข้าตาโปรดิวเซอร์อย่างโจน วูลพิช เข้า และถูกติดต่อให้มาทำงานเพลงในวงการบันเทิงจากนั้นความสามารถในการแต่งเพลงของเธอก็ไปเข้าตาโปรดิวเซอร์ ร็อบ ฟุซาริ ซึ่งกำลังมองหา นักร้องหญิงมาร้องนำในวงดนตรีวงใหม่ เธอจึงได้มีโอกาสมาทำงานเพลงร่วมกับร็อบ ฟุซาริ ซึ่งสังเกตเห็นว่า เสียงของสเตฟานีนั้นคล้ายกับเสียงของ เฟรดดี้ เมอร์คูรี นักร้องนำวงควีน เขาจึงชอบทั้ทหายกับสเตฟานีด้วยการร้องเพลง Radio Ga Ga กับเธอทุกครั้งที่เจอ และนี่คือที่มาของชื่อในวงการ “เลดี้ กาก้า”

ที่มา : [musicstation.kapook.com](http://musicstation.kapook.com)



#### 7. ลีโอนาร์โด ดิแคพรีโอ (Leonardo DiCaprio)

อีกหนึ่งนักแสดงมากฝีมือ ที่กว่าจะมีวันนี้ได้ (วันที่ได้ออสการ์) ก็ต้องรอนจนถึงอายุปาเข้าไป 42 ปี หลังจากมีผลงานกว่า 30 เรื่องแต่ไม่ว่าจะชวดรางวัลไปกี่ครั้ง ทุกภาพยนตร์ที่เลียดิโอเล่น ก็เล่นด้วยความตั้งใจและเต็มที่ จนในที่สุดกรรมการออสการ์ก็มองเห็นและยกรางวัลนักแสดงนำชายนี้ให้กับเลียดิโอเสียที

ที่มา : [th.wikipedia.org](http://th.wikipedia.org)



**ชุดกิจกรรมแนะแนวที่ 1 เสริมสร้างความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน**  
**กิจกรรมที่ 3**

**ชื่อกิจกรรม : Job inspiration การรักและภาคภูมิใจในอาชีพ**

**แนวคิด**

กว่าจะมาเป็นครูและบุคลากรในโรงเรียนที่เป็นพื้นที่พิเศษ พื้นที่เกาะที่มีความห่างไกลและทุรกันดารได้นั้นไม่ง่ายเลย และไม่ใช่ว่าทุกคนจะทำได้ นั่นหมายความว่า การที่คุณครูและบุคลากรทำงานอยู่ในพื้นที่อันพิเศษนี้ ท่านเต็มไปด้วยความรักความภาคภูมิใจ และมีแรงบันดาลใจในการทำสิ่งที่รัก

**วัตถุประสงค์**

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรัก แรงบันดาลใจและความภาคภูมิใจในวิชาชีพ

**ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม** 60 นาที

**เทคนิคที่ใช้**

1. เทคนิคการพูดรอบวง (Round robin)
2. เทคนิคการใช้กิจกรรม
3. เทคนิคการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ Experiential Learning

**สื่อและอุปกรณ์**

1. เทียน LED จำนวน 30 เล่ม

**ขั้นตอนการดำเนินการ**

1. ผู้จัดกิจกรรมวัตถุประสงค์ของกิจกรรม Job inspiration การรักและภาคภูมิใจในอาชีพ
2. เกมนันทนาการกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรม ที่จัดไว้ในกิจกรรมปฐมนิเทศ
3. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม หยิบเทียน LED คนละ 1 เล่ม แล้วนำวางตรงหน้าตัวเอง
4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเล่าประสบการณ์ครั้งแรกของการเป็นครูและบุคลากรพื้นที่เกาะโดยกำหนดเวลาในการแชร์ประสบการณ์ คนละ 1 นาที
5. ผู้จัดกิจกรรมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมหลับตา ทำสมาธิแล้วให้โจทย์แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมว่า หากตอนนี้คุณครูหรือบุคลากร ท้อแท้ หหมดหลัง ไม่มีแรงบันดาลใจ หรือเริ่มหมดไฟในการทำงาน ให้ปิดแสงเทียน แต่หากตรงกันข้ามกับที่เกี่ยวมานั้นให้เปิดแสงเทียนให้สว่าง
6. ผู้เข้าร่วมอบรมที่ปิดเทียน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยผู้เข้าร่วมอบรมทุกคนช่วยกันแสดงความคิดเห็นเพื่อให้เทียนนั้นมีแสงสว่างอีกครั้ง
7. ให้คุณครูและบุคลากร นำเทียนไปวางตรงกลางห้องต่อกันให้เป็นรูปที่มีความหมาย

8. ตัวแทนผู้เข้าร่วมกิจกรรม อภิปรายความหมายของรูปเพื่อจุดประกายแรงบันดาลใจและความภาคภูมิใจในการทำงาน

**การประเมินผล**

1. สังเกตจากความสนใจ ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม





## ชุดกิจกรรมแนะแนวที่ 1 เสริมสร้างความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน

### กิจกรรมที่ 4

#### ชื่อกิจกรรม : การทำงานมุ่งสู่ความสำเร็จ

##### แนวคิด

การประสบความสำเร็จฟังดูเหมือนจะยาก แต่ก็ไม่มีใครในโลกที่เราชี้ตัวได้ว่า คนนี้ประสบความสำเร็จ แต่ความจริงแล้วความสำเร็จไม่ได้ยากเลย เพียงแต่ความยากคืออุปสรรคใหญ่ที่ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จ เป็นสิ่งที่ขัดขวางทำให้ไม่สามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ คือ “ตัวเรา” นั่นเอง เพราะความจริงแล้วมนุษย์มีศักยภาพ ในยีนของมนุษย์ ได้บอกไว้ชัดเจนว่า มีศักยภาพที่จะพัฒนาได้ ปรับเปลี่ยนได้แม้กระทั่งในสมอง ยังมีการค้นพบว่า สามารถเปลี่ยนวงจรได้สามารถตัดและเพิ่มบางอย่างได้แต่สิ่งที่ไปขวางอยู่คือตัวเองที่คิดว่าทำไม่ได้ ยังไม่เก่ง ยังไม่ประสบความสำเร็จคนอื่นนั้นเก่งกว่า คนอื่นมีความสามารถมากกว่า หรือคนอื่นทุ่มเทเราก็รู้สึกว่ามันเหนื่อยไปแล้วยังสำเร็จเนื่องจากไม่ได้ทุ่มเทมากจนเพียงพอ ยังมีทัศนคติด้านลบอยู่กลัวความล้มเหลว ไม่กล้าที่จะก้าวออกมาจากคอมฟอร์ทโซน(ความสะดวกสบายของเรา)กลายเป็นคนที่มีเงื่อนโซ่ ที่สร้างให้เกิดช่องว่างไม่สามารถจะใช้ศักยภาพตนเองได้อย่างเต็มที่

##### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมบอกวิธีการในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม 60 นาที

##### เทคนิคที่ใช้

1. เทคนิคการสร้างแบบ (Formations)
2. เทคนิคการคิด (Thinking Based Learning)

##### สื่อและอุปกรณ์

1. กระดาษบุรูป
2. ปากกาเคมีคละสี
3. เอกสารประกอบการจัดกิจกรรมที่ 2

##### ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ผู้จัดกิจกรรมวัตถุประสงค์ของกิจกรรม
2. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละกลุ่มศึกษาวิเคราะห์แนวทางในการทำงานให้ประสบความสำเร็จจากเอกสารประกอบการจัดกิจกรรมที่ 2 มุ่งสู่ความสำเร็จ
3. ให้แต่ละกลุ่มร่วมการวิเคราะห์และเขียน แนวทางการทำงานให้ประสบความสำเร็จลงไปในกระดาษบุรูป ตั้งชื่อกลุ่มให้สอดคล้องกับความสำเร็จ
4. นำเสนอแนวทางการทำงานให้ประสบความสำเร็จ
5. ร่วมการอภิปราย สรุปผล

##### การประเมินผล

1. ชิ้นงาน แนวทางการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

## เอกสารประกอบการจัดกิจกรรมที่ 1

### เรื่อง มุ่งสู่ความสำเร็จ

ถ้าจะถอดแบบความสำเร็จจากใครสักคนเราต้องทำอย่างไรบ้าง?



1. การมองเห็นภาพที่ชัดเจน ภาพสุดท้ายจะต้องชัด คือการตั้งเป้าหมายนั่นเอง จะได้มีเส้นทางการเดินทางแต่ถ้าเราไม่กำหนดก็เหมือนกับวิ่งไปตามกระแสไม่ถึงเป้าหมายเพราะมันไม่ได้ตั้งเป้า เพราะฉะนั้นต้องมีภาพสุดท้ายว่าต้องการเห็นตัวเราแบบไหน อนาคตที่ชัดเจนของตัวเราคืออะไร เราอยากจะทำอะไรเราอยากจะทำอะไร เพราะฉะนั้นเมื่อมีเป้าหมายชัดเจนเท่านั้นถึงจะมีเส้นทาง แล้วต้องตอกย้ำเป้าหมายตนเอง การตอกย้ำทำให้เพิ่มความสนใจไปที่เป้าหมาย จะทำให้มีแรงกระตุ้นเตือนใจที่จะทำให้สำเร็จ

2. ต้องหาบุคคลต้นแบบที่เราเรียกว่า ไอดอล แต่ปัจจุบันนี้ไอดอลมาใช้ในวงการบันเทิงเป็นส่วนใหญ่เพราะฉะนั้นจึงใช้คำว่า “มาสเตอร์” จะต้องหามาสเตอร์ให้เจอเหมือนอยากจะเป็นเชฟต้องไปดูรายการมาสเตอร์เชฟ ต้องหามาสเตอร์ให้เจอ เนื่องจากว่าถ้าเราทำเองจะมีความยากที่จะต้องผ่านขั้นตอนของการล้มเหลวของการทดลองผิดถูกต่างๆ แต่ถ้าไปเจอมาสเตอร์บางที่เขาถอดประสบการณ์ 50 ปีของเขาออกมาเหลือ 10 นาที แล้วเรตามได้เลย เพราะฉะนั้นการหามาสเตอร์หรือต้นแบบ อย่าไปหาที่ยากเกินไปจนไม่สามารถที่จะเลียนแบบได้



