

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิต ใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา

- 1.1 ความหมายของความสุขในการปฏิบัติงานของครู
- 1.2 ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานของครู
- 1.3 องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู
- 1.4 ความหมายของฐานวิถีชีวิตใหม่
- 1.5 ความสำคัญของฐานวิถีชีวิตใหม่

1.6 การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหาร สถานศึกษา

2. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 3.1 งานวิจัยต่างประเทศ
- 3.2 งานวิจัยในประเทศ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา

### ความหมายของความสุขในการปฏิบัติงานของครู

นักวิชาการได้ให้คำถึงความหมายของความสุขในการปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้

พิกุล พุ่มช้าง และปริญญา มีสุข (2560 : 649) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง แนวคิดที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือคนทำงานในองค์กรที่ถือเป็นบุคคลสำคัญ และเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุขย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน

กฤตชัย สุริยนต์ และคณะ (2562 : 6) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์การปฏิบัติงานของตนเอง นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกัน และมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน สำหรับความสุขในการทำงานเป็นการแสดงอารมณ์ในทางบวกเกิด ความสนุกสนานมีการแสดงพฤติกรรมให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ มีการตัดสินใจที่ดี มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เกิดความรักในงานและความยึดมั่นในองค์กรสูง

ทัศนีย์ รัตนบุรี และคณะ (2562 : 12) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ประสบการณ์และความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีความต้องการให้ตนได้รับการยกย่องและยอมรับจากบุคคลทั่วไป การได้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานที่มีความมั่นคง ก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนา การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและจริงใจ การได้รับสวัสดิการ การได้รับความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน ถ้าคนปฏิบัติงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่องคนปฏิบัติงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข

ณัฐพล หงส์คง และชัชจรีญา ไบลิ (2563 : 137) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานกับบุคคลนั้น

อภิรักษ์ ขำขันมะลี (2563 : 158) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากปฏิบัติตนอย่างสร้างสรรค์ การแสดงออก โดยการยิ้มหัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ในเชิงบวกที่เกิดจากการกระทำในการปฏิบัติงาน เช่น การร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจ

ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลจากความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น มีความสุขสนุกสนาน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ร่วมงานมีความสุขสนุกสนาน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานมีความผูกพันในงานที่ปฏิบัติอยู่ในองค์กรต่อไป

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ผลที่เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 มีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน มีความผูกพันในงานและต้องการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

#### **ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานของครู**

นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้ อรรถัญญา พงษ์พิมาย และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2558 : 1080) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครูถือเป็นสิ่งสำคัญจะทำให้ครูมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่และพัฒนา นักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีการพัฒนาแนวการสอนใหม่ ๆ ลดความเครียด ลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างครูด้วยกัน การได้รับภาระหน้าที่ที่เหมาะสม มีส่วนช่วยให้ลดการขาดงาน การเข้าสอนช้า การลางาน นอกจากนี้โรงเรียนยังประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหา และฝึกอบรมครูใหม่ ยิ่งไปกว่านั้นจะทำให้โรงเรียนได้บรรลุดัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผลดีนักเรียน ที่ได้คุณภาพอีกด้วย

พิกุล พุ่มช้าง และปริญญา มีสุข (2560 : 650) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งปัญหาคือในแต่ละบริบทของสถานศึกษา มีแนวคิดการวัดองค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน การได้ทราบถึงองค์ประกอบที่เป็นองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจนนั้นจะทำให้ได้เกิดประโยชน์ในเชิงบริบททางการศึกษาจะสามารถพัฒนา และต่อยอดศาสตร์การบริหารการศึกษา โดยผู้บริหารทุกระดับสามารถนำแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งความสุขไปใช้ออกนโยบายการพัฒนาคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พศชนัน นิรมิตไชยนนท์ และคณะ (2561 : 164) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยความสุขในการปฏิบัติงานของครูจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ หากขาดปัจจัยด้านองค์กรในการมีนโยบายและสนับสนุนการสร้างความสุขในการทำงานให้แก่ครู โดยผู้บริหารต้องตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการที่จะพัฒนาความสุขในการทำงานของครูผนวกแนวคิดการสร้างความสุขในการทำงานเข้าไปอยู่ในวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กรและสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้วยการกำหนดให้มีคณะทำงานสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่จะทำให้ครูมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ทำให้ครูรู้สึกค่าที่ทำงาน

เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง เห็นคุณค่าและใส่ใจกับการดูแลจิตใจของบุคลากรทุกฝ่ายทุกระดับ รับฟังความคิดเห็นของครูและมีการปรับปรุงสภาพการทำงานให้เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข ภาวะ รวมถึงมีนโยบายที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับสุขภาพของบุคลากร

ทัศนีย์ รัตนบุรี และคณะ (2562 : 12) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากครูถือว่าเป็นทรัพยากรสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาไปสู่เป้าหมายตามแผนพัฒนาการศึกษาได้ เพราะครูเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาให้แก่ผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้และสามารถในการดำรงชีวิตให้เหมาะสมกับสภาพของปัจจุบันในสังคมที่เปลี่ยนแปลงความสำเร็จที่เกิดขึ้นมาจากการปฏิบัติงานของครูเป็นหลัก การปฏิบัติงานของครูในปัจจุบันพบว่า ครูมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ความสุขในการปฏิบัติงานของครูกำลังลดน้อยลงสาเหตุเกิดจากสถานศึกษามีการปรับตัวเพื่อเผชิญกับยุคโลกาภิวัตน์ และก้าวเข้าสู่ยุคของความเจริญรุ่งเรือง รองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การสื่อสารและเทคโนโลยี

ชิปัตย์ ทั่นเส็ง และมัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2562 : 415) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครูเป็นสิ่งสำคัญที่เกิดต้องเกิดจากความร่วมมือกันของบุคลากรในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหาร และมีแนวทางการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันให้เกิดขึ้นในองค์กร ลดความขัดแย้งของบุคลากร ส่งผลให้เกิดผลงานมีประสิทธิภาพและทำให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา และคณะ (2563 : 33) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สถานการณ์ในปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลง ได้แก่ โครงสร้างประชากร เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี การพัฒนาด้านนวัตกรรมต่าง ๆ ทำให้การดำรงชีวิตเปลี่ยนแปลง มีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดของการดำรงชีวิตชีวิต จึงเป็นสาเหตุทำให้คนจำนวนมากเกิดความเครียดเพราะต้องเผชิญกับเหตุการณ์และปัญหาต่าง ๆ จนทำให้ความสุขในการดำรงชีวิตลดลง มีปัญหาสุขภาพจิต จนเกิด การเจ็บป่วยทางจิตได้ ดังนั้นความสุขจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติภารกิจในชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะ เป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องของการทำงาน ความสุขเป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการในการดำเนินชีวิตของมนุษย์

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความสุขเป็นสิ่งสำคัญจะทำให้ครูมีความเต็มใจที่จะทำหน้าที่และพัฒนาตนเอง ลดความเครียด ลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานการได้รับภาระหน้าที่ที่เหมาะสมกับตนเอง ส่งผลให้เกิดผลงานมีประสิทธิภาพและทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

### องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

อริคุณ สันธนาปัญญาและคณะ (2557 : 24-26) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน เพราะสภาพแวดล้อมรอบ ๆ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่เกี่ยวข้องกับความสะดวก เป็นระเบียบ เรียบร้อย มีความปลอดภัยถูกสุขอนามัย อากาศ แสงสว่าง มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ที่เพียงพอและสะดวกต่อการใช้งาน สภาพแวดล้อมด้านตารางเวลาก็คือ ระยะเวลาการทำงาน มีความเหมาะสม มีความยืดหยุ่น รวมถึงสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ ความเบื่อหน่าย และความเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน หากสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศ ที่ดี มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มีความสะดวกสบาย มีสถานที่สำหรับออกกำลังกาย มีบรรยากาศ ที่ทำให้รู้สึกอบอุ่น

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นคุณลักษณะของผู้บริหาร ที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการสร้างอำนาจหรืออิทธิพลทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามที่ ต้องการเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นอีกปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของครู เพราะผู้บริหารจะเป็นผู้ที่บังคับบัญชา และมีบทบาทหลักในการกำหนดแนวทางใน การบริหารงานต่าง ๆ หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำคงจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ยาก

3. ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนเป็นค่าใช้จ่ายที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นในรูปตัวเงิน และผลประโยชน์อื่น เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งดึงดูด มีศักยภาพมาปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ประกอบไปด้วย 1) เงินเดือน เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้ ผู้ปฏิบัติงาน เป็นรายได้ประจำทุกเดือน 2) ค่าจ้าง เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เป็นพิเศษเพื่อ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น โบนัส เงินรางวัลพิเศษ เป็นต้น 3) ประโยชน์เกื้อกูล เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือนละค่าจ้าง เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เพื่อสนับสนุนให้มีการทำงานดีขึ้น หรือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กรดังนั้นค่าตอบแทนจึงเป็นหนึ่งสิ่งที่สร้างแรงกระตุ้น และแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ตนเองได้ทำ เพราะรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่า กับการทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน หากลองสังเกต



องค์กรที่มีสวัสดิการที่ดี มีค่าตอบแทนสูงบุคลากรมักจะมี ความพึงพอใจในการทำงาน  
ทุ่มเทในการทำงาน แม้จะต้องทำงานที่หนัก เพราะเล็งเห็นถึงความคุ้มค่าที่จะทำงานให้กับองค์กร