3. ศึกษาประวัติชีวิต วิธีการทำงาน วิธีคิด มุมมองต่อโลกของมาสเตอร์ว่าเป็นอย่างไร เจอปัญหาได้อย่างไร เจอเหตุการณ์แบบนี้มีเทคนิคอะไร มีกลยุทธ์แตกต่างจากคนอื่นอย่างไร และแบบไหนที่ทำแล้วล้มเหลว แบบไหนที่ทำแล้วสำเร็จ เราก็เลือกเอา ส่วนที่ทำแล้วล้มเหลว ก็ไม่ต้องไปเลือก จะได้ไม่ต้องไปเสียเวลา คนที่ประสบความสำเร็จเป็นมาสเตอร์ได้ ไม่ใช่บ่อยๆ เขาจะประสบความสำเร็จ อาจล้มเหลวเป็น 100 ครั้ง เช่น Mark Elliot Zuckerberg เคยพูดว่า Facebook ไม่ใช่เรื่องที่เขา ออกแบบเรื่องเดียว แต่ทำไปไม่รู้ก็โปรแกรมไม่เวิร์คเลย แต่อยู่มาวันหนึ่ง Facebook เกิด เวิร์คขึ้นมา ก็เท่านั้นเอง ดังนั้นจึงต้องเข้าไปศึกษาและดูเทคนิคกลยุทธ์ต่างๆ ต้องศึกษาวิธีคิดว่าทำไมเขาถึงคิด แบบนั้นทำไมเขาถึงทำแบบนั้น ไม่ใช่แค่ก๊อปวีธีการและมี Mindset (วิธีในการคิดและตัดสินใจเมื่อเจอเหตุการณ์ต่างๆเมื่อเกิดเรื่องราวใดๆ) แบบเขา

4. ใช้บุคคลต้นแบบหรือมาสเตอร์มาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเดิมของเราที่ไม่ประสบความสำเร็จ อาจมีหลายมาสเตอร์ เช่นด้านการใช้ชีวิต ด้านธรรมะ ด้านประสบการณ์ทางจิตชั้นสูง ด้านการทำงาน เป็นต้น แต่จะต้องฝึกและแก้ไขตัวเอง อะไรที่ทำแล้วไม่เวิร์ค แปลว่าเราต้องทิ้งไป แล้วไปดูสิ่งที่มาสเตอร์ทำแล้วเวิร์คเราก็ทำตาม ทำตามแล้วตอกย้ำและก็ทำตามแล้วก็ตอกย้ำเมื่อไหร่ที่ เปลี่ยนพฤติกรรมเราได้ จะมีความสามารถและมีศักยภาพที่จะประสบความสำเร็จขั้นสูงได้เราจะเป็น เศรษฐีพันล้าน ร้อยล้าน หมื่นล้านเท่าไหร่ก็ได้แล้วแต่เราจะตั้ง

5. ลงมือทำเมื่อเรามีแนวคิดมีหลักการเรามีบุคคลต้นแบบเรามีมาสเตอร์ ที่เขามีวิธีการอย่างดี แล้วนะครับเราก็ต้องลงมือทำตามเข้าไปเรื่อยๆจนกว่าประสบความสำเร็จเพราะว่าการถอดแบบเน้นที่ ผลจากการลงมือทำนั่นเอง



การสังเกตเป็นเรื่องที่สำคัญมาก บางครั้งมาสเตอร์ไม่ได้บอกทั้งหมดแต่เราต้องทำหน้าที่สังเกตและพยายามเข้าไปให้ถึงศิลปะในเรื่องนั้น หัวใจหลักการแก่นของเรื่องนั้นๆ เช่นหากอยากเป็นเชฟที่ดีอาจไปดูมาสเตอร์เชฟเราก็จะเห็นวิธีการปรุงอาหารของแต่ละคน แต่ความจริงแล้วสิ่งที่ซ่อนอยู่ข้างในคือการปรุงอาหารไม่ใช่แค่รสชาติอย่างเดียว แต่มีเรื่องกลิ่นด้วย เป็นเรื่องการลงตัวของกลิ่นเคมีที่เป็นเรื่องอะโรมาเคมีที่มาจากส่วนประกอบส่งกลิ่นขึ้นมา ต่อมาก็เป็นเรื่องรสชาติ และสุดท้ายเป็นเรื่องหน้าตาของอาหาร แต่เรื่องอาหารสามารถแตกความคิดเป็นแบบนี้ ถ้าเราเอาความคิดรวบยอดนี้ไปใช้ในวิชาอื่น จะเหมือนกันและจะไม่ผิดพลาด เรียกว่าตามมาสเตอร์ไปแบบมีความคิด แล้วในที่สุดตัวเราจะเป็นมาสเตอร์

มีภัชติจินที่กล่าวว่า ได้ร่วมขุมพลเข้มแข็งไม่มีทหารอ่อนแอ เนื่องจากแม่ทัพที่เก่งจะสร้างทั้งกำลังขวัญกำลังใจรวมทั้งแรงบันดาลใจที่เรียกว่า inspiration ให้กับทหารทั้งกองทัพ พลิกจากทหารที่ดูเยาะๆ แหยะๆ กลายเป็นทหารกล้าหาญหาญขึ้นมา แล้วสามารถรบชนะข้าศึกได้ เช่น อเล็กซานเดอร์มหาราช นำทัพกรีกเพียงแค่ 30,000 กว่าคน ผจญกับทัพของเปอร์เซีย 600,000 กว่าคน ด้วยความห้าวหาญเด็ดเดี่ยวของอเล็กซานเดอร์มหาราช ทำให้ทหารทั้งกองทัพผนึกกำลังเป็นปึกแผ่นไม่มีความคิดถอยเลย สุดท้ายตีทัพเปอร์เซีย 600,000 คน แดกจับตัวกษัตริย์เปอร์เซียได้ นี่คือความสำคัญของแม่ทัพของผู้นำ ความสำคัญของต้นแบบบุคคลต้นแบบ ทางโลกเป็นอย่างนี้ ไม่เฉพาะในสงคราม แม้แต่ในวงการธุรกิจต่างๆก็ตาม คนที่ประสบความสำเร็จ มักจะมีบุคคลที่เดี่ยวนี่เขาใช้คำว่าไอดอลอยู่ในใจทำให้เกิดแรงบันดาลใจ อยากจะเป็นอย่างนั้นบ้าง อยากประสบความสำเร็จอย่างนั้นบ้าง



ทางพระพุทธศาสนาก็เช่นเดียวกัน พบว่าพระอสีติมหาสาวกมีทั้งหมด 80 พระองค์ ที่เป็นพระ แต่พระองค์จะเป็นเลิศในด้านต่างๆ เช่น พระอานนท์เป็นเลิศทางด้านความจำดี พระพุทธเจ้าเทศน์รอบเดียว พระอานนท์จำได้หมดเลย เป็นต้น หรือพระอนุรุทธะ พระเป็นเลิศทางด้านตาทิพย์ อาจจะเรียกว่าเป็นพระอรหันต์เกียรตินิยมก็ว่าได้ เลิศในด้านต่างๆ โดยประวัติทั้ง 80 พระองค์ มีจุดเริ่มต้นของความสำเร็จเกิดจากภพในอดีตภพหนึ่งประมาณ 100,000 กัปที่แล้ว มีพระสัมมาสัมพุทธเจ้า มาตรัสรู้ธรรมแล้วได้ไปทำบุญ ฟังธรรมจากพระพุทธเจ้า เห็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์ทรงยกย่องพระสาวกในครั้งนั้นซึ่งแต่รูปเป็นอสีติมหาสาวก คือเป็นเอตทัคคะในด้านใดด้านหนึ่ง พอเห็นแล้วเปลี่ยมชอบ อยากจะเป็นอย่างนั้นบ้าง จึงอธิษฐานว่า ด้วยบุญนี้ขอให้ข้าพเจ้าได้สำเร็จเป็นดังเช่นพระอสีติมหาสาวกนี้ด้วยเถิด แล้วก็ตั้งใจสร้างบุญข้ามพบข้ามชาติ เพราะมันไม่ได้ประสบความสำเร็จง่ายๆ อย่างที่เป่าทางโลกในชาตินี้ ต้องอาศัยเวลาสั่งสมบารมีถึง 100,000 มหากัป เมื่อภาพเอดอลชดอยู่ในใจ สุดท้ายสำเร็จ โดยทั้ง 80 พระองค์มีจุดเริ่มต้นเหมือนกันหมดคือเกิดจากการได้เห็น พระอสีติมหาสาวก ที่เป็นเอตทัคคะในด้านนั้นๆ ในอดีตทั้งสิ้น นี่คือความสำคัญของบุคคลต้นแบบ





หากอยากประสบความสำเร็จ ให้ชีวิตมีความสุข ต้องหาไอดอลในใจของเรา หาไอดอลให้ดี ถ้าหาไม่ดีจะพลาด เช่น บางคนไปหาไอดอลจะขอเป็นโจรที่ปล้นเก่งที่สุด ย่ำแย่เพราะไปได้ต้นแบบไอดอลที่ไม่ดี หรือบางคนก็ได้ไอดอลเป็นนักร้อง วันดีคืนดี นักร้องที่เป็นไอดอล ฆ่าตัวตาย ไอดอลยังเอาตัวไม่รอด เพราะฉะนั้นถ้าจะให้ปลอดภัยก็หาไอดอลที่หมดกิเลสแล้ว อย่างพระสัมมาสัมพุทธเจ้า แต่หากรู้สึกไกลตัวไม่เห็นพระองค์ท่าน เพราะท่านปรินิพพานไปแล้วอยากจะได้ไอดอลที่ใกล้ตัว ก็สามารถดูได้แต่ต้องถือว่าเป็นไอดอลเฉพาะด้าน เช่น อยากร้องเพลงเก่งเหมือนนักร้องคนนั้น อยากจะเขียนหนังสือเก่งเหมือนนักประพันธ์คนนี้ อยากจะพูดเก่งเหมือนคนโน้น เป็นต้น ถ้าไอดอลต้นแบบทั้งชีวิต ควรจะมองดูต้นแบบจากบุคคลที่หมดกิเลสแล้วดีที่สุด หากรู้จักเลือกต้นแบบมาสร้างแรงบันดาลใจ จะในภาวะไหนก็ตามจะย่ำแย่แค่ไหนก็จะนึกถึงบุคคลต้นแบบ เราจะมีกำลังใจฟันฝ่าอุปสรรคจนประสบความสำเร็จในที่สุด พระอรหันต์อสีติมหาสาวกแต่ละพระองค์ไม่ใช่สร้างบารมีง่ายๆ มีพลาดทำผิดตกนรกแต่ขุมนไม่ลึก แต่ภาพของไอดอลก็ยังอยู่ในใจ ยังมีแรงฮึดจนกระทั่งสุดท้ายพ้นจากนรกมาทำความดีใหม่ จนประสบความสำเร็จในที่สุด

โบราณถึงกล่าวคำว่า "สิทธิ์มีครู" คำนี้ขลัง เพราะลูกศิษย์ที่มีครูอยู่ในหัวใจถึงคราวเจอภาวะคับขันมีอันตรายมาถึง นึกถึงครู จะมีแรงฮึดขึ้นมา ว่าเราก็คือศิษย์มีครู ยังมีกำลังใจจนสุดท้ายสามารถคลี่คลายอุปสรรคทั้งหลายทั้งปวงได้ ซึ่งครูในที่นี้ก็คือไอดอลในใจของลูกศิษย์นั่นเอง เพราะฉะนั้นพวกเราทั้งหลายขอให้แสวงหาบุคคลต้นแบบในชีวิตให้เจอเธอ และชีวิตเราเองจะก้าวย่างไปสู่เส้นทางแห่งความสำเร็จ



## ชุดกิจกรรมแนะแนวที่ 2

### เสริมสร้างความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน

#### กิจกรรมที่ 5

**ชื่อกิจกรรม : ความพึงพอใจคืออะไร**

**แนวคิด**

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่บุคคลต้องการ

**วัตถุประสงค์**

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้ความหมายและลักษณะของความพึงพอใจ

**ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม** 60 นาที

**เทคนิคที่ใช้**

1. การเรียนรู้จากการสืบค้น (Inquiry-Based Learning)

**สื่อและอุปกรณ์**

1. ผ่าน application Live Work Sheet

**ขั้นตอนการดำเนินการ**

1. ผู้จัดกิจกรรมบอกวัตถุประสงค์ของกิจกรรม
2. ผู้จัดกิจกรรมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมศึกษาความหมายและลักษณะของความพึงพอใจ โดยการค้นคว้าอิสระ
3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมใบงาน เรื่องความหมายและลักษณะของความพึงพอใจ ผ่าน application Live Work Sheet
4. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันอภิปรายความหมายและลักษณะของความพึงพอใจ
5. สรุปกิจกรรม

**การประเมินผล**

1. สังเกตจากความสนใจ ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม
2. ประเมินผลงาน ใบงาน เรื่องความหมายและลักษณะของความพึงพอใจ ผ่าน application Live Work Sheet

## ชุดกิจกรรมแนะแนวที่ 2

### เสริมสร้างความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน

#### กิจกรรมที่ 6

ชื่อกิจกรรม : Basic needs มีมาก ไม่สู้ มั่นคง

แนวคิด

มนุษย์มีความต้องการอยู่ 5 ระดับ คือ 1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Need) เป็นเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต เช่น ต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น ซึ่งถ้าได้

สิ่งเหล่านี้ก็จะเกิดความพึงพอใจ 2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Need) เป็นความต้องการเพื่อปกป้องพิทักษ์ตนเอง ให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว เช่น สัญญาจ้างงาน ข้อตกลงระหว่างฝ่าย จัดการกับสหภาพแรงงาน การประกันการว่างงาน ฯลฯ 3. ความต้องการทางสังคม (Social Need) เป็นความต้องการให้ผู้อื่น และสังคมยอมรับ คบหาสมาคม และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มิตรภาพและรักต่อกัน 4. ความต้องการมีฐานะทางสังคม (Esteem Need) ความต้องการมีฐานะในสังคมสามารถ แบ่งออกได้ 2 ด้าน คือ 1) ปรรารถนาที่จะเข้มแข็ง เชื่อมมั่นในตนเอง ความอิสระ เสรีภาพ 2) ต้องการชื่อเสียง ตำแหน่ง ฐานะ ความเด่นดัง การรับรอง และความชื่นชมจากผู้อื่น 5. ความต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ตนปรารถนา (Self Actualization) เป็นความต้องการ ขั้นสูงสุดของมนุษย์ และความต้องการขั้นสูงสุดของแต่ละคนจะไม่เหมือนกัน และไม่เท่ากัน องค์กร ควรสนองตอบความต้องการของมนุษย์ คือ เปิดโอกาสให้คนที่ดีมีโอกาสที่จะสนองความต้องการตาม อุดมการณ์ของเขาให้มากที่สุด เพราะเป็นธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งจะพอใจมากหากได้ แสดงผลงานที่สูงที่สุดที่ตนเองจะได้ทำ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมบอกริวิปัญญิตนในการบริหารจัดการการเงิน และการเพิ่มพูนรายได้

คำตอบแทน

ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม 60 นาที

เทคนิคที่ใช้

1. ใช้กิจกรรมเป็นฐาน (Activity-Based Learning)
2. เทคนิคการแก้ปัญหาด้วยจิ๊กซอ (Jigsaw problem solving)

สื่อและอุปกรณ์

1. เพลงและเนื้อเพลง รักแท้ ยังไง ศิลปิน น้ำชา ชีรณัฐ ยูสานนท์  
...อ้างอิง<https://www.siamzone.com/music/thailyric/2379>

2. กระดาษทำกิจกรรม
3. Application TikTok

#### ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ผู้จัดกิจกรรมบอกรัตนุประสงค์ของกิจกรรม
2. ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ฟังเพลง รักแท้ ยังไง แล้วจับใจความสำคัญของสิ่งอำนวยความสะดวกที่พบเจอในเนื้อเพลง เขียนลงในกระดาษ
3. ร่วมกันอภิปรายสิ่งที่มีความจำเป็นและไม่จำเป็นจากคำที่ได้จากเพลง
4. ร่วมกันอภิปรายสิ่งที่มีความจำเป็นพื้นฐานของครูและบุคลากรที่ทำงานบนพื้นที่เกาะ
5. ผู้จัดกิจกรรมเปิด TikTok ตัวอย่าง คุณครูที่ใช้ TikTok ในการสร้างรายได้เสริม
6. ร่วมกันนำเสนอช่องทางการเพิ่มพูนรายได้ที่เหมาะสมของครูและบุคลากรในโรงเรียน
7. ร่วมกันแชร์ประสบการณ์การบริหารจัดการการเงิน

#### การประเมินผล

1. สังเกตจากความสนใจ ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม



## เอกสารประกอบการจัดกิจกรรม

### เนื้อเพลง รักแท้.....ยังไง

รักเอ๋ย รักเอ๋ยก็เคยดูผู้คนรักกัน  
ได้แต่มองคนเหล่านั้น ยิ่งเห็นแล้วฉันไม่เข้าใจ  
ไม่มีเหตุผลที่ชัดเจน อะไรมันดีไม่ดี  
ที่เคยมองเห็นก็แบบนี้  
รักแล้วสุขยั้งนี้ รักแล้วเจ็บยั้งนี้ แล้วยังไง

รักแท้รักที่อะไร ตบไตใส่พุง  
หรือรักกางเกงที่นุ่ง ว่าดูสวยดี  
รักที่นามสกุล รักที่ยี่ห้อรถยนต์  
รักเพราะว่าไม่จน มีสตางค์ให้จ่าย

รักแท้ต้องทำอะไร ต้องเดินห่างกัน  
กูกูกี้กึ่งกันและกัน ไม่สนสายตาใคร  
ซึ่งฉันไม่เข้าใจ ไม่ขอรักใครละกัน

เมื่อเธอสนใจ จะชวนเราให้ลองรักกัน  
ฉันแค่ขอให้ตอบฉัน ว่ารักแท้นั้นคืออะไร

ถ้ามีเหตุผลที่ชัดเจน ทำไมเราควรรักกัน  
ถ้าฟังดูแล้ว มันสร้างสรรค์

ฉันก็อยากจะรู้ ฉันก็อยากจะรักตุ๊กกี้

## ชุดกิจกรรมแนะแนวที่ 2

### เสริมสร้างความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานกิจกรรมที่ 7

ชื่อกิจกรรม : ก้าวหน้าไปด้วยกัน

แนวคิด

ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ย่อมขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ซึ่งความก้าวหน้าของบุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ต้องตระหนักในความสำคัญของวิชาชีพ มีจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของวิชาชีพ ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ เสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติภารกิจด้วยการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง รวมทั้งการรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติอย่างเคร่งครัด หากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถประพฤติปฏิบัติตนและดำเนินการตามแนวทางต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้ ก็ย่อมจะมีความก้าวหน้าในวิชาชีพตามระบบบริหารงานบุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาที่ได้กำหนดไว้อย่างแน่นอน **วัตถุประสงค์**

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเห็นคุณค่าของความก้าวหน้าในวิชาชีพ สร้างเครือข่ายความช่วยเหลือทางวิชาชีพ

ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม 60 นาที

เทคนิคที่ใช้

1. เทคนิคการเขียนพร้อมกันรอบวง (Simultaneous round table)
2. เทคนิคร่วมกันคิด (Numbered heads together)

สื่อและอุปกรณ์

1. แอปพลิเคชัน Line Group “โรงเรียนกลางน้ำ”

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ผู้จัดกิจกรรมบอกวัตถุประสงค์ของกิจกรรม
2. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเขียนจุดมุ่งหมายของการทำงาน ในระยะ 5 ปี ลงในไดอารี่ของตัวเอง
3. นำจุดมุ่งหมายของแต่ละคนมาจัดหมวดหมู่ประเภทของเรื่อง
4. ช่วยกันนำเสนอปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมายนั้นร่วมกัน
5. สร้างแอปพลิเคชัน Line Group “โรงเรียนกลางน้ำ” เพื่อติดต่อสื่อสาร ส่งข้อมูลความรู้ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

การประเมินผล

สังเกตจากความสนใจ ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

## ชุดกิจกรรมแนะแนวที่ 2

### เสริมสร้างความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน

#### กิจกรรมที่ 8

ชื่อกิจกรรม : สภาพแวดล้อมส่งเสริมงาน

#### แนวคิด

แผนการพัฒนากิจการศึกษารองเรียนพื้นที่ภูเขาสูงในถิ่นทุรกันดารและโรงเรียนพื้นที่เกาะ สนับสนุนการดำเนินการให้โรงเรียนในพื้นที่พิเศษ พัฒนาและแก้ไขปัญหา โดยมุ่งเน้น การพัฒนาทักษะวิชาการ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต ให้สถานศึกษามีระบบเสริมสร้างความปลอดภัยตามบริบทของสถานศึกษา ส่งเสริมนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความปลอดภัย ได้รับการคุ้มครองดูแลช่วยเหลือเยียวยาทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สามารถเผชิญเหตุและแก้ไขสถานการณ์ได้ การพัฒนาทักษะอาชีพ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้ผู้เรียนมีการพัฒนาทักษะพื้นฐานด้านอาชีพ ส่งเสริมการหารายได้ระหว่างเรียน ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ที่ฝึกฝนและพัฒนาทักษะจากการปฏิบัติจริง การพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานโรงเรียนพักนอน ที่สนับสนุนการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม มีความปลอดภัยของสถานที่พักนอน โครงสร้างพื้นฐานตามบริบทความจำเป็นของโรงเรียน การซ่อมแซมหอพักนักเรียน บ้านพักครู ห้องน้ำ ห้องส้วม และระบบสาธารณูปโภค

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม บอกบริบทของสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาและสร้างคุณค่าของสิ่งแวดล้อมขององค์กร

ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม 60 นาที

#### เทคนิคที่ใช้

1. เทคนิคร่วมกันคิด (Numbered heads together)
2. เทคนิคแลกเปลี่ยนปัญหา (Trade-a-problem)
3. เทคนิคเครือข่ายความคิด (Team word – webbing)

#### สื่อและอุปกรณ์

1. Power Point ภาพ โรงเรียนที่อยู่บนพื้นที่เกาะ

#### ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ผู้จัดกิจกรรมบอกวัตถุประสงค์ของกิจกรรม
2. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม Power Point ภาพ โรงเรียนที่อยู่บนพื้นที่เกาะ โดยให้ช่วยกันบอกจุดเด่น ข้อจำกัดของแต่ละโรงเรียน



3. กิจกรรม พลิกวิกฤติเป็นโอกาส นำจุดเด่น ข้อจำกัด มาวิเคราะห์และนำเสนอการสร้างคุณค่าของสิ่งแวดล้อมขององค์กร

**การประเมินผล**

สังเกตจากความสนใจ ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม



**ตัวอย่างภาพประกอบการจัดกิจกรรม**



**ชุดกิจกรรมแนะแนวที่ 3 เสริมสร้างความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน**

## กิจกรรมที่ 9

### ชื่อกิจกรรม : นิยามของคุณภาพชีวิต

#### แนวคิด

มนุษย์ทุกคนที่เกิดมามีความต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งก็คือการมีชีวิตที่มีความสุข โดยความสุขของชีวิตที่แท้จริง คือ ความรู้สึกในตนเอง มีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตนี้ มีคุณค่า มีความหมาย ร่างกายมีความแข็งแรง ปราศจากโรค สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและเพื่อในสังคมแวดล้อม มีจิตใจร่าเริงแจ่มใส เบิกบาน มองโลกแง่ดีควบคุมอารมณ์ได้ และมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้ความหมายและความสำคัญของคุณภาพชีวิต

ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม 60 นาที

#### เทคนิคที่ใช้

1. เทคนิคการใช้บัตรคำ
2. เทคนิคการคิด (Thinking Based Learning)

#### สื่อและอุปกรณ์

1. บัตรคำ

#### ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ผู้จัดกิจกรรมวัตถุประสงค์ของกิจกรรม
2. บัตรคำเกี่ยวกับ ความหมายและความสำคัญของคุณภาพชีวิต
3. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันอภิปรายความหมายและความสำคัญของคุณภาพชีวิต
4. สรุปลักษณะตัวแทนผู้เข้าร่วมกิจกรรม อภิปรายความหมายของรูปเพื่อจุดประกายแรงบันดาลใจและความภาคภูมิใจในการทำงาน

#### การประเมินผล

1. สังเกตจากความสนใจ ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

บัตรคำ

# Quality of Life

ความหมายของคุณภาพชีวิต

มีความสุขสบายทั้งทางด้านร่างกาย และ  
วัตถุ

มีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

ช่วยเหลือและสนับสนุนผู้อื่นในสังคม

พักผ่อนและเพลิดเพลินกับครอบครัว

มั่นคงทางเศรษฐกิจ

ได้รับการยอมรับอย่างเท่าเทียม

สมานฉันท์

ปลอดภัย

Work Life Balance



## ชุดกิจกรรมแนวที่ 3 เสริมสร้างความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการ

### ทำงาน

### กิจกรรมที่ 10

ชื่อกิจกรรม : Work Life Balance

แนวคิด

หัวใจสำคัญของ Work Life Balance คือการทำให้แน่ใจว่าคุณและทีมของคุณมีส่วนร่วมในชีวิตส่วนตัวและครอบครัวของคุณ ซึ่งไม่ได้หมายความว่าทุกคนควรมองข้ามชีวิตการทำงาน แต่ทุกคนควรจำไว้ว่างานและชีวิตนอกเหนือจากงานมีความสำคัญเท่าเทียมกัน เพื่อนร่วมงานของคุณไม่ได้เป็นเพียงคนที่มาพร้อมแล็ปท็อปเป็นเวลาแปดชั่วโมงต่อวัน แต่เป็นมนุษย์เหมือนกัน โดยมีภาระหน้าที่อันมีค่าหลายร้อยอย่างนอกเหนือจากงาน เมื่อคุณทุกคนสามารถปรับตัวเองเข้ากับวิถีชีวิตนี้ได้ คุณจะพบว่าทุกคนสามารถสร้าง Work Life Balance ที่มีคุณภาพพร้อมกันได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม รู้ความหมาย ความสำคัญและบอกวิธีปฏิบัติตนในการสร้างความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม 60 นาที

เทคนิคที่ใช้

1. ใช้กิจกรรมเป็นฐาน (Activity-Based Learning)

สื่อและอุปกรณ์ 1. สลากคำ 2. กระดาษ A4 3. ปากกา 4. เทปขาว

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ผู้จัดกิจกรรมวัตถุประสงค์ของกิจกรรม
2. แบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ด้วยการจับสลากคำ 2 คำ ได้แก่

Work

Life

3. ให้แต่ละกลุ่มช่วยกันเขียนสิ่งที่ต้องการจากคำที่ได้ ติดบนกระดาษ 2 ฝ่าย ฝ่าย Work ให้ติดข้อความ เกี่ยวกับความต้องการในการทำงาน ฝ่าย Life ให้ติดข้อความ เกี่ยวกับความต้องการในการดำเนินชีวิต โดยเว้นช่องว่างตรงกลาง เพื่อติด ข้อความ เกี่ยวกับคำว่า Balance



- เมื่อแต่ละฝ่ายทำงานเขียนและติดกระดานแล้ว ผู้จัดกิจกรรมอธิบายให้ผู้เข้าร่วมกิจการหาความสมดุลของ 2 ฝ่ายที่สามารถไปด้วยกันได้ ให้นำออกจากฝายนั้นแล้วนำไปติดที่ช่อง Balance
- สรุปกิจกรรม

#### การประเมินผล

- สังเกตจากความสนใจ ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม



### ชุดกิจกรรมแนวที่ 3 เสริมสร้างความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

#### กิจกรรมที่ 11

#### ชื่อกิจกรรม : ปลอดภัยไว้ก่อน

##### แนวคิด

ความปลอดภัยในการทำงาน (Occupational Safety and Health) คืออะไรความปลอดภัยในการทำงาน หรืออีกชื่อคือ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (OHS) หมายถึง สภาพการทำงานที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุการณ์ (Incident) ซึ่งในที่นี้รวมไปถึงอุบัติเหตุ (Accident) ที่อาจจะเกิดขึ้นในที่ทำงาน และเหตุการณ์เกือบเกิดอุบัติเหตุ (Near miss) พร้อมทั้งไม่เกิดโรคจากการทำงาน โดยความปลอดภัยในการปฏิบัติงานในที่นี้ ไม่ได้หมายถึงเพียง เจ้าหน้าที่พนักงานที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ แต่รวมไปถึงทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็น ความปลอดภัยของผู้บริหาร ครู นักเรียน เจ้าหน้าที่ด้านต่างๆ ลูกจ้าง คนงาน พนักงานรักษาความปลอดภัย เป็นต้น

##### วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม บอกความหมายและวิธีการสร้างความปลอดภัยในโรงเรียน

ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม 60 นาที

##### สื่อและอุปกรณ์

1. วิดีโอเรื่อง MOE SAFETY CENTER สถานศึกษาปลอดภัย นักเรียนนักศึกษาไทยอบอุ่น

##### เทคนิคที่ใช้

1. เทคนิคการสืบค้น (Inquiry-Based Learning)
2. เทคนิคเกมส่งปัญหา (Send- a-problem)

##### ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ผู้จัดกิจกรรมวัตถุประสงค์ของกิจกรรม
2. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ดูคลิปวิดีโอเรื่อง MOE SAFETY CENTER สถานศึกษาปลอดภัย นักเรียนนักศึกษาไทยอบอุ่นและร่วมกันแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิดีโอ
3. แบ่งกลุ่มกลุ่มละ 3 คน สืบค้นข่าวที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในโรงเรียนที่เกิดขึ้นจริง
4. ให้แต่ละกลุ่มวิเคราะห์ข่าว โดยการวิเคราะห์ สาเหตุ ความเสียหาย การแก้ปัญหา และนำเสนอการป้องกัน เสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา

##### การประเมินผล

1. สังเกตจากความสนใจ ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

คลิปวิดีโอ



ที่มา [https://www.youtube.com/watch?v=JcfAlZ\\_waKg](https://www.youtube.com/watch?v=JcfAlZ_waKg)



ที่มา <https://www.youtube.com/watch?v=Pp3Bb2EZjes>

## ชุดกิจกรรมแนะแนวที่ 4 เสริมสร้างความสุขในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร

### กิจกรรมที่ 12

**ชื่อกิจกรรม : สัมพันธภาพที่ดี สร้างความสุข**

**แนวคิด**

การสร้างเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล จึงเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับคนทุกคน ไม่ว่าจะเป็นเด็กหรือผู้ใหญ่ก็ตาม โดยเฉพาะนักเรียน จะมุ่งแต่เรียนเก่งอย่างเดียวไม่เพียงพอ ต้องรู้จักการผูกมิตรกับเพื่อน การปฏิบัติต่อครูอาจารย์ด้วยความเคารพ การอยู่ร่วมกันในครอบครัวกับพ่อแม่ ญาติพี่น้องและการอยู่ในสังคมร่วมกับคนอื่น ๆ ด้วยความเอื้ออาทรและเอื้อเฟื้อต่อกัน จะช่วยให้มีชีวิตที่สมบูรณ์ อบอุ่นและราบรื่น สามารถอยู่ได้อย่างมีความสุขทั้งที่บ้าน ที่โรงเรียน และในสังคมด้วยหากเราสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ ก็จะสามารถนำความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละคนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ก่อให้เกิดความร่วมมือกัน การแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ช่วยให้เกิดความสำเร็จในสิ่งที่ทำ และเกิดความสุขในการอยู่ร่วมกันด้วย

**วัตถุประสงค์**

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้ความหมายและคุณค่าของสัมพันธภาพ

**ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม** 60 นาที

**สื่อและอุปกรณ์**

1. ใบความรู้ เรื่อง การสร้างสัมพันธภาพ

**เทคนิคที่ใช้**

1. เทคนิคการใช้กิจกรรมเป็นฐาน (Activity-Based Learning)
2. เทคนิคการอภิปรายเป็นทีม (Team discussion)

**ขั้นตอนการดำเนินการ**

3. ผู้จัดกิจกรรมวัตถุประสงค์ของกิจกรรม
4. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ดูบอกความหมายของสัมพันธภาพ แล้ววิเคราะห์ร่วมกัน
5. เล่นเกม เป่ายิงฉุบ ซิงแฮมป์ชาวเกาะ เพื่อจับกลุ่ม
6. ให้นั่งเป็นวงกลม แล้วเล่นเกมซิงเหมือง โดยแต่ละกลุ่มจะต้องกำหนดชนิดของสัตว์ และเสียงร้องห้ามซ้ำกัน แล้วเรียกชื่อสัตว์พร้อมส่งเสียงร้องต่อไป ซึ่งเกมนี้เป็นเกมที่ต้องอาศัยการสื่อสารและความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน
7. บอกคุณค่าของการมีสัมพันธภาพที่ดี
8. สรุปกิจกรรม

## การประเมินผล

สังเกตจากความสนใจ ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

## ใบความรู้เรื่อง การสร้างสัมพันธภาพ



### ความสำคัญของการสร้างสัมพันธภาพ

การสร้างเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล จึงเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับคนทุกคน ไม่ว่าจะเป็นเด็กหรือผู้ใหญ่ก็ตาม โดยเฉพาะนักเรียน จะมุ่งแต่เรียนเก่งอย่างเดียวไม่เพียงพอ ต้องรู้จักการผูกมิตรกับเพื่อน การปฏิบัติต่อครูอาจารย์ด้วยความเคารพ การอยู่ร่วมกันในครอบครัวกับพ่อแม่ ญาติพี่น้องและการอยู่ในสังคมร่วมกับคนอื่น ๆ ด้วยความเอื้ออาทรและเอื้อเฟื้อต่อกัน จะช่วยให้มีชีวิตที่สมบูรณ์ อบอุ่นและราบรื่น สามารถอยู่ได้อย่างมีความสุขทั้งที่บ้าน ที่โรงเรียน และในสังคมด้วย

หากเราสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ ก็จะสามารถนำความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละคนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ก่อให้เกิดความร่วมมือกัน การแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ช่วยให้เกิดความสำเร็จในสิ่งที่ทำ และเกิดความสงบสุขในการอยู่ร่วมกันด้วย



### ทักษะสำคัญสำหรับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

การสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

**การสื่อสาร** หมายถึง การสื่อความหมายด้วยภาษาพูดและภาษาท่าทาง เพื่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป โดยการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดเรื่องราวความรู้สึนึกคิด ความเห็น ความต้องการ ความรู้ ความเชื่อ และทัศนคติ ซึ่งฝ่ายหนึ่งจะเป็นผู้ถ่ายทอดให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ และอีกฝ่ายหนึ่งเป็นผู้รับ โดยทั้งสองฝ่ายมีปฏิริยาโต้ตอบต่อกันด้วย

ลักษณะการสื่อสารระหว่างบุคคลที่พบบ่อย ได้แก่

๑. **การสื่อสารทางบวก** เป็นการสื่อสารแบบมิตร รับฟังซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้คู่สนทนาเกิดความพึงพอใจ มั่นใจ ภาคภูมิใจเกิดกำลังใจและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน
๒. **การสื่อสารทางลบ** เป็นการสื่อสารที่ทำให้ผู้รับเกิดความไม่พอใจ เสียใจ หรือรู้สึกด้อยคุณค่า เช่น การดูว่า ต่ำหนิ ต่ำทอ ประชดประชัน บ่นว่ากระเทียบกระเทียบเปรียบเปรยดูถูกดูหมิ่น ลำเลิกไม่จริงใจ ฯลฯ ซึ่งอาจนำไปสู่ความขัดแย้งและไม่เข้าใจกันที่สุดในที่สุด
๓. **การสื่อสารที่ไม่ตรงไปตรงมา** เป็นการสื่อสารที่มีความหมายอื่นแฝงหรือซ่อนอยู่ ผู้รับต้องอาศัยการแปลความ ตีความ ขยายความเพื่อทำความเข้าใจซึ่งอาจเป็นได้ทั้งการสื่อสารทางบวกและการสื่อสารทางลบ

## ชุดกิจกรรมแนะแนวที่ 4 เสริมสร้างความสุขในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร

### กิจกรรมที่ 13

ชื่อกิจกรรม : รู้เขา รู้เรา รบร้อยครั้ง ชนะร้อยครั้ง

แนวคิด

รู้เขา รู้เรา รบร้อยครั้ง ชนะร้อยครั้ง ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงความขัดแย้งกันแต่หมายถึงวิธีการในการอยู่ร่วมกันท่ามกลางความแตกต่าง การที่เราเปิดเผยตัวเองมากเท่าไร ก็จะยิ่งให้เราเรียนรู้ที่จะเข้าใจตนเอง ยอมรับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น การรู้จักตนเอง (Self awareness) รวมไปถึงการรับรู้และรู้จักความสามารถของตัวเอง จะต้องรู้ว่าเราเป็นคนอย่างไร ชอบอะไร ไม่ชอบอะไร เก่งอะไร ไม่เก่งอะไร และที่สำคัญเราต้องรู้อารมณ์ของตนเองด้วย ว่าขณะนี้เรามีอารมณ์เป็นอย่างไร การรู้จักอารมณ์ตนเองจะนำไปสู่การควบคุมอารมณ์และการแสดงออก ที่เหมาะสมต่อไป ซึ่งการที่จะรู้จักตนเอง รู้อารมณ์ของตนเองได้ ต้องเริ่มจากการรู้ตัว หรือการมีสติ การรู้จักตนเองเป็นรากฐานของการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง เพราะการรู้จักตนเองหมายรวมถึง ซัดความสามารถของตัวเอง รู้ข้อจำกัดของตัวเองเรา อะไรที่ทำได้ อะไรที่เกินฝัน การรู้จักตนเองทำให้เราเข้าใจผู้อื่นได้มากขึ้น เราจะพบว่าบางเรื่องที่เราคล้ายคนอื่น และมีอีกหลายเรื่องที่แตกต่างกัน เช่น เจตคติ ความคิด ความเชื่อ ประสบการณ์ ฯลฯ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เองที่ผลักดันให้เรามีพฤติกรรมหรือการแสดงออกต่างกัน เมื่อเราได้เข้าใจปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ก็จะทำให้เกิดการยอมรับและเข้าใจผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม รู้จักตนเอง รู้จุดเด่น จุดด้อย ของตนเองและยอมรับเข้าใจ บทบาทหน้าที่ความแตกต่างระหว่างกัน สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับครูและบุคลากร

ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม 60 นาที

เทคนิคที่ใช้

1. เทคนิคการเขียนพร้อมกันรอบวง (Simultaneous round table)