4. คุณลักษณะงาน หมายถึง คุณลักษณะงานเป็นการออกแบบงานที่เน้นคุณลักษณะงาน  
ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลของการปฏิบัติงานเป็นอีกหนึ่ง  
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของการทำงาน โดยตรงที่จะส่งผลต่อความพอใจต่อการทำงาน  
ของแต่ละบุคคล ซึ่งคุณลักษณะงานประกอบไปด้วย 1) ความหลากหลายของงาน เป็นระดับ  
ที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน หรือในการทำกิจกรรมหลายด้าน  
เพื่อให้งานนั้นสำเร็จบรรลุเป้าหมาย 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน เป็นระดับของการเปิดโอกาส  
ให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานตั้งแต่ต้นจนจบด้วยตนเอง จึงทำให้ทราบกระบวนการทั้งหมดของ  
การทำงาน 3) ความสำคัญของงาน เป็นระดับที่ผู้ปฏิบัติงานทราบว่างานนั้นมีความสำคัญและจะ  
ส่งผลกระทบต่อของงานที่มีต่อผู้อื่น หรือองค์กร 4) ความมีอิสระในงาน เป็นระดับของการเปิดโอกาส  
ให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงานเริ่มตั้งแต่การวางแผน การคิดวิเคราะห์งาน การบริหารงาน  
การจัดตารางการทำงานด้วยตนเองทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่องานสูงมากขึ้น 5) ผลป้อนกลับ  
จากงาน เป็นระดับที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลโดยตรงชัดเจนและถูกต้องเกี่ยวกับประสิทธิผลในการ  
ปฏิบัติงานของพวกเขา เพื่อทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตน ซึ่งผลป้อนกลับจากงานมิได้  
ทั้งในทางบวกและทางลบ

5. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นการติดต่อสื่อสาร  
เกี่ยวข้องกันระหว่าง ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยการแสดงออก  
พฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ ทางกายวาจา ใจ ในเชิงบวกเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน  
ภายในโรงเรียน โดยประกอบด้วย 1) สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร 2) สัมพันธภาพระหว่าง  
ครูกับเพื่อนครู 3) สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญ  
ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมาก เพราะสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กรจะช่วยสร้าง  
บรรยากาศที่ดีให้กับสถานศึกษา เป็นบรรยากาศแห่งความสุข ซึ่งเมื่อเราคิดถึงสถานที่ทำงานแล้ว  
ทำให้เราอยากทำงานเพื่อที่เจอเพื่อนร่วมงานที่ดีร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน สามารถไว้วางใจที่จะ  
ปรึกษาได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีผู้บริหารที่เข้าใจ มีความเป็นกันเอง มีลูกศิษย์ที่เคารพ  
นับถือในตัวท่าน ไว้วางใจท่านประดุจกับคนในครอบครัวหากเป็นจริงทั้งหมดคงเป็นสถานที่  
ทำงาน ที่ความอบอุ่นเหมือนอยู่ในครอบครัว แต่หากสัมพันธภาพของคนในองค์กรไม่ดีก็อาจ  
สร้างปัญหาต่าง ๆ ให้กับสถานศึกษาได้ ไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอน ครูผู้สอนด้วย  
กันเองหรือแม้แต่ว่างครูผู้สอนกับนักเรียน ย่อมส่งผลกระทบต่อ เกิดความผิดใจและก่อให้เกิดผลเสีย  
ที่อาจบานปลายออกไปจนอาจลุกลามกลายเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไขได้

วิลาวัณย์ ชกบัตร์ และดาวรรณ ถวิลกา (2559 : 120-121) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. ผลสำเร็จของงาน
2. ทักษคติเชิงบวก
3. ความมั่นคงในงาน
4. ความผูกพันต่อองค์กร
5. แรงจูงใจและการเสริมแรง

ธรรมรัตน์ โปธิสุวรรณปัญญา (2560 : 201) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ร่างกายสติปัญญา จิตวิญญาณ และความสามารถในการเผชิญปัญหาอุปสรรค ซึ่งเป็น คุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีอยู่และสามารถเรียนรู้เพิ่มเติม หรือฝึกฝนได้ เช่น การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคคลมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยการฝึกอบรม หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม และสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรที่มีการส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านทรัพยากรอุปกรณ์ เครื่องมือที่เพียงพอ สถานที่ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน อีกทั้งการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่มีการเกื้อกูลกัน มีความเอื้อเฟื้อต่อกัน มีสัมพันธภาพที่ดีในการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน ทำให้ทุกคนในองค์กรเกิดความสุขในการทำงาน มีผลให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้ามากขึ้น

วิชาญ ระดมกิจ และสายสุดา เตียเจริญ (2561 : 129-130) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. พื้นฐานความคิด ความเชื่อทัศนคติ ปัญญาและการฝึกฝน
2. ลักษณะงาน
3. หัวหน้า เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆที่เกี่ยวข้อง
4. วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในการทำงาน
5. รูปแบบการใช้ชีวิต
6. ครอบครัว
7. สังคม สถานการณ์/ปัจจัยแวดล้อม

นัตรวดี สำเภาแก้ว และชวลิต เกิดทิพย์ (2562 : 181) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. การติดต่อสัมพันธ์

2. ความรักในงาน

3. ความสำเร็จในงาน

4. การเป็นที่ยอมรับ

5. ความรื่นรมย์ในงาน

6. ความพึงพอใจในงาน

7. ความกระตือรือร้นในการทำงาน

ชิปต์ย์ ทั้นเส็ง และมัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2562 : 416) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. สัมพันธภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงานโดยการที่บุคคลร่วมกันทำงานเกิดสังคมนการทำงานขึ้น ทำให้มีความสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกัน มีการร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรและก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

2. ความรักในงาน หมายถึง ความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน รับรู้ว่าคุณมีภาระรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในการทำงานของตนเอง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรู้สึกทางบวกจากการปฏิบัติงาน ทำให้ปฏิบัติงานด้วยความสนุกสนานและภาคภูมิใจ

3. ความสำเร็จในงาน หมายถึง การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต

4. การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ และความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

กษมา ช่วยยิ้ม และคณะ (2563 : 190-191) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ที่จะก่อให้เกิดความสุขในการทำงานนั้น บุคลากรจะต้องมีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียน ผู้ปกครอง มีความรับผิดชอบ และให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติในหน้าที่ในด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีการวางแผนในการปฏิบัติงานร่วมกับคนอื่น ๆ ช่วยกันสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

2. ด้านความรักในงาน หมายถึง ความรักในงานที่จะก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรจะต้องมีความคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความภาคภูมิใจและเห็น



คุณค่าในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ รักในอาชีพครู และคิดว่าเป็นอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น รักในงานที่ปฏิบัติ

3. ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง ความสำเร็จในงานที่จะก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรจะต้องมีความรู้สึภาคภูมิใจที่เป็นผู้มีส่วนร่วม ทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้า และจะต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้นต่อไป และมีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานนั้นสำเร็จลุล่วง

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การเป็นที่ยอมรับที่จะก่อให้เกิดความสุขในการทำงานนั้น บุคลากรจะมีความสุขเมื่อได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและบุคลากรอื่น ๆ ที่มีโอกาสร่วมงานกัน ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงของโรงเรียนเสมอ เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงาน ได้เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่สมาชิกในทีม

5. ด้านความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความพึงพอใจที่จะก่อให้เกิดความสุขในการทำงานนั้น บุคลากรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในภาระงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรักในงานและการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ชุดิมา เสือพันธุ์ (2563 : 5-6) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. ด้านความรักในงาน หมายถึง ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานการสอนมาก มีความยินดีปฏิบัติงานการสอนของตนด้วยความรัก มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันและช่วยเหลือซึ่งกันด้วยความสามัคคี มีความรู้สึกรักและผูกพันกับงานการสอน มีภาคภูมิใจในหน้าที่ ที่ได้รับผิดชอบด้วยความจริงใจและครูมีความรู้สึกในทางบวกกับงานที่ได้รับมอบหมาย

2. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ครูมีความต้องการปลอดภัยจากการถูกหรือเสียดสีใส่ร้ายป้ายสีทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความต้องการปลอดภัยในการดำเนินชีวิตปัจจุบัน มีความต้องการปลอดภัยในร่างกายที่ปราศจากโรคต่าง ๆ และมีความต้องการความช่วยเหลือด้านความปลอดภัยจากเหตุการณ์ ที่อาจเกิดขึ้นได้

3. ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง ครูมีความภาคภูมิใจในผลของความสำเร็จในหน้าที่ต่องานที่รับผิดชอบสามารถทำให้งานสำเร็จได้ด้วยดี รู้สึกว่าหน้าที่ของครูคือการทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนนักเรียนแต่ก็มีความสุขในการสอนนักเรียนและครูมีความรู้สึกที่ตนเองสามารถทำงานกับทีมงานครั้งนี้ได้จนประสบผลสำเร็จได้เพราะเกิดจากความสามัคคี

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ ครูต้องสร้างทัศนคติด้านความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถที่สามารถทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จได้ด้วยดี การยอมรับและให้เกิดผู้อื่นหรือเพื่อนๆ ด้วยความจริงใจ การเข้าไปช่วยเหลือผู้อื่น ครูต้องสร้างความมั่นใจของตนเองในเรื่องการทำหน้าที่การสอนให้นักเรียนเกิดความรู้และมีประสบการณ์ใหม่ ๆ เกิดขึ้นทำให้เกิดความน่าเชื่อถือตลอดถึงการสร้างความไว้วางใจกับเพื่อน ๆ หรือบุคคลรอบข้างว่าเป็นคนน่าไว้วางใจและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่นนั้นต้องสร้างผลงานด้านการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีก็จะได้รับการยกย่อง การยอมรับในทางที่ดีจากสังคมหรือเพื่อนร่วมงาน และครูต้องสร้างบารมีหรืออำนาจให้เกิดแก่ตนเองด้วยการช่วยเหลือเพื่อน ๆ

ฉันทพล หงษ์คง และชัชชริยา ไบลี (2563 : 143-144) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จในงาน
2. ด้านความรักในงาน
3. ด้านการเป็นที่ยอมรับ
4. ด้านการติดต่อสัมพันธ์
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

รุ่งทิwa ศรีบรรเทา และชันษาภรณ์ นวลสิงห์ (2563 : 47) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์
2. ด้านความรักในงาน
3. ด้านความสำเร็จในงาน
4. ด้านสถานการณ์ทางการเงิน

วัลลภ บุตรเกตุ และสำเร็จ อ่อนสัมพันธ์ (2563 : 754-756) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. สุขภาพดี (Happy body) หมายถึง ครูมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีการออกกำลังกายเป็นประจำ มีการรับประทานอาหารครบทั้ง 5 หมู่ มีการพักผ่อนอย่างเพียงพอเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

2. น้ำใจงาม (Happy heart) หมายถึง ครูมีความห่วงใย เอื้ออาทร ซึ่งกันและกัน

3. สังคมดี (Happy society) หมายถึง ครูจัดกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม มีความรักต่อชุมชนที่ตนทำงานและที่พักอาศัย มีความปรองดองสามัคคีต่อกัน ร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