สื่อและอุปกรณ์

1. ใบความรู้ เรื่อง ยุทธวิธีจัดการความขัดแย้ง

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ผู้จัดกิจกรรมวัตถุประสงค์ของกิจกรรม
2. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนั่งเป็นวงกลมวงใหญ่วงเดียว เขียนจุดเด่น จุดด้อยลงไปบนกระดาษโน้ตของตัวเองให้ได้มากที่สุดแล้วม้วนโยนลงไปกลางวง ให้ได้มากที่สุด



3. คณะกระตาศโนต แล้วให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม สุ่มขึ้นมาคนละใบ โดยอ่านข้อความแล้วบอกว่า เป็นจุดเด่นหรือจุดด้อยแล้วมีวิธีการ ส่งเสริมจุดเด่น และพัฒนาจุดด้อยอย่างไร
4. สรุปลักษณะร่วมกัน
5. ให้ทุกคนจำลองสถานการณ์ว่าตัวเองเป็นผู้บริหารสถานศึกษา
6. เขียนนโยบายการบริหารสถานศึกษาของตนเอง พร้อมทั้งหลักการเป็นผู้นำที่ดี
7. อภิปรายร่วมกัน เสนอแนะแนวทางในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีท่ามกลางความแตกต่างและศึกษา ใบความรู้เรื่องการจัดการความขัดแย้ง
8. สรุปลักษณะ

#### การประเมินผล

สังเกตจากความสนใจ ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม



## ๑๒ ยุทธวิธีในการขจัดความขัดแย้ง

๑. เมื่อมีเรื่องระหองระแหงขอให้พูดจากันให้รู้เรื่อง อย่าละเลย แต่หากฝ่ายหนึ่งกำลังไม่สบายใจขอให้รอไว้ระยะหนึ่ง
๒. เมื่อต่างฝ่ายต่างใจเย็นแล้วเริ่มพูดกัน ให้พูดอย่างเป็นกันเองในอิริยาบถที่สบายใจ อย่างเอาจริงเอาจัง
๓. ก่อนที่จะตำหนิ ควรยกย่องชมเชยก่อน
๔. ระบุความขัดแย้งให้ตรงจุด อย่าเพิ่งไปตัดสินว่าถูกผิด หรือวิจารณ์
๕. เมื่อฝ่ายตรงข้ามใช้ถ้อยคำรุนแรงขอให้ใช้ความอดทน และรอให้อีกฝ่ายใจเย็นแล้วจึงชี้ช่องความผิดพลาดและทางแก้ไข
๖. อย่าตำหนิ เยาะเย้ย และกระทบกระทั่งผู้อื่นให้เสียหาย หากจะตำหนิขอให้เป็นไปด้วยความสร้างสรรค์ อย่าใช้การตำหนิเป็นการแค้นแค้นและลงโทษซึ่งกันและกัน
๗. เมื่อทำผิด ขอให้ตรวจสอบสาเหตุแห่งการทำผิดและหาทางแก้ไข
๘. เมื่อเกิดข้อผิดพลาด ต้องพยายามมองส่วนที่ดีและค้นพบส่วนที่ต้องแก้ไข เพื่อให้อีกฝ่ายทราบถึงความผิดพลาด
๙. หากจำเป็นต้องตักเตือนหรือแก้ไขพฤติกรรมของคนที่รู้จัก ควรทำอย่างรวดเร็วรวบรัด และหากมีโอกาสอยู่ตามลำพัง ควรทำความเข้าใจให้ได้ก่อนที่จะล่าถอยไป
๑๐. ขอให้ต่างฝ่ายได้พูดในสิ่งที่คับข้องใจ เพื่อจะได้ทราบข้อมูลเหตุของปัญหาและเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน
๑๑. การไกล่เกลี่ยเพื่อให้คน ๒ คน มีความรู้สึกที่ดีต่อกันด้วยการเผชิญหน้า พยายามฟังให้มาก เพื่อให้เขาได้ระบายความรู้สึกอัดอั้น อารมณ์ที่ร้อนจะดีขึ้น
๑๒. เมื่อใช้ยุทธวิธีทุกอย่างเพื่อขจัดความขัดแย้งแล้ว พยายามติดตามพฤติกรรมของคนๆ นั้น ว่าเปลี่ยนไปในทางดีมากขึ้นเพียงใด



## ชุดกิจกรรมแนะแนวที่ 4 เสริมสร้างความสุขในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร

### กิจกรรมที่ 14

#### ชื่อกิจกรรม : งานดีเพราะมีทีม

#### แนวคิด

การทำงานเป็นทีม ย่อมดีกว่าทำงานคนเดียว เพราะนอกจากคุณจะไม่สามารถปรึกษา และขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นได้แล้ว การทำงานคนเดียวอาจไม่สามารถประสบความสำเร็จในเวลาอันรวดเร็วได้ ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม ช่วยให้การทำงานเป็นระบบที่ดีขึ้น มีการแบ่งงานออกไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ทำให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กลุ่มและทีมงานต้องการ มีการนำหลักมนุษยสัมพันธ์มาใช้ในกลุ่มและทีมงาน รู้เขารู้เรา ทีมงานจะสามารถดำเนินไปอย่างสอดคล้อง และประสบความสำเร็จได้ เกิดรู้สึกสมัครใจ ระหว่างสมาชิกในทีมงาน ในการทำงานให้ประสานสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การทำงานบรรลุเป้าหมาย เพราะทีมงานมีการแบ่งงาน แบ่งหน้าที่กันตามความสามารถ และความชำนาญ เมื่อลงมือทำงานจะสามารถดำเนินงานได้รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ มีคุณภาพ และทำให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างพลังในการทำงาน การทำงานเป็นทีมจะมีความพร้อมทั้งทางด้านความคิด กำลังกายและกำลังใจ สามารถรวมกันเป็นหนึ่งเดียว และรวมประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานร่วมกันได้ ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี สร้างความมุ่งมั่นในอาชีพ เพราะทีมงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเพิ่มผลผลิตได้มากมาย มีรายได้เพิ่ม มีกำไรเพิ่ม ฐานะของกิจการในหน่วยงานมีความก้าวหน้า ทำให้สมาชิกของทีมนั้นมีความมุ่งมั่นในอาชีพ เพิ่มพูนความรู้สึกรักในกรยอมรับนับถือในการทำงาน เพราะทีมงานต้องมีการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ของบุคคล มีหัวหน้าทีมงาน ผู้ประสานงานของทีม และสมาชิกในทีมก็ต้องยอมรับนับถือกันในด้าน และอำนาจหน้าที่ รวมถึงบุคคลที่ร่วมทีมงานเพื่อการรับรู้ และมีความเข้าใจต่อกัน เป็นประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกัน ให้เกิดความร่วมมือกันของสมาชิกในทีมงาน สร้างผลงานให้ออกมามีคุณภาพ และสามารถพัฒนาต่อยอดต่อไปข้างหน้าได้ การทำงานเป็นทีม สามารถช่วยเหลือกัน ช่วยแก้ไขปัญหาก็เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง การปฏิบัติงานมีความชัดเจนขึ้น เพราะทีมงานจะต้องอาศัยข้อเท็จจริงเป็นหลัก และช่วยกันตัดสินใจจากข้อมูลที่ได้ ให้งานออกมาสมบูรณ์แบบมากที่สุด ซึ่งต้องการจากการพูด การเขียน และการทำงานเป็นทีม ไม่ว่าจะเจอกับปัญหาได้ก็สามารถช่วยกันแก้ไขได้ทันที และช่วยให้ผลของการทำงาน ออกมาดีที่สุด เพราะทีมงานมีการทบทวนงานอย่างสม่ำเสมอ ทีมงานใช้เวลาในการประเมิน พฤติกรรม และเรียนรู้ความผิดพลาดในการทำงานของทีม ซึ่งการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ จะสามารถแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงาน และสามารถปรับปรุงงานให้ออกมาดีที่สุดได้

### วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมบอกรูปแบบการปฏิบัติตนในการสร้างสัมพันธภาพที่ดี

ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม 60 นาที

### เทคนิคที่ใช้

1. เทคนิคการเรียนรู้จากการสืบค้น (Inquiry-Based Learning)
2. เทคนิคการตัดต่อวิดีโอ
3. เทคนิคการใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning)

### สื่อและอุปกรณ์

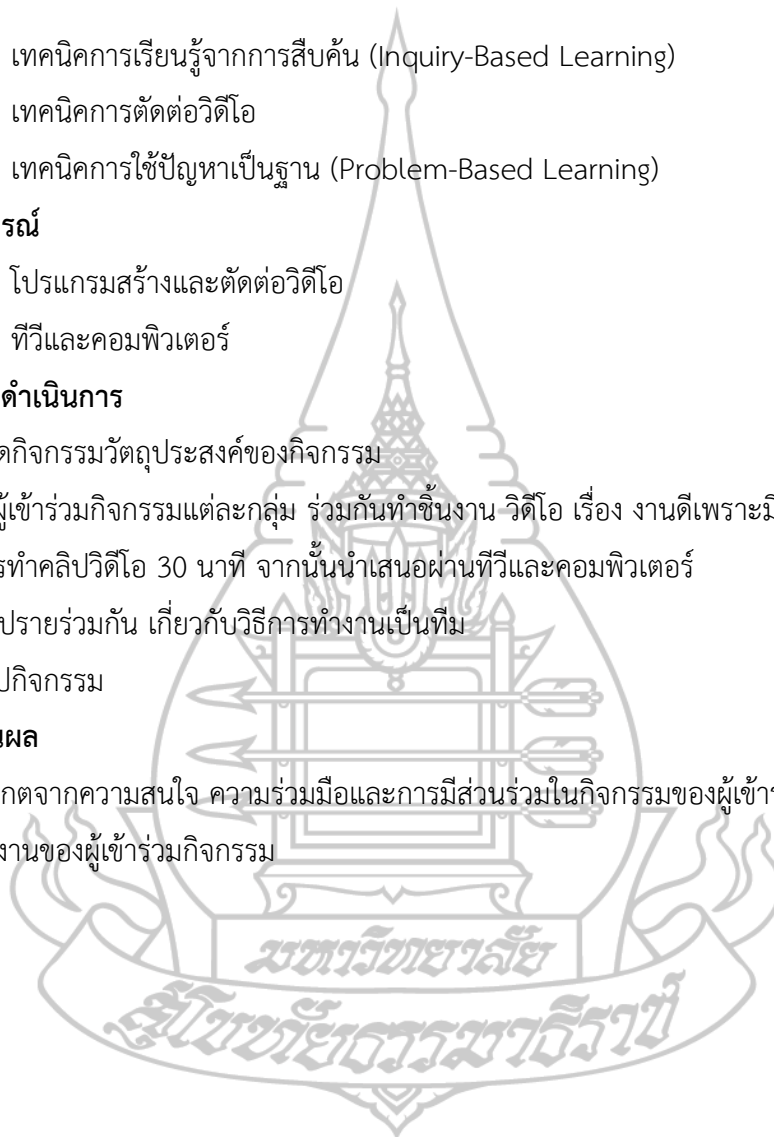
1. โปรแกรมสร้างและตัดต่อวิดีโอ
2. ทีวีและคอมพิวเตอร์

### ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ผู้จัดกิจกรรมวัตถุประสงค์ของกิจกรรม
2. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละกลุ่ม ร่วมกันทำชิ้นงาน วิดีโอ เรื่อง งานดีเพราะมีทีม โดยใช้เวลาในการทำคลิปวิดีโอ 30 นาที จากนั้นนำเสนอผ่านทีวีและคอมพิวเตอร์
3. อภิปรายร่วมกัน เกี่ยวกับวิธีการทำงานเป็นทีม
4. สรุปกิจกรรม

### การประเมินผล

1. สังเกตจากความสนใจ ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม
2. ผลงานของผู้เข้าร่วมกิจกรรม



## กิจกรรมที่ 15

### ปัจจัยนิเทศ

#### แนวคิด

กิจกรรมปัจจัยนิเทศเป็นการร่วมกันสรุปการเรียนรู้ที่ได้จากกิจกรรมแนะแนว และการนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันในอนาคตต่อไป

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้แลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นที่ได้ร่วมกิจกรรมสรุปประโยชน์ที่ได้จากการร่วมกิจกรรม อภิปรายการนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน
2. เพื่อวัดระดับความพึงพอใจในการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน

ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม 60 นาที

#### เทคนิคที่ใช้

1. เทคนิคการอภิปรายเป็นทีม (Team discussion)

#### สื่อและอุปกรณ์

1. กระดาษโน้ต
2. บอร์ดความทรงจำ

#### ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ให้ผู้เข้าร่วมการอบรม แลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นที่ได้ร่วมกิจกรรมสรุปประโยชน์ที่ได้จากการร่วมกิจกรรม อภิปรายการนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน
2. เขียนสิ่งที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม ลงในโน้ตรูปหัวใจแล้วนำไปติดที่บอร์ดความทรงจำ
3. ทำแบบวัดความพึงพอใจในการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน

#### ขั้นประเมินผล

1. ประเมินจากแบบวัดความพึงพอใจในการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน



ภาคผนวก ข

แบบวัดความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาพังงา



### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ระดับความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่พิเศษ พื้นที่เกาะ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

#### คำชี้แจง

1. แบบทดสอบฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่พิเศษ พื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ  
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่พิเศษ พื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา
3. ในการตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาตอบตามความจริงและตรงกับความ  
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพื่อเป็นการสะท้อนความคิดเห็นของท่านในการทำงานโดย  
คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับไม่ส่งผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด จะนำไปใช้ในการวิจัย  
สำหรับงานนิพนธ์ การนำเสนอจะประมวลผลออกมาในภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง

(นางสาวสุทธิดา ทองคำ)

นักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชาการแนะแนว  
และการปรึกษาเชิงจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

## 1. เพศ

1. ชาย  2. หญิง

## 2. อายุ

1. ไม่เกิน 30 ปี  2. 31 - 45 ปี  3. 46 - 60 ปี

## 3. ระดับการศึกษาสูงสุด

1. ประถมศึกษา  2. มัธยมศึกษา  3. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า  
 4. ปริญญาตรี  5. สูงกว่าปริญญาตรี

## 4. ตำแหน่งงาน

1. ข้าราชการ  2. พนักงานราชการ  
 3. ลูกจ้างประจำ  4. ลูกจ้างชั่วคราว

## 5. ประสบการณ์การทำงาน

1. ไม่เกิน 5 ปี  2. 6 - 10 ปี  
 3. 11 - 20 ปี  4. มากกว่า 20 ปี

## 6. รายได้

1. ไม่เกิน 10,000 บาท  2. 10,001 - 20,000 บาท  
 3. 20,001- 30,000 บาท  4. มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป



ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่พิเศษ พื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

คำชี้แจง อ่านข้อความอย่างละเอียดและพิจารณาว่าท่านมีความสุขในการทำงานมากน้อยเพียงใดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว โดยคะแนนความสุขในการทำงานของท่านจะแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	มีความสุขในการทำงานในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความสุขในการทำงานในระดับมาก
3	หมายถึง	มีความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีความสุขในการทำงานในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีความสุขในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	ระดับความสุข				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>						
1	ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี					
2	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำงานของท่าน					
3	ท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
4	อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่ควรค่าแก่การเคารพนับถือ					
5	ท่านมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย					
6	ท่านพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					
7	ลักษณะงานที่ท่านทำตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน					
8	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ด้วยดีและเป็นที่น่าพอใจ					
9	ท่านมีความสุขเมื่อได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและบุคลากรอื่น ๆ ที่มีโอกาสได้ร่วมงานกับท่าน					
10	เพื่อนร่วมงานให้ความยอมรับด้านความรู้ความสามารถในการทำงานของท่าน					

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	ระดับความสุข				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>						
11	ท่านได้รับการไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงของโรงเรียนเสมอ					
12	ท่านปรับปรุงและพัฒนาวิธีการทำงานจนได้ผลงานที่ดี					
<b>ด้านความพึงพอใจในการทำงาน</b>						
13	ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ มีความเพียงพอเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
14	ตำแหน่งงานปัจจุบันของท่านมีโอกาสก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
15	ท่านได้รับการส่งเสริมและโอกาสให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา ตลอดจนได้รับการให้ศึกษา ตูงาน เพื่อพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องโดยไม่ถูกปิดกั้น					
16	ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนพื้นที่เกาะ					
17	การเลื่อนเงินเดือนมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้					
18	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม					
19	สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการทำงานของท่าน					
20	มีอุปกรณ์ เครื่องมืออำนวยความสะดวกเหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงานของท่าน					
21	มีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น สามารถเปลี่ยนแปลงตามโอกาสและบริบทขององค์กร					
<b>ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน</b>						
22	ท่านแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาให้ครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม					
23	ท่านมั่นใจว่าท่านจะสามารถยึดอาชีพที่ท่านทำงานตอนนี้ เพื่อดำรงชีพโดยไม่พะวงกับการหางานใหม่					

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	ระดับความสุข				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน</b>						
24	ภาระงานที่รับผิดชอบทำให้ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการบ่อยครั้ง					
25	มีอิสระในการทำงานโดยไม่ถูกควบคุม					
26	ท่านรู้สึกสนุกสนานกับการทำงานท่านมีความกระตือรือร้นพร้อมที่จะทำงาน					
27	ที่ทำงานของท่านมีระบบการป้องกันความปลอดภัยที่เหมาะสม เพียงพอ					
28	ท่านมีความมั่นใจว่าสถานศึกษาของท่านมีความปลอดภัย					
29	ท่านมีเพื่อนร่วมงานหรือญาติพี่น้องคอยช่วยเหลือท่านในยามที่ท่านต้องการ					
30	งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในอาชีพ					
31	การปฏิบัติงานนอกเวลาเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของตนเองและครอบครัว					
32	ท่านมีเวลาออกกำลังกาย เพื่อสร้างสุขภาพได้อย่างเหมาะสม					
33	ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวชีวิตครอบครัว					
<b>ด้านสัมพันธภาพในองค์กร</b>						
34	ท่านตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน					
35	ท่านยอมรับกระบวนการตัดสินใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
36	ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
37	ท่านรู้สึกเป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหา					
38	ผู้บังคับบัญชาสามารถเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่บุคลากรในองค์กรได้					
39	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ					

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	ระดับความสุข				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านสัมพันธภาพในองค์กร</b>						
40	ผู้บังคับบัญชามีหลักการและวิธีการลดความขัดแย้งให้บุคลากรในองค์กรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม					
41	ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ รวมถึงการกระตุ้นแรงจูงใจผู้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
42	สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพใจของท่าน					





ภาคผนวก ค

แบบวัดความพึงพอใจ

เรื่อง ความพึงพอใจในการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูและ

บุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา



### แบบวัดความพึงพอใจ

เรื่อง ความพึงพอใจในการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามความพึงพอใจฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับความพึงพอใจของการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่พิเศษ พื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ไปสู่การพัฒนาเครื่องมือชุดกิจกรรมแนะแนวให้มีประสิทธิภาพ
2. อ่านข้อความอย่างละเอียดและพิจารณาว่าท่านมีความสุขในการทำงานมากน้อยเพียงใดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว โดยคะแนนความพึงพอใจในการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวของท่านจะแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- |   |         |                   |
|---|---------|-------------------|
| 5 | หมายถึง | พึงพอใจมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | พึงพอใจมาก        |
| 3 | หมายถึง | พึงพอใจปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | พึงพอใจน้อย       |
| 1 | หมายถึง | พึงพอใจน้อยที่สุด |

ข้อ	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
1	กิจกรรมในชุดกิจกรรมแนะแนวตรงกับวัตถุประสงค์					
2	เนื้อหาของกิจกรรมมีความเหมาะสมและมีประโยชน์					
3	ผู้จัดกิจกรรมมีความรู้ความสามารถและทักษะในการถ่ายทอด					
4	ใช้สื่อการจัดกิจกรรมที่มีความเหมาะสม					
5	สถานที่ และรูปแบบการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม					
6	ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม					
7	ท่านสามารถนำความรู้และกิจกรรมไปพัฒนาตนเองได้					
8	ท่านสามารถนำความรู้ไปถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้					
9	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสุขมากขึ้น					
10	ท่านอยากให้มีการจัดกิจกรรมในลักษณะนี้ต่อไปอย่างต่อเนื่อง					



**ภาคผนวก ง**

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

แบบพิจารณาคุณภาพของชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของครูและ  
บุคลากรโรงเรียนพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา



ครั้งที่	ความสุขในการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ผล IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
3	กิจกรรม ที่ 3								
	แนวคิด ทฤษฎี สาระสำคัญ								
	ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม								
	วัตถุประสงค์								
	เทคนิค วิธีการ ขั้นตอนการดำเนินการ								
	สื่อ อุปกรณ์								
	การวัดประเมินผล								
4	กิจกรรม ที่ 4								
	แนวคิด ทฤษฎี สาระสำคัญ								
	ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม								
	วัตถุประสงค์								
	เทคนิค วิธีการ ขั้นตอนการดำเนินการ								
	สื่อ อุปกรณ์								
	การวัดประเมินผล								
5	กิจกรรม ที่ 5								
	แนวคิด ทฤษฎี สาระสำคัญ								
	ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม								
	วัตถุประสงค์								
	เทคนิค วิธีการ ขั้นตอนการดำเนินการ								
	สื่อ อุปกรณ์								
	การวัดประเมินผล								
6	กิจกรรม ที่ 6								
	แนวคิด ทฤษฎี สาระสำคัญ								
	ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม								
	วัตถุประสงค์								
	เทคนิค วิธีการ ขั้นตอนการดำเนินการ								
	สื่อ อุปกรณ์								
	การวัดประเมินผล								
7	กิจกรรม ที่ 7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	แนวคิด ทฤษฎี สาระสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	วัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ครั้งที่	ความสุขในการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ผล IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
	เทคนิค วิธีการ ขั้นตอนการดำเนินการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	สื่อ อุปกรณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	การวัดประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	<b>กิจกรรม ที่ 8</b>	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
	แนวคิด ทฤษฎี สาระสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
	วัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	เทคนิค วิธีการ ขั้นตอนการดำเนินการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	สื่อ อุปกรณ์	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
	การวัดประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	<b>กิจกรรม ที่ 9</b>	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	แนวคิด ทฤษฎี สาระสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	วัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	เทคนิค วิธีการ ขั้นตอนการดำเนินการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	สื่อ อุปกรณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	การวัดประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	<b>กิจกรรม ที่ 10</b>	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	แนวคิด ทฤษฎี สาระสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	วัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	เทคนิค วิธีการ ขั้นตอนการดำเนินการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	สื่อ อุปกรณ์	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
	การวัดประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	<b>กิจกรรม ที่ 11</b>	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
	แนวคิด ทฤษฎี สาระสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	วัตถุประสงค์	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
	เทคนิค วิธีการ ขั้นตอนการดำเนินการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	สื่อ อุปกรณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	การวัดประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	<b>กิจกรรม ที่ 12</b>	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ครั้งที่	ความสุขในการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ผล IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
	แนวคิด ทฤษฎี สาระสำคัญ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
	ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	วัตถุประสงค์	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
	เทคนิค วิธีการ ขั้นตอนการดำเนินการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	สื่อ อุปกรณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	การวัดประเมินผล	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
13	<b>กิจกรรม ที่ 3</b>	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	แนวคิด ทฤษฎี สาระสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	วัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	เทคนิค วิธีการ ขั้นตอนการดำเนินการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	สื่อ อุปกรณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	การวัดประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	<b>กิจกรรม ที่ 14</b>	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	แนวคิด ทฤษฎี สาระสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	วัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	เทคนิค วิธีการ ขั้นตอนการดำเนินการ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
	สื่อ อุปกรณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	การวัดประเมินผล	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
15	<b>กิจกรรม ที่ 15</b>	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	แนวคิด ทฤษฎี สาระสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
	วัตถุประสงค์	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
	เทคนิค วิธีการ ขั้นตอนการ ดำเนินการ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
	สื่อ อุปกรณ์	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
	การวัดประเมินผล	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้

**ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)**  
**แบบสอบถามความพึงพอใจในการใช้ชุดกิจกรรมแนะนำเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน**  
**แสดงผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง แบบสอบถามความพึงพอใจ**

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ผล IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1	กิจกรรมในชุดกิจกรรมแนะนำตรงกับวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	เนื้อหาของกิจกรรมมีความเหมาะสมและมีประโยชน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้จัดกิจกรรมมีความรู้ความสามารถและทักษะในการถ่ายทอด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ใช้สื่อการจัดกิจกรรมที่มีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	สถานที่ และรูปแบบการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ท่านสามารถนำความรู้และกิจกรรมไปพัฒนาตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ท่านสามารถนำความรู้ไปถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสุขมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ท่านอยากให้มีการจัดกิจกรรมในลักษณะนี้ต่อไปอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)  
แบบวัดความสุขในการทำงานของครูและบุคลากร

แสดงผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง แบบวัดความสุขในการทำงานของครูและบุคลากร

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ผล IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน									
1	ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่ควรค่าแก่การเคารพนับถือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ท่านมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ท่านพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ลักษณะงานที่ท่านทำตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ด้วยดีและเป็นที่น่าพอใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ท่านมีความสุขเมื่อได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและบุคลากรอื่น ๆ ที่มีโอกาสได้ร่วมงานกับท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	เพื่อนร่วมงานให้ความยอมรับด้านความรู้ความสามารถในการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ผล IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
<b>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>									
11	ท่านได้รับการไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงของโรงเรียนเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ท่านปรับปรุงและพัฒนาวิธีการทำงานจนได้ผลงานที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านความพึงพอใจในการทำงาน</b>									
13	ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ มีความเพียงพอเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ตำแหน่งงานปัจจุบันของท่านมีโอกาask้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	0	+1	+1	0	3	0.6	ใช้ได้
15	ท่านได้รับการส่งเสริมและโอกาสให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/ สัมมนาตลอดจนได้รับการให้ศึกษา ดูงาน เพื่อพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องโดยไม่ถูกปิดกั้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนพื้นที่เกาะ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	การจ่ายเงินเดือนมีความโปร่งใสตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	มีอุปกรณ์ เครื่องมืออำนวยความสะดวกเหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ผล IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
21	มีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น สามารถเปลี่ยนแปลงตามโอกาส และบริบทขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน</b>									
22	ท่านแบ่งเวลาในการทำงาน เวลา ส่วนตัว เวลาให้ครอบครัว และ สังคมได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ท่านมั่นใจว่าท่านจะสามารถยืด อาชีพที่ท่านทำงานตอนนี้เพื่อดำรง ชีพโดยไม่พะวงกับการหางานใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ภาระงานที่รับผิดชอบทำให้ต้อง ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ บ่อยครั้ง	0	+1	+1	0	+1	3	0.6	ใช้ได้
25	มีอิสระในการทำงานโดยไม่ถูก ควบคุม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	ท่านรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน ท่านมีความกระตือรือร้น พร้อมทั้งจะ ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	ที่ทำงานของท่านมีระบบการ ป้องกันความปลอดภัยที่เหมาะสม เพียงพอ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
28	ท่านมีความมั่นใจว่าสถานศึกษาของ ท่านมีความปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	ท่านมีเพื่อนร่วมงานหรือญาติพี่น้อง คอยช่วยเหลือท่านในยามที่ท่าน ต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงใน อาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	การปฏิบัติงานนอกเวลาเป็น อุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของ ตนเองและครอบครัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	ท่านมีเวลาออกกำลังกาย เพื่อสร้าง สุขภาพได้อย่างเหมาะสม	+1	0	+1	+1	+1	3	0.8	ใช้ได้

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ผล IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
33	ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวชีวิตครอบครัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านสัมพันธภาพในองค์กร</b>									
34	ท่านตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	ท่านยอมรับกระบวนการตัดสินใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	ท่านรู้สึกเป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38	ผู้บังคับบัญชาสามารถเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่บุคลากรในองค์กรได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40	ผู้บังคับบัญชามีหลักการและวิธีการลดความขัดแย้งให้บุคลากรในองค์กรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
41	ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ รวมถึงการ กระตุ้นแรงจูงใจผู้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42	สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพกาย และสุขภาพใจของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



**ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)**  
**แบบสอบถามความพึงพอใจในการใช้ชุดกิจกรรมแนะนำเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน**

**แสดงผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง แบบสอบถามความพึงพอใจ**

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ผล IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1	กิจกรรมในชุดกิจกรรมแนะนำตรงกับวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	เนื้อหาของกิจกรรมมีความเหมาะสมและมีประโยชน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้จัดกิจกรรมมีความรู้ความสามารถและทักษะในการถ่ายทอด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ใช้สื่อการจัดกิจกรรมที่มีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	สถานที่ และรูปแบบการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ท่านสามารถนำความรู้และกิจกรรมไปพัฒนาตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ท่านสามารถนำความรู้ไปถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสุขมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ท่านอยากให้มีการจัดกิจกรรมในลักษณะนี้ต่อไปอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวสุทธิดา ทองคำ
วัน เดือน ปี เกิด	15 ธันวาคม 2534
สถานที่เกิด	อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ปี พ.ศ 2558
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนเกาะปันหยี อำเภอเมือง จังหวัดพังงา
ตำแหน่ง	ครู