4. การผ่อนคลาย (Happy relax) หมายถึง ครูเข้าร่วมสัมมนา ศึกษาดูงาน นอกสถานที่ กิจกรรมส่งเสริม สนับสนุน ให้นักลากรมีการผ่อนคลาย เช่น กิจกรรมกีฬา ดนตรี เป็นต้น และมีการจัดกิจกรรมลดความกดดัน ลดความเครียด ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

5. หาความรู้ (Happy brain) หมายถึง ครูมีการเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ของตนเอง ผู้บริหาร สนับสนุนการอบรม ศึกษาดูงาน เรียนต่อ ของครูที่มีศักยภาพทำให้ โรงเรียนพัฒนาขึ้น

6. ทางสงบ (Happy soul) หมายถึง ครูมีศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีสติ มีสมาธิในการทำงานสามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้

7. ใช้เงินเป็น (Happy money) หมายถึง ครูใช้เงินคุ้มค่าไม่ใช่จ่ายฟุ่มเฟือย

8. ครอบครัวดี (Happy family) หมายถึง ครอบครัวครูมีความรักความอบอุ่น

อภิสิทธิ์ ขำขันมะลิ (2563:162) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. การติดต่อสัมพันธ์
2. ความรักในงาน
3. ความสำเร็จในงาน
4. การเป็นที่ยอมรับ

สุธีรา สี่มา และคณะ (2564:105) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และสวัสดิการ

2. สัมพันธภาพในที่ทำงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม

4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

5. บรรยากาศองค์กร หมายถึง โครงสร้างองค์กร ขวัญและกำลังใจในการทำงาน มาตรฐาน/นโยบายการปฏิบัติงาน ค่านิยมร่วมขององค์กร

6. ครอบครัว หมายถึง สมดุลระหว่างงานและครอบครัวสัมพันธภาพในครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาโมเดล



ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ แนวความคิด	นักวิชาการ													รวม	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
12. บัณฑิต ด้านสิ่งแวดล้อม			✓											✓	2
13. รูปแบบ การใช้ชีวิต				✓											1
14. ครอบครัวดี				✓							✓		✓	3	
15. สังคม				✓							✓			2	
16. ความรักในงาน					✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		7	
17. การเป็น ที่ยอมรับ					✓	✓	✓	✓	✓			✓		6	
18. ความรื่นรมย์ ในงาน					✓									1	
19. ความพึงพอใจ ในงาน					✓		✓						✓	3	
20. ความ กระตือรือร้น					✓									1	
21. คุณภาพชีวิต									✓					1	
22. สุขภาพดี											✓			1	
23. น้ำใจ											✓			1	
24. ผ่อนคลาย											✓			1	
25. หาคำรู้											✓			1	
26. สงบ											✓			1	



หมายเหตุ

[1] อธิคุณ สิ้นชนาปัญญา (2557 : 24-26) , [2] วิชาวิณัยย์ ยกบัตร์ และดาวรรณ ถวิลกา (2559 : 120-121) , [3] ธรรมรัตน์ โพธิสุวรรณปัญญา (2560 : 201) , [4] วิชาญ ระดมกิจและสายสุดา เตียเจริญ (2561 : 129-130) , [5] นัตรวดี สำเภาแก้ว และชวลิต เกิดทิพย์ (2562 : 181) , [6] ชีปต์ย์ ทั้นเส็ง และมัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2562 : 416) , [7] กษมา ช่วยยิ้ม และคณะ (2563 : 190-191) , [8] ชุติมา เสือพันธุ์ (2563 : 5-6) , [9] ฉัฐพล หงษ์คง และชัชจรียา ไบลิ (2563 : 143-144) , [10] รุ่งทิวา ศรีบรรเทา และชั้นยาภรณ์ นวลสิงห์ (2563 : 47) , [11] วัลลภ บุตรเกตุ และสำเริง อ่อนสัมพันธ์ (2563 : 754-756) , [12] อภินันท์ ขำขันมะลิ (2563:162) , [13] สุธีรา สีมา และคณะ (2564:105)

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ความสุขของการปฏิบัติงานของครูแบบวิถีชีวิตใหม่ ตามแนวคิดของนักวิชาการพบว่า ความสุขของการปฏิบัติงานของครูแบบวิถีชีวิตใหม่ มี 26 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปร สรุปได้ว่า มีตัวแปร 4 ตัวที่มีความถี่สูงจำนวน 6-8 ความถี่ คือ 1) สัมพันธภาพ 2) ผลสำเร็จของงาน 3) ความรักในงาน และ 4) การเป็นที่ยอมรับ ดังนั้น การศึกษาความสุขของการปฏิบัติงานของครูแบบวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมา ทั้ง 4 ตัวแปร คือ 1) สัมพันธภาพ 2) ผลสำเร็จของงาน 3) ความรักในงาน และ 4) การเป็นที่ยอมรับ มาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 1. ด้านสัมพันธภาพ

ด้านสัมพันธภาพ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อธิคุณ สิ้นชนาปัญญา (2557 : 24-26) กล่าวว่า สัมพันธภาพ หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นการติดต่อสื่อสารเกี่ยวข้องกันระหว่าง ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยการแสดงออกพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ ทางกาย วาจา ใจ ในเชิงบวกเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันภายในโรงเรียน โดยประกอบด้วย 1) สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร 2) สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนครู 3) สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมาก เพราะสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กรจะช่วยสร้างบรรยากาศ ที่ดีให้กับสถานศึกษา เป็นบรรยากาศแห่งความสุข ซึ่งเมื่อเราคิดถึงสถานที่ทำงานแล้วทำให้เราอยากปฏิบัติงานเพื่อที่เจอเพื่อนร่วมงานที่ดีร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน สามารถไว้วางใจที่จะปรึกษาได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีผู้บริหารที่เข้าใจ มีความเป็นกันเอง มีลูกศิษย์ที่เคารพนับถือ ไว้วางใจ ท่านประจักษ์กับคนในครอบครัวหากเป็นจริงทั้งหมดคงเป็นสถานที่ทำงานที่ความอบอุ่นเหมือนอยู่

กันในรอบครัว แต่หากสัมพันธ์ภาพของคนในองค์กรไม่ดีก็อาจสร้างปัญหาต่าง ๆ ให้กับสถานศึกษาได้ ไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอน ครูผู้สอนด้วยกันเองหรือแม้แต่ว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน ย่อมส่งผลกระทบต่อ เกิดความผิดใจและก่อให้เกิดผลเสียที่อาจบานปลายออกไปจนอาจลุกลามกลายเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไขได้

สุพรรณิการ์ ศรีสุวรรณและศศิลักษณ์ ขยันกิจ (2558 : 501) กล่าวว่า สัมพันธภาพ หมายถึง การลดความขัดแย้งและการอยู่ร่วมกันของผู้คนอย่างปกติสุข ส่งผลให้พร้อมสร้างสรรค์สิ่งดีงามที่เป็นประโยชน์แก่สังคมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

ประสาธ อิศรปริดา และธีรประภา ทองวิเศษ (2560 : 208) กล่าวว่า สัมพันธภาพ หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปโดยใช้การสื่อสารอารมณ์ความรู้สึกด้วยวาจาหรือด้วยภาษาท่าทาง

ธิปไตย ทั่นเส็ง และมัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2562 : 416) กล่าวว่า สัมพันธภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงาน โดยการที่บุคคลร่วมกันทำงานเกิดสัมพันธภาพการทำงานขึ้น ทำให้มีความสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกัน มีการร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรและก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

กษมา ช่วยยิ้ม และคณะ (2563 : 190-191) กล่าวว่า สัมพันธภาพ หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ที่จะก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรจะต้องมีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างรอบคอบเพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด มีความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียนและผู้ปกครอง มีความรับผิดชอบและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติในหน้าที่ในด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีการวางแผนในการทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ช่วยกันสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

สุชีรา สี่มา และคณะ (2564 : 105) กล่าวว่า สัมพันธภาพ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า สัมพันธภาพ หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับผู้บริหาร ระหว่างครูกับเพื่อนครู และระหว่างครูกับนักเรียน รวมไปถึงผู้ปกครองและชุมชน มีการวางแผนร่วมกัน ช่วยเหลือกันในการทำงาน ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความเห็นใจกันและมีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร

## 2. ด้านผลสำเร็จของงาน

ด้านผลสำเร็จ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อรกัญญา พงษ์พิมาย และวิโรจน์ เกษญาติลักษณ์ (2558 : 1083) กล่าวว่า ผลสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขสามารถทำให้ครูมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ ผลงานที่

ได้จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานได้อีกด้วย

ชิปิตย์ ทั้นเส็ง และมัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2562 : 416) กล่าวว่า ผลสำเร็จของงาน หมายถึง การทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความสำเร็จในการทำงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต

กษมา ช่วยยิ้ม และคณะ (2563 : 190-191) กล่าวว่า ผลสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จในงานที่จะก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรจะต้องมีความรู้สึกรักภาคภูมิใจที่เป็นผู้มีส่วนร่วมพัฒนาสถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า และจะต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานนั้นต่อไป และมีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานนั้นสำเร็จลุล่วง

ชุตินา เสือพันธุ์ (2563 : 5-6) กล่าวว่า ผลสำเร็จของงาน หมายถึง ครูมีความภาคภูมิใจในผลของความสำเร็จในหน้าที่ต่องานที่รับผิดชอบสามารถทำให้งานสำเร็จได้ด้วยดี รู้สึกว่าหน้าที่ของครูคือการทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนนักเรียนแต่ก็มีความสุขในการสอนนักเรียน และครูมีความรู้สึกที่ตนเองสามารถปฏิบัติงานกับทีมงานครั้งนี้ได้จนประสบความสำเร็จได้เพราะเกิดจากความสามัคคีของทีมงานตามลำดับปัจจัยที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครู

รุ่งทิวา ศรีบรรเทา และธันยาภรณ์ นวลสิงห์ (2563 : 48) กล่าวว่า ผลสำเร็จของงาน หมายถึง ครูมีความสุขในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมีความอดทน พยายามทุ่มเท เสียสละ มีความรับผิดชอบในงาน ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย

อนุชิต อนุศรี และคณะ (2563 : 72) กล่าวว่า ผลสำเร็จของงาน หมายถึง สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง ปฏิบัติงานโดยการวางแผนงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมส่งผลให้งานสำเร็จตามเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เสมอ และสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในขณะที่ปฏิบัติงาน โดยการริเริ่ม ปรับปรุงแก้ไขการทำงานอยู่เสมอส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ เช่น มีการปฏิบัติงานด้วยความละเอียดและรอบคอบ ทำให้ผลงานมีความถูกต้อง เชื่อถือได้และตอบสนองความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี สามารถลดการสูญเปล่าของการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานได้อย่างมาก เนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ผลสำเร็จของงาน หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนดไว้ มีความรู้สึกภาคภูมิใจในหน้าที่ต่อ

งานที่รับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความอดทน มานะพยายามทุ่มเท เสียสละ มีความละเอียดและรอบคอบทำให้ผลงานมีความถูกต้อง มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่และทำงานสำเร็จได้ด้วยดี มีความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน เป็นผู้มีส่วนร่วมทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้า

### 3. ด้านความรักในงาน

ด้านความรักในงาน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ภาวิน ชินะโชติ และคณะ (2559 : 152) กล่าวว่า ความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าคุณมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

ก่อแก้ว จันทร์กิ่งทอง (2562 : 330) กล่าวว่า ความรักในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีการลงทุนในหลากหลายมิติ ทั้งด้านกายภาพ อารมณ์ และการตระหนักรู้ โดยบุคคลที่มีความรักผูกพันในงานจะมีลักษณะของผู้ที่มีพลังงานสูงในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความใส่ใจในงานที่ทำ ความรักผูกพันในงานเปรียบเสมือนตัวแปรที่นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น ความรักผูกพันในงานประกอบด้วย 3 มิติ ดังนี้ 1) ความมีพลัง คือ การมีลักษณะของผู้ที่มีพลังงานและมีจิตใจยืดหยุ่นพร้อมรับการปฏิบัติงาน ตลอดจนเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน นั้นอาจจะมีความเหนื่อยยากลำบาก 2) ความทุ่มเท คือ บุคคลที่สามารถรับรู้ถึงความรู้สึกผู้อื่น เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดแรงบันดาลใจ และ 3) ความหลงใหล คือ ผู้ที่มีความสุขในการปฏิบัติงานถึงแม้ต้องเผชิญกับความยากลำบากในการปฏิบัติงานก็ผ่านไปได้อย่างรวดเร็ว

ธิปไตย ทั่นเส็ง และมัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2562 : 416) กล่าวว่า ความรักในงาน หมายถึง ความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน รับรู้ว่าคุณมีภาระรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในการทำงานของตนเอง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรู้สึกทางบวกจากการปฏิบัติงาน ทำให้ปฏิบัติงานด้วยความสนุกสนานและภาคภูมิใจ

กษมา ช่วยยิ้ม และคณะ (2563 : 190-191) กล่าวว่า ความรักในงาน หมายถึง ความรักในงานที่จะก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรจะต้องมีความคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำหน้าที่รับผิดชอบ รักในอาชีพครู และคิดว่าเป็นอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น รักในงานที่ปฏิบัติ

ซุติมา เสือพันธ์ (2563 : 5-6) กล่าวว่า ความรักในงาน หมายถึง ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานด้านการสอนมาก มีความยินดีในการปฏิบัติงานการสอนด้วยความรัก มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันกับผู้ร่วมงานและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้วยความสามัคคี มีความรู้สึกรักและผูกพันกับการปฏิบัติงานการสอน มีภาคภูมิใจในภาระหน้าที่ที่ตนนั้นรับผิดชอบด้วยความจริงใจและครูมีความรู้สึกในทางบวกกับงานที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับปัจจัยที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครู

รุ่งทิwa ศรีบรรเทา และชั้นยาภรณ์ นวลสิงห์ (2563:48) กล่าวว่า ความรักในงาน หมายถึง ครูมีความพยายามเพื่อให้เกิดความสำเร็จของสถานศึกษา โดยมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เสียสละอุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามความรู้ความสามารถ

สรุปได้ว่า ความรักในงาน หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้สึกรักและผูกพันในการทำงาน มีความตระหนักถึงความสำคัญของอาชีพครูว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความยินดีในการทำงานของตนเอง มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกทางบวกในการทำงาน มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานด้วยความสนุกสนานและมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำหน้าที่รับผิดชอบด้วยความจริงใจ

#### 4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ภาวิน ชินะโชติ และคณะ (2559 : 152) กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การรับรู้ที่ตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

ชิตารักษ์ ลือชา และกฤษฎาภรณ์ ยุงทอง (2560 : 11) กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การรับรู้ที่ตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ธีรภัศ์ ทั่นเส้ง และมัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2562 : 416) กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ และความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน



อัจฉริย์ มานะกิจ และประสพชัย พสุนนท์ (2562 : 67) กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากคนอื่นมีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือสังคม ส่งผลให้ทำงานด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเทจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

กษมา ช่วยยิ้ม และคณะ (2563 : 190-191) กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การเป็นที่ยอมรับที่จะก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรจะมีความสุขเมื่อได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและบุคลากรที่มีโอกาสร่วมงานกัน ได้รับความไว้วางใจ ให้ความสำคัญต่อชื่อเสียงของโรงเรียนเสมอ เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่สมาชิกในทีม

ชุติมา เสือพันธุ์ (2563 : 5-6) กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง ครูต้องสร้างทัศนคติด้านความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถที่สามารถปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จได้ด้วยดี การยอมรับและให้เกิดผู้อื่นหรือเพื่อน ๆ ด้วยความจริงใจ การเข้าไปช่วยเหลือผู้อื่นยามที่ตกทุกข์ได้ยากอย่างสม่ำเสมอ ครูต้องสร้างความมั่นใจของตนเองในเรื่องการทำหน้าที่การสอนให้นักเรียนเกิดความรู้และมีประสบการณ์ เกิดขึ้นทำให้เกิดความน่าเชื่อถือตลอดถึงการสร้างความไว้วางใจกับเพื่อน ๆ หรือบุคคลอื่น เป็นคนน่าไว้วางใจและปลอดภัย การได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่นนั้นต้องมีผลงานด้านการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีจึงได้รับการยกย่อง การยอมรับในทางที่ดีจากสังคมหรือเพื่อนร่วมงาน และครูต้องสร้างบารมีหรืออำนาจให้เกิดแก่ตนเองด้วยการช่วยเหลือเพื่อน ๆ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้คนอื่นเห็นก่อน

สรุปได้ว่า การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ และความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรภายในสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงาน เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้อื่น ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เชื่อมมั่นในตนเองว่ามีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ด้วยดี

#### ความหมายของฐานวิถีชีวิตใหม่

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงความหมายของฐานวิถีชีวิตใหม่ ไว้ในลักษณะต่างๆ ดังนี้

สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (2563) กล่าวว่า วิถีชีวิตใหม่ หมายถึง แนวทางที่หลายๆ คนจะต้องปรับเปลี่ยนชุดพฤติกรรมในช่วงที่มีโรคระบาดไวรัสโควิด 19 ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบวิถีชีวิตไปพร้อมกันทั่วโลก จากที่เคยออกจากบ้านเพื่อไปปฏิบัติงานที่สถานศึกษา ต้องปรับเปลี่ยนทำทุกอย่างที่บ้าน หากมีความจำเป็นต้องออกจากบ้าน ต้องใส่หน้ากากเพื่อป้องกันโรค ต้องเว้นระยะห่างสำหรับบุคคลล้างมือบ่อย ๆ นาน 20 วินาที เช็ดมือด้วยแอลกอฮอล์รวมถึงการปรับเปลี่ยนทางด้านธุรกิจและบริการต่างๆ ให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันจึงต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การเปิดระบบ

ลงทะเบียนออนไลน์ การใช้ระบบซื้อขายและบริการทางออนไลน์สิ่งนี้เกิดเป็นวิถีใหม่ในการดำรงชีวิตซึ่งเมื่อจำต้องปฏิบัติกันเป็นปกติต่อเนื่องในระยะเวลาหนึ่งจนเกิดเป็นความพอใจ ในที่สุดทั้งหมดนี้ก็ได้กลายเป็นวิถีชีวิตใหม่ในสังคม ประเด็นสำคัญเกี่ยวกับชีวิตวิถีใหม่ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในสังคมในสังคมไทยเพื่อตอบสนองวิกฤติโควิด 19 ประกอบด้วย

1. การทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) หมายถึง การอยู่ในบ้านพร้อมทำงานทำกิจกรรมต่าง ๆ ภายในที่อยู่อาศัยของตนเอง ส่งผลต่อความต้องการที่พักอาศัยที่เปลี่ยนไปจากเดิมที่อาศัยในพื้นที่ที่มีขนาดเล็กอาจจะไม่เพียงพอ จำเป็นต้องการมีพื้นที่ที่สามารถทำอะไรได้หลายหลากมากยิ่งขึ้น

2. การดำเนินการทางธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ (Online Business) หมายถึง ด้วยพฤติกรรมกรบริโภคที่มีการเปลี่ยนแปลงทำให้ส่งผลทำให้ระบบการสั่งซื้อสินค้าและบริการระบบการขนส่งระยะสั้นและการจัดส่งแบบรวดเร็วจะเป็นที่ต้องการและความสำคัญมากยิ่งขึ้น ซึ่งหลังจากนี้การขอรับบริการจากผู้บริโภคจะเริ่มหันมาให้ความสำคัญกับสุขภาพมากยิ่งขึ้น ระบบบริการต้องสร้างความมั่นใจมากขึ้นว่าสินค้าหรือบริการจะต้องมีมาตรฐานปลอดภัย และมีความสะอาด คาดว่าเราอาจจะเห็นการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการลงทุนของภาคเอกชน ห้างร้านต่าง ๆ หันมาจริงจังกับการทำธุรกิจออนไลน์กันมากขึ้น

3. การเรียนออนไลน์ (Online Learning/Entertainment) หมายถึง การอยู่ในบ้าน สิ่งสำคัญในการพัฒนาและการค้นหาตัวตน สิ่งหนึ่งก็คือ การหาความรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตัวเอง ด้วยการเรียนรู้ซึ่งสามารถเลือกเรียนในช่วงเวลาที่สะดวกได้ตามต้องการสามารถย้อนกลับเพื่อทบทวนเนื้อหาและทำความเข้าใจใหม่ได้และประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง การท่องเที่ยวใหม่รูปแบบออนไลน์ เช่น การชมพิพิธภัณฑ์เสมือน (Virtual Museum) การเที่ยวพิพิธภัณฑ์ออนไลน์ (Virtual Exhibitor) และการเข้าชมแกลอรีชื่อดังต่าง ๆ (Virtual Gallery) เป็นต้น

4. การให้คำปรึกษาทางการแพทย์และสาธารณสุขแบบออนไลน์ (Online Medical Consulting) หมายถึง การให้ความสำคัญกับการลงทุนทางด้านสาธารณสุขของประเทศมากกว่าเดิม ระบบสาธารณสุขจะมีแพลตฟอร์มด้านสุขภาพเป็นบริการพื้นฐาน และการป้องกันความเจ็บป่วยจะมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น โครงสร้างพื้นฐานของเมืองอาคารบ้านจะต้องมีบริการสุขภาพและสุขภาพจิตรองรับด้วยการให้คำปรึกษา

5. การลดความเป็นโลกาภิวัตน์ (Deglobalization) หมายถึง เพื่อพึ่งพาการผลิตในประเทศมากขึ้น เนื่องจากอุตสาหกรรมฐานการผลิตต่างๆ ของประเทศต้องหยุดชะงักรวมไปถึงการขนส่งต่าง ๆ ด้วยอีกทั้งการนำเข้าจากอุตสาหกรรมหลายแห่งในต่างประเทศที่เป็นฐานการผลิตจึงหยุดชะงักตามไปด้วยเช่นกัน

ชญานิศ ถีอวานิช และคณะ (2563 : 78) กล่าวว่า วิถีชีวิตใหม่ หมายถึง การดำเนินชีวิตตามมาตรการในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคโควิด 19 ประกอบด้วย การสวมหน้ากากอนามัยหรือหน้ากากผ้า การเว้นระยะห่างทางสังคม การล้างมือด้วยสบู่ และเจลแอลกอฮอล์ การหลีกเลี่ยงแหล่งที่มีผู้คนหนาแน่น และการทำความสะอาดพื้นผิว

กฤตกร หมั่นสระเกษ และคณะ (2564 : 210) กล่าวว่า วิถีชีวิตใหม่ (New normal) หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตแบบใหม่แตกต่างจากในอดีตเนื่องจากมีสถานการณ์บางอย่างส่งผลทำให้รูปแบบการใช้ชีวิตที่คนในสังคมเคยปฏิบัติกันมาอย่างปกติเดิม ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่การใช้ชีวิตรูปแบบใหม่ เพื่อให้มีความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากประเทศไทยเผชิญปัญหาการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 มาตั้งแต่ พ.ศ. 2562 ถึงปัจจุบัน ทำให้ประชาชนเจ็บป่วยหรือเสียชีวิตจำนวนมาก และยังไม่สามารถควบคุมโรคให้สงบลงได้ การที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้ ประชาชนจึงต้องปรับตัวและใช้ชีวิตในรูปแบบใหม่ เช่น การทำงานหรือทำกิจกรรมที่บ้าน การทำกิจกรรมด้านธุรกิจและการใช้บริการต่างๆ เช่น การซื้อของ การรับประทานอาหาร การออกกำลังกาย กิจกรรมด้านบันเทิง การท่องเที่ยวการประชุม การเรียนการสอน การใช้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์หรือออนไลน์มากขึ้น ควบคู่ไปกับการปฏิบัติตามมาตรการควบคุมการระบาดของโรค และควรปฏิบัติอย่างต่อเนื่องให้เป็นปกติในชีวิตประจำวัน หากประชาชนจำเป็นต้องเดินทางออกไปทำงานหรือไปทำธุระนอกบ้าน ให้ปฏิบัติตามมาตรการ D-M-H-T-T-A ของ (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, ออนไลน์, 2564) อย่างเคร่งครัดดังนี้

1. D : Distancing หมายถึง การเว้นระยะห่างระหว่างบุคคล และหลีกเลี่ยงการสัมผัสกับผู้อื่นควรอยู่ห่างจากบุคคลอื่น อย่างน้อย 1.5-2 เมตร เพื่อให้พื้นระยะละอองฝอย หากจำเป็นต้องใกล้ชิดให้สวมหน้ากากอนามัย (Face mask) และใส่เกราะบังหน้า (Face shield) ที่เหมาะสมใช้การติดต่อสื่อสารผ่านทางออนไลน์ หลีกเลี่ยงการไปสถานที่แออัดหรือพื้นที่เสี่ยง หลีกเลี่ยงการสัมผัสจุดเสี่ยงที่สัมผัสร่วมกันบ่อย ๆ หากสัมผัสให้ล้างมือด้วยน้ำและสบู่หรือเจลแอลกอฮอล์โดยเร็ว หลีกเลี่ยงการใช้ของใช้ร่วมกับผู้อื่น เช่น จาน ชาม ช้อน แก้วน้ำ ผ้าเช็ดตัว ฯลฯ

2. M : Mask wearing หมายถึง การสวมหน้ากากผ้า หรือหน้ากากอนามัยตลอดเวลา การสวมหน้ากากต้องสวมให้ถูกวิธี และล้างมือ ประชาชนทั่วไปสวมหน้ากากผ้า ผู้ป่วยหรือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขทั่วไปให้สวมหน้ากากอนามัย ส่วนบุคลากรทางการแพทย์ที่ต้องดูแลผู้เสี่ยง

หรือผู้ป่วยโรคโควิด-19 ให้สวมหน้ากาก N-95 เมื่อมีการทำหัตถการใกล้ชิด ให้ใส่กระบังหน้า และอุปกรณ์ป้องกันตนเอง (Personal protective equipment [PPE]) ครบชุด และควรเปลี่ยนหน้ากาก ทุกๆ 8 ชั่วโมง กรณีต้องเดินทางโดยขนส่งสาธารณะที่ไม่สามารถเว้นระยะห่างได้ หรือการระบาย อากาศไม่สมควรสวมหน้ากากตลอดเวลาลดการพูดคุย งดกินอาหารและเครื่องดื่มขณะเดินทาง ร่วมกับล้างมือหรือใช้เจลแอลกอฮอล์และเปลี่ยนหน้ากากทันทีเมื่อออกจากสถานที่นั้น ๆ

3. H : Hand washing หมายถึง การล้างมือให้สะอาด โดยล้างด้วยน้ำสะอาดและสบู่ นาน อย่างน้อย 20 วินาที ด้วยสบู่หรือล้างมือด้วยเจลแอลกอฮอล์เข้มข้น อย่างน้อยร้อยละ 70 ขึ้นไป ควรล้างบ่อย ๆ โดยเฉพาะก่อนและหลังรับประทานอาหาร ก่อนเข้าบ้าน ก่อนและหลังสัมผัสบริเวณ ใบหน้า ก่อนและหลังใช้ห้องน้ำและหลังสัมผัสจุดเสี่ยงต่างๆ

4. T : Temperature หมายถึง การตรวจวัดอุณหภูมิร่างกาย ก่อนเข้าไปใช้บริการสถานที่ ต่าง ๆ ทุกครั้งหรือตรวจวัดอุณหภูมิร่างกาย ร่วมกับการสังเกตอาการตัวเองและผู้ใกล้ชิด หากมีไข้ สูงมากกว่า 37.5 องศาเซลเซียส ร่วมกับมีอาการผิดปกติในระบบหายใจ ตาแดง ผื่นแดง ถ่ายเหลว ให้รีบปรึกษาแพทย์หรือไปพบแพทย์ทันที

5. T : Testing หมายถึง การให้ความร่วมมือในการตรวจหาเชื้อโควิด19 หากมีความเสี่ยง เช่นสัมผัสผู้ป่วยโควิด 19 ไปสถานที่เสี่ยง หรือมีอาการผิดปกติเข้าได้กับอาการบ่งชี้สำคัญของโรค โควิด 19

6. A :Appication หมายถึง การติดตั้งและใช้แอปพลิเคชันไทยชนะและหมอชนะ ในอุปกรณ์มือถือต่าง ๆ เพื่อให้ข้อมูลการเดินทางไปสถานที่ต่าง ๆ ก่อนเข้าและออกสถานที่ทุกครั้ง รวมทั้งใช้ประเมินตนเองผ่านแอปพลิเคชัน ไทยชนะไทย ว่า มีความเสี่ยงที่จะแพร่เชื้อหรือไม่

ศศิญา ทุมเสน และจุไรรัตน์ ชลกร โชติทรัพย์ (2564 : 33) กล่าวว่า วิถีชีวิตใหม่ หมายถึง การปรับเปลี่ยนการใช้ชีวิตให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยวิถีชีวิตใหม่ซึ่งประชาชนส่วนใหญ่ได้ถือปฏิบัติจนกลายเป็นปกติไปแล้วได้แก่

1. การสวมหน้ากากอนามัย เมื่อออกนอกบ้าน อยู่บนรถยนต์ส่วนบุคคลที่มีผู้โดยสาร ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป หรือแม้ขณะอยู่ในบ้านร่วมกับสมาชิกคนอื่นในครอบครัว

2. จุดคัดกรองโรค มีการตั้งจุดคัดกรองตามจุดต่าง ๆ เพื่อป้องกันการแพร่กระจายของ เชื้อโรคในสถานบริการด้านสุขภาพ ห้าง ร้าน สถานศึกษา สถานที่ราชการ หรือเอกชนต่างๆ เป็นต้น นั่นคือ ก่อนจะเข้าใช้บริการในสถานที่นั้น ๆ ต้องมีการคัดกรองด้วยการวัดอุณหภูมิ และสแกน ผ่านแอปพลิเคชันไทยชนะก่อนเสมอ



3. เจลแอลกอฮอล์ การใช้หรือการพกเจลแอลกอฮอล์เป็นเรื่องที่ปฏิบัติให้เห็น โดยทั่วไป ในขณะที่หลาย ๆ จุด หลาย ๆ สถานที่ก็มีการตั้งจุดกดเจลแอลกอฮอล์เพื่อความสะดวกสบายในการป้องกันเชื้อโรคที่อาจติดมากับมือของเรา

4. เว้นระยะ หรือที่เรียกกันว่า “Social distancing” คือ การเว้นระยะห่างเมื่อเดินทางหรืออยู่ในพื้นที่หนึ่ง ๆ ร่วมกับบุคคลอื่น โดยปกติจะเว้นไว้ที่ประมาณ 2 เมตร เพื่อลดความเสี่ยงของการแพร่กระจายของเชื้อโรค ซึ่งจะเห็นได้จากที่นั่งในโรงพยาบาล โรงภาพยนตร์ ห้าง ร้านต่าง ๆ ที่จะไม่ให้นั่งเก้าอี้ทุกตัว แบบชิดติดกันเหมือนในอดีตก่อนช่วงการระบาดของโรคโควิด19

5. ไม่รับประทานอาหารที่ร้าน เน้นที่การซื้อวัตถุดิบหรืออาหารสำเร็จรูปกลับมาทานที่บ้านมากกว่าจะเลือกนั่งทานที่ร้าน และถึงแม้จะเลือกนั่งทานที่ร้านก็จะมีมาตรการให้นั่งห่างกัน นั่งแบบมีฉากกั้น หรือนั่งคนละโต๊ะ เป็นต้น

ปราโมทย์ ยอดแก้ว (2564 : 14) กล่าวว่า วิถีชีวิตใหม่ หมายถึง พฤติกรรมไม่เหมือนเดิม ที่เรียกกันว่า นิวนอร์มอล (New Normal) “ความปกติใหม่” ซึ่งประกอบด้วย

1. การรู้สึกตัวสวมหน้ากากผ้าหรือหน้ากากอนามัย การดำเนินชีวิตก่อนออกจากบ้านที่มีการอธิบายของผู้นำสังคมว่า เป็นการป้องกันตนเองและห่วงใยผู้อื่น ซึ่งในบางประเทศในช่วงแรก ๆ ก็ไม่กระทำอาจเป็นมุมมองเรื่องของเสรีภาพในการใช้ชีวิต ท้ายสุดภาครัฐมีมาตรการขอความร่วมมือ ร้านค้าขอให้ทุกคนสวมหน้ากากก่อนเข้าใช้บริการรวมถึงการให้บริการต่าง ๆ ตอนนี้โดยปกติแม้ประเทศไทยไม่มีโควิด แต่การสวมหน้ากากกันทุกวันก็เป็นเรื่องปกติกันไปแล้ว ทำให้เห็นคนในสังคมสวมหน้ากากผ้าเป็นแฟชั่นสีสวยงามตามสะดวกมากขึ้น

2. การตั้งจุดคัดกรองบุคคลในการเข้าหน่วยงานเบื้องต้น เป็นแนวทางปฏิบัติด้านสาธารณสุขเริ่มด้วยการวัดไข้ ผู้ติดต่อราชการ ห้าง ร้านค้า ก่อนเข้าอาคาร ซึ่งผู้ผ่านการคัดกรองจะได้รับเครื่องหมายติดที่เสื้อหรือในร้านค้าหรือร้านสะดวกซื้อ สำหรับลูกค้าที่ไม่ได้อยู่ยาวนานจะไม่ได้แจกเครื่องหมายติดเสื้อ

3. การให้บริการเจลแอลกอฮอล์ เพื่อทำความสะอาดมือก่อนเข้าหน่วยงานหรือร้านค้า โดยเฉพาะร้านค้าต่าง ๆ มีการจัดวางสินค้าให้ลูกค้าเลือกซื้อ หยิบลอง เพื่อเป็นการลดโอกาสการติดเชื้อจากการสัมผัสร่วมกัน จึงมีการตั้งจุดบริการเจลแอลกอฮอล์ไว้ก่อนทางเข้าหน้าร้านและจุดแคชเชียร์ เพื่อเพิ่มความปลอดภัยมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการสนับสนุนให้คนล้างมือบ่อย ๆ

4. การเว้นระยะห่างในการทำกิจกรรมและการเดินทางสาธารณะ โดยภาครัฐมีมาตรการในการทำกิจกรรมให้มีระยะห่าง เช่น การเรียนต้องจัดห้องเรียนให้มีที่นั่งที่ห่างกัน เป็นมาตรการที่ดีให้นั่งเรียนห่างกัน นั่งกินห่างกัน ส่วนมาตรการระยะห่างในการเดินทางสาธารณะที่ต้องร่วม



เดินทางกันเป็นเวลานาน ทั้งรถไฟฟ้าและรถโดยสารประจำทาง หน่วยงานมีการทำป้ายเพื่อให้ผู้โดยสารนั่งเว้นระยะ เพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเดินหายใจ ป้องกันการสัมผัสอนุภาคละอองจากการหายใจ ไอ จาม เบื้องต้น

5. การซื้ออาหารมารับประทานที่บ้านมากขึ้น ในยุคนี้จะได้เห็นได้ชัดว่ายอดสั่งอาหารแบบนั่งรับประทานที่ร้านและการซื้อกลับบ้านหรือสั่งซื้อให้ส่งที่บ้านแทบจะเท่า ๆ กันแล้ว จนร้านค้าต่าง ๆ ต้องจัดที่นั่งให้บริการพนักงาน Food Delivey และลูกค้าที่ยื่นรออาหารแบบส่งกลับบ้านกันมากขึ้น เพราะลูกค้าส่วนหนึ่งคำนึงถึงสุขอนามัยกันมากขึ้น และการจัดโต๊ะที่นั่งในร้านให้รับประทานได้โต๊ะละ 1 ถึง 2 คน

6. ทำงานออนไลน์ Work from Home เริ่มมีนโยบายให้พนักงาน Work from Home ในช่วงที่โควิด19 ระบาดรุนแรง และเมื่อจำนวนยอดผู้ติดเชื้อน้อยลงจะทยอยให้พนักงานกลับมาทำงานที่ออฟฟิศได้บางส่วน รวมถึงการจัดวางพื้นที่ทำงานให้เหมาะสม ลดความแออัด เรื่องการทำงานออนไลน์มีความสำคัญกับหน่วยงานแม้จะมีการกลับมาทำงานตามปกติแต่ยังใช้นโยบายการประชุมออนไลน์ถือเป็นการส่งเสริมการทำงานได้ในช่วงเวลาสำคัญ

7. การเรียน การอบรมสัมมนาออนไลน์ การเรียนออนไลน์ของนักเรียน นักศึกษา บางโรงเรียนมหาวิทยาลัยที่จัดการเรียนการสอนออนไลน์ผ่านโปรแกรมต่าง ๆ เช่น Google Meet, Zoom, Microsoft Team เป็นการใช้นวัตกรรมช่วยผู้สอนและผู้เรียน แต่ทำให้เกิดระยะห่างทางความสัมพันธ์ และอาจรวมถึงการเรียนรู้ถ้าขาดความใส่ใจก็จะไม่ได้อะไรนอกจากเปิดให้กิจกรรมนั้นผ่านไป จากการเรียนยังมีการสัมมนาออนไลน์ที่มีผู้จัดกันมากและไม่รู้ว่ามันได้ประโยชน์มากน้อยแค่ไหน

8. การใช้ธุรกรรมทางการเงินออนไลน์มากขึ้น โอนเงิน จ่ายเงิน ผ่านช่องทางแอปพลิเคชัน เพื่อจ่ายค่าสินค้าและบริการ ซึ่งเป็นช่องทางที่นิยมกันมากขึ้น เนื่องจากประชาชนต้องการตรวจสอบยอดเงินที่ได้รับจากมาตรการช่วยเหลือ จึงต้องเปิดบัญชีเพื่อใช้งาน Mobile Application เพื่อการชำระค่าสินค้าบริการ ทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ลดระยะเวลาเดินทางไปใช้บริการกับธนาคาร

9. การใช้บริการส่งสินค้าถึงบ้าน (Delivery) จากการสั่งซื้อออนไลน์ ทั้งของใช้ อาหาร และยารักษาโรคประจำตัว เพื่อลดการเดินทางไปยังสถานที่แออัด เช่น ซูเปอร์มาร์เก็ต โรงพยาบาล ซึ่งเรื่องนี้ผู้ประกอบการใช้ความพยายามทางเทคโนโลยีกับการตลาดและได้รับโอกาสจากมาตรการป้องกันโควิดที่ทำให้ผู้บริโภคคำนึงถึงเรื่องสุขภาพตนเองในการเดินทางไปเลือกซื้อสินค้าและบริการ ดังนั้นการที่นักการตลาดใช้การตลาดดิจิทัลกระตุ้นความต้องการในช่วงวิถีชีวิตใหม่ในสังคมไทย จึงเป็นโอกาสที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมไทย

สิริรัตน์ ช่อฉาย (2564:3) กล่าวว่า วิธีชีวิตใหม่ หมายถึง สถานการณ์ พฤติกรรม การปฏิบัติต่าง ๆ ที่เราไม่คุ้นเคย หรือเคยเป็นสิ่งที่ผิดปกติก่อนหน้านี้ แต่กลายมาเป็นมาตรฐานปกติ ในปัจจุบัน มีดังนี้

1. การใช้เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต เทคโนโลยีควบคู่กับอินเทอร์เน็ตจะเข้ามาใช้ชีวิตมากขึ้น ที่จากเดิมมีมากอยู่แล้ว แต่ในสังคมยุควิถีชีวิตใหม่สิ่งเหล่านี้จะเข้าไปอยู่ในแทบทุกจังหวะชีวิต เช่น การทำงานที่บ้าน การซื้อสินค้าออนไลน์การเรียนออนไลน์ การประชุมออนไลน์ การทำธุรกรรม และการเอ็นเตอร์เทนชีวิตรูปแบบต่าง ๆ การดูหนัง การฟังเพลง

2. การเว้นระยะห่างทางสังคม ผู้คนในสังคมจะเห็นความสำคัญของการเว้นระยะห่างที่เป็นแนวทางการใช้ชีวิตช่วงวิกฤติโควิด 19 และจะดำเนินชีวิตแบบนั้นต่อไป โดยรักษาระยะห่างทางกายภาพ และใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการสื่อสารและการใช้ชีวิต ลดการปฏิสัมพันธ์ การไปในสถานที่สาธารณะ และเน้นการทำกิจกรรมที่บ้านมากขึ้น

3. การดูแลใส่ใจสุขภาพทั้งตัวเองและคนรอบข้าง โดยเกิดความคุ้นชินจากช่วงวิกฤติโควิด 19 ที่ต้องดูแลด้านสุขภาพและความสะอาดเพื่อป้องกันการแพร่เชื้อ การใช้หน้ากากอนามัย เจลแอลกอฮอล์ และการล้างมืออย่างถูกวิธีและหมั่นสังเกตตัวเองเมื่อไม่สบายจะยังคงมีต่อไป รวมถึงการใส่ใจสุขภาพ การออกกำลังกาย และการทำประกันสุขภาพจะมีแนวโน้มมากขึ้น

4. การสร้างสมดุลชีวิต การมีโอกาสดำเนินงานที่บ้าน ลดจำนวนวันการเข้าออฟฟิศ หรือการลดการพบปะผู้คนในสังคม แล้วหันมาใช้ชีวิต และทำงานที่บ้าน ทำให้ผู้คนมองเห็นแนวทางที่จะสร้างสมดุลชีวิตระหว่างอยู่บ้านมากขึ้น และจะเป็นแนวทางในการปรับสมดุลชีวิตระหว่างเวลาส่วนตัว การงาน และสังคมให้สมดุล

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ฐานวิถีชีวิตใหม่ หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่ที่แตกต่างจากอดีตเนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบ จนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้มาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย ในบริบทสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด 19 ความปกติใหม่ เป็นการปรับหาวิถีการดำรงชีวิตแบบใหม่เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อ เช่น การเว้นระยะห่างทางสังคม หรือการหันมาใส่ใจสุขภาพมากขึ้น นำไปสู่การสร้างสรรค์เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ควบคู่ไปกับการพยายามรักษาและฟื้นฟูสุขภาพทางเศรษฐกิจ และเมื่อเวลาผ่านไป ผู้คนในสังคมจะเกิดความคุ้นชินกับพฤติกรรมการดำรงชีวิตแบบใหม่ จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติไปในที่สุด

### ความสำคัญของฐานวิถีชีวิตใหม่

นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของฐานวิถีชีวิตใหม่ ไว้ในลักษณะต่างๆ ดังนี้ กาญจนา ปัญญาธร และคณะ (2563 : 52) กล่าวว่า ความสำคัญของวิถีชีวิตใหม่ คือ ชีวิตวิถีใหม่คือการให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพมากขึ้น การป้องกันโรคโดยการล้างมือบ่อย ๆ สวมหน้ากากอนามัยเหมือนการสวมเสื้อผ้ารับประทานอาหารสุกใหม่ ใช้ช้อนกลาง ออกกำลังกาย มากขึ้นพักผ่อนให้เพียงพอเพื่อให้ร่างกายแข็งแรง มีภูมิคุ้มกันโรคเว้นระยะห่างทางสังคมและใช้ เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการสื่อสาร และการใช้ชีวิตลดการปฏิสัมพันธ์การไปในสถานที่ สาธารณะและเน้นการทำกิจกรรมที่บ้านมากขึ้นและดูแลสิ่งแวดล้อมที่อยู่อาศัยให้อากาศถ่ายเท สะดวกด้านการทำงานมีการปฏิบัติในการป้องกันโรคอย่างเคร่งครัดทั้งในเรื่องการล้างมือ การสวม หน้ากากอนามัย การเว้นระยะห่างทางสังคมและการป้องกันนำโรคสู่บ้าน

ทงศักดิ์ แสงสว่างวัฒนะ และคณะ (2563 : 383) กล่าวว่า ความสำคัญของวิถีชีวิตใหม่ คือ การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโควิด 19 ทำให้พฤติกรรมและวิถีชีวิตของคนไทยเปลี่ยนไปเนื่องจาก ต้องปรับตัวให้อยู่รอดในสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ให้ได้ กระตุ้นให้เกิด การก้าวกระโดดต่อการใช้งานเทคโนโลยี นอกจากนั้น ยังพบว่ายังจะก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำของ รายได้มากขึ้นอีกด้วยเนื่องจากคนที่มีรายได้น้อยส่วนใหญ่จะเป็นชนชั้นที่อาศัยแรงงานเป็นหลักจะ ไม่สามารถปรับตัวเพื่อเอางานไปทำที่อื่นหรือเปลี่ยนตำแหน่งงานได้โดยง่าย จึงก่อให้เกิดภาวะการ ตกงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้กลุ่มคนรายได้น้อยจะยิ่งไม่มีรายได้ ส่วนกลุ่มคนที่มีรายได้ปานกลางไป จนถึงสูงต้องมีการปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงาน และใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย สนับสนุนการทำงาน การศึกษาและธุรกิจ อย่างจริงจังกลับพบว่าผลการดำเนินงานดีขึ้นการศึกษาทำให้เด็กกล้าแสดงออก ส่วนด้านธุรกิจที่ปรับตัวให้เข้ากับวิถีชีวิตปกติใหม่ได้จะทำให้ยอดขายผ่านช่องทางออนไลน์เพิ่มขึ้น อันเป็นผลกระทบที่เกิดขึ้นการใช้ชีวิตภายใต้สถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด 19 ในประเทศไทยที่จะปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตของคนไทยที่แตกต่างไปจากอดีต ทั้งด้านการงาน ด้านการเรียน และด้านธุรกิจ

สุภาภรณ์ หรพมบุตร (ออนไลน์ : 2563) กล่าวว่า ความสำคัญของวิถีชีวิตใหม่ คือ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด19 การใช้ชีวิตประจำวันจึงจำเป็นต้องป้องกันตนเองเพื่อให้ มีชีวิตรอดด้วยการปรับหาวิถีการดำรงชีวิตแบบใหม่เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อควบคู่ไปกับ ความพยายามฟื้นฟูสุขภาพทางเศรษฐกิจและธุรกิจ มีการปรับแนวคิด วิสัยทัศน์ วิธีการจัดการ

ตลอดจนพฤติกรรมทั้งในด้านอาหารการแต่งกายการรักษาสุขอนามัยการศึกษาเล่าเรียนการสื่อสาร การทำธุรกิจ ฯลฯ ซึ่งสิ่งใหม่ ๆ เหล่านี้ได้กลายเป็นความปกติใหม่จนในที่สุดเมื่อเวลาผ่านไปก็จะทำให้เกิดความคุ้นชินจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติของผู้คนในสังคม

กฤตกร หมั่นสระเกษ และคณะ (2564 : 217) กล่าวว่า ความสำคัญของวิถีชีวิตใหม่ คือ ประเทศไทยประสบปัญหาการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ระลอกใหม่ส่วนใหญ่เกิดจากเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์อังกฤษ (B 1.1.7) ที่มีความรุนแรงกว่าทุกครั้งที่ผ่านมาทำให้ประชาชนต้องปฏิบัติตามมาตรการควบคุมการระบาดอย่างเคร่งครัดและปรับเปลี่ยนการใช้ชีวิตเพื่อรับมือกับสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด 19 เกิดเป็นวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ที่ต้องให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงและสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคของตนเองด้วยเทคนิคในการดูแลตนเอง ประกอบไปด้วยการรับประทานอาหารที่ดี มีประโยชน์ การออกกำลังกายเป็นประจำสม่ำเสมอ การนอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอการจัดการความเครียดและงดสูบบุหรี่และเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ ซึ่งจะช่วยให้ทุกคนปลอดภัยจากการติดเชื้อ โควิด 19 และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข

ชั้นยพันธ์ สมบูรณ์รัตน์ โชค และวิสันต์ ลมไชสง (2564 : 199) กล่าวว่า ความสำคัญของวิถีชีวิตใหม่ คือ รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีตอันเนื่องมาจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย หรือในรูปแบบที่แตกต่างออกไปจากเดิม ที่จะทำให้อาชีพสามารถดำเนินต่อไปได้ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยสามารถสรุปการใช้ชีวิตแบบวิถีชีวิตใหม่ ได้ดังนี้ 1) การสวมหน้ากากอนามัย (mask) 2) การเว้นระยะห่างทางสังคม (social distancing) 3) การล้างมือด้วยสบู่หรือเจลแอลกอฮอล์ (hand washing) 4) การทำงานออนไลน์ (work from home) 5) การทำธุรกิจออนไลน์ (online business) 6) การเรียนออนไลน์ (e-Learning) 7) การตั้งจุดคัดกรอง (screening) 8) การทำธุรกรรมออนไลน์ (online transaction) 9) การใช้บริการส่งของถึงบ้าน (delivery) 10) การนั่งในร้าน แต่ใช้การส่งกลับบ้านแทน (take home) และ 11) การกักตัว (state quarantine) เพื่อให้ผู้ร่วมกิจกรรมทางสังคมทุกคนปลอดภัยจากโรคระบาดร้ายแรงได้

รังสฤษฎ์ แวดือราม และคณะ (2564 : 82) กล่าวว่า ความสำคัญของวิถีชีวิตใหม่ คือ จากการเปลี่ยนแปลงไปสู่การดำเนินชีวิตแบบวิถีใหม่ (New Normal) จากการระบาดของโรคโควิด 19 ส่งผลให้มีวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป จำเป็นต้องมีการป้องกันการติดเชื้อและ

การแพร่กระจายเชื้อ การใช้มาตรการระยะห่างทางสังคม การตรวจวัดอุณหภูมิกาย การสวมหน้ากากผ้า หรือหน้ากากอนามัย สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้กลายเป็นวิถีชีวิตใหม่ที่เกิดขึ้น ในช่วงเวลาที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด 19 จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนการจัดการใช้ชีวิตเพื่อให้สามารถดำเนินต่อไปได้สิ่งสำคัญต่อจากนี้ต้องปรับตัวกับการดำเนินชีวิตแบบวิถีใหม่ (New Normal) เน้นการปฏิบัติภายใต้มาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของฐานวิถีชีวิตใหม่ คือ การดำเนินชีวิตแบบวิถีใหม่ต้องปฏิบัติตามมาตรการควบคุมการระบาดอย่างเคร่งครัดและปรับเปลี่ยนการใช้ชีวิตเพื่อรับมือกับสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด 19 นอกจากนี้จะเป็นการจำเป็นต้องมีการป้องกันการติดเชื้อและการแพร่กระจายเชื้อของตนเอง ยังเป็นการช่วยปกป้องผู้อื่นอีกด้วย

#### การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

พจนรินทร์ เหลืองอรุณภา และสำริง อ่อนสัมพันธุ์ (2556 : 60) กล่าวว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ทักษะด้านนโยบายและทักษะด้านการวินิจฉัย ซึ่งสาเหตุของความสุขในการปฏิบัติงานของครูเกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลายดังนี้

- 1) ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
- 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
- 3) สถานที่ทำงานและการจัดการ
- 4) อัตราค่าจ้างที่ได้รับ
- 5) ลักษณะงานที่ทำ หากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ
- 7) การนิเทศงาน คือ การติดตามดูแลให้การปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน
- ลักษณะทางสังคม การ ใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 8) สภาพการสถานที่ทำงาน
- 9) สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ
- 10) บรรยากาศสิ่งแวดล้อม และเครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน
- 11) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน



12) การยอมรับนับถือ

13) การสื่อสาร

14) การพัฒนาตนเอง เป็น โอกาสในการสร้างความก้าวหน้า

สาเหตุเหล่านี้มีปัจจัยได้จากทั้งตัวครู ผู้ร่วมงาน และสิ่งสำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจำเป็นต้องมีทักษะในการบริหาร โดยทุกทักษะมีความสำคัญแต่ทักษะด้านการวินิจฉัยเป็นทักษะที่บ่งบอกถึงความกล้าตัดสินใจ ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งผลให้ครูรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยจากผู้บริหารสถานศึกษา

วิภาดา มุกดา (2561 : 113) กล่าวว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. ด้านความรักในงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างให้ครูรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานครุมี ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ครูรับรู้ว่ามีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ความรู้สึกรักในงาน ครูรู้สึกสนุกสนานกับงาน

2. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างให้ครูและผู้ร่วมงานสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ครูสามารถทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ครูให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ ครูเกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ครูมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานร่วมกัน โดยสัมพันธภาพที่ดีช่วยทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพ เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนก่อให้เกิดความสามัคคีในสถานศึกษานำมาซึ่งความสุขในการปฏิบัติงาน

3. ด้านความสำเร็จในงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างให้ครูรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเมื่อเกิดความสำเร็จในงาน ครูมีความสุขเมื่อปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างให้ครูได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ได้รับความไว้วางใจ

ชลตวรรณ ขุมเพชร และคณะ (2563 : 125-126) กล่าวว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนให้มีการประชุมบุคลากรในโรงเรียนเดือนละครั้ง เพื่อปรึกษา ร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ร่วมกันทำความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีการชี้แจงให้ทุกคนรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองในงานที่

2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิด โลกทัศน์ความสุข พาบุคลากรไปศึกษาดูงานเยี่ยมชมสถานศึกษาที่มีการพัฒนาความสุขในการปฏิบัติงาน เชิญผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จด้านความสุขมาบรรยาย มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างแนวทางในการพัฒนาความสุขในการปฏิบัติงานของครูให้เพิ่มมากขึ้น

3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีความร่วมมือ ประสานพลังกันเพื่อแสวงหาว่าวัฒนธรรมในสถานศึกษาแบบใดคือวัฒนธรรมในแบบที่ สถานศึกษาต้องการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน และมีแนวทางการสร้างวัฒนธรรมที่ครูสามารถเข้าใจได้อย่างชัดเจน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาที่รับผิดชอบควรจะมีการหมั่นคอยวัดผลถึงความเปลี่ยนแปลงของ บุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ มีส่งเสริมให้ครูมีสุขภาพจิตที่ดี ชีวีมันในคุณธรรม จริยธรรม การสร้างให้ครูสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข สร้างสรรค์ประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัวและ ชุมชนได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้ครูสามารถปฏิบัติบทบาทหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมและยังสามารถ ดำรงความเป็นครอบครัวและชุมชนได้อย่างมีคุณภาพที่ยั่งยืน จัดให้มีบรรยากาศสวยงามและ สิ่งแวดล้อมที่มีคุณภาพที่ดีเพื่อเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครู

5. ผู้บริหารสถานศึกษา มีนโยบายส่งเสริมสุขภาพที่ครอบคลุมสุขภาพกาย สุขทางจิต สุขทางสังคม และสุขภาพจิตวิญญาณ (ทางปัญญา) มีการรับทราบข่าวสารเกี่ยวกับการส่งเสริม ความสุขในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงาน

อภิสิทธิ์ ชำขันมะลี (2563 : 162) กล่าวว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครู ฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. อำนาจการให้รางวัล
2. อำนาจการบังคับ
3. อำนาจตามกฎหมาย
4. อำนาจอ้างอิง
5. อำนาจเชี่ยวชาญ

บุญชี มะเด็ง (2564 : 112-113) กล่าวว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครู ฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การนำเทคนิคบริหาร NUSEE Mode เป็นกลไกสำคัญที่นำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งมีความสอดคล้องกับศาสตร์ของพระราชชา ประกอบด้วยพระราชดำรัส พระราโชบายและหลักการทรงงานของในหลวงรัชกาลที่ 9 ศึกษาข้อมูล อย่างเป็นระบบ องค์กรร่วม ทำงานอย่างมีความสุข รู้รัก-สามัคคีและระเบิดจากข้างใน เข้าใจ-เข้าถึง- พัฒนา ได้แก่ The Future of Strategy Management (การบริหารกลยุทธ์เชิงอนาคต) , Good Government (การบริหารบนหลักธรรมมาภิบาล) , Happiness Organization (องค์กรแห่งความสุข) , Empowerment (การเสริมสร้างพลังร่วม) , OC (การควบคุมคุณภาพทั้งองค์กร) และกระบวนการ NUSEE Mode ซึ่งมีกระบวนการบริหารเชิงบูรณาการที่มุ่งเน้นกลยุทธ์และการมีส่วนร่วม บนหลัก การบูรณาการ "A-F-P-P" (Agenda-Function- Participation -People) ประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 N: New Paradigm (กระบวนทัศน์ใหม่) องค์กรต้องสร้างกระบวนทัศน์ใหม่ โดยสร้างการรับรู้และตระหนักร่วมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร

ขั้นตอนที่ 2 U: Understanding (ความเข้าใจร่วมกัน) การขับเคลื่อนภารกิจที่มีประสิทธิภาพ ต้องสร้างความเข้าใจร่วมกันถึงทิศทางพัฒนา (Share Vision) ค่านิยมร่วม (Shared Values) และวัฒนธรรมการทำงานเชิงคุณภาพเพื่อการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์หรือการแปลงกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (Action Plan) โดยแผนงาน/โครงการ ต้องมีความเหมาะสม คุ่มค่า และเป็นไปได้ในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 S: Strategic Management (การบริหารเชิงกลยุทธ์) องค์กรต้องเสริมสร้างทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ และใช้กลยุทธ์ขับเคลื่อนภารกิจโดยการจัดวางกลยุทธ์ (Strategy Formulation) ที่แหลมคมตอบสนองสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มความท้าทายในอนาคตภายใต้เอกลักษณ์องค์กร (Uniqueness) และวิสัยทัศน์องค์กร (Vision) การบริหารกลยุทธ์ (Strategic Implementation) และการควบคุมกลยุทธ์ (Strategic Control)

ขั้นตอนที่ 4 E: Empowerment (สร้างพลังร่วม) องค์กรต้องให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์และปัจจัยแห่งความสำเร็จและการทำงานเป็นทีม โดยการกระจายการมีส่วนร่วม (Empowering) และเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์บนหลักการบริหารงานบุคคลเชิงสมรรถนะ (HR: Competency Based Management)

ขั้นตอนที่ 5 E: Evaluation (การประเมินเพื่อพัฒนา) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญตระหนักในควบคุมประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกันบนหลักวัฒนธรรมเชิงคุณภาพ (Quality Culture) มีการกำกับ ติดตามและประเมินผล การดำเนินการตามแผน (Monitoring and Valuation) โดยให้ความสำคัญในแผนงาน/โครงการที่มีความเสี่ยงที่ต้องมีการเฝ้าระวังหรือระบบเตือนภัยเชิงกลยุทธ์ (Strategy Warning Sign) และนำผลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เกิดการพัฒนา

สุธีรา สีมา (2564 : 113-114) กล่าวว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมอบหมายงานในหน้าที่รับผิดชอบของครูที่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา การเข้ารับการอบรมหรือสัมมนาเพื่อนำความรู้มาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้โอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมที่จะเป็นการเข้ารับการศึกษาคือในระดับที่สูงขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดบรรยากาศภายในสถานศึกษาให้มีความร่มรื่น ห้องเรียนสะอาดและเท่าทันเทคโนโลยีรวมถึงการจัดสรรบ้านพักครู ที่จอดรถ และน้ำดื่มให้เพียงพอต่อความต้องการของครู

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดประชุมสม่ำเสมอและมีการกำหนดตำแหน่งงานที่ชัดเจน เพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยที่ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการพูดคุยกันอยู่เสมอเพื่อให้งานมีคุณภาพและได้งานที่สร้างสรรค์มากขึ้น

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีความใจกว้าง ให้ความยุติธรรมแก่ทุก ๆ ฝ่าย พุดคุยและรับฟังปัญหาเป็นที่ปรึกษาได้ดีในทุกเรื่องเอาใจใส่ทุกคนและ สร้างความสามัคคีให้กับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขในการทำงาน

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างให้บุคลากรในโรงเรียนเป็นคนที่มีความจริงจัง อธิษาศัยดียอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีจิตสาธารณะและเอาใจใส่ต่อความรู้สึกเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

6. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความมุ่งมั่นเปิดใจรับคำวิพากษ์วิจารณ์ในการทำงานได้โดยยึดหลักเหตุผลและความถูกต้องและรับผิดชอบในงานที่ทำ เมื่อการทำงานประสบความสำเร็จ

7. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกล่าวชื่นชมยินดีให้กับบุคลากรในโรงเรียนมีของรางวัลเป็นกำลังใจให้ปฏิบัติงานไปได้ด้วยดีและของขวัญในโอกาสพิเศษต่าง ๆ

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผลที่เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน มีความผูกพันในงานและต้องการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผลที่เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน มีความผูกพันในงานและต้องการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงทำให้ครูแสดงพฤติกรรมใน 4 ด้านดังนี้

1. **ด้านสัมพันธภาพ** หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับผู้บริหาร ระหว่างครูกับเพื่อนครู และระหว่างครูกับนักเรียน รวมไปถึงผู้ปกครองและชุมชน มีการวางแผนร่วมกัน ช่วยเหลือกันในการทำงาน ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความเห็นใจกันและมีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร

2. **ด้านผลสำเร็จของงาน** หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนดไว้ มีความรู้สึภาคภูมิใจในหน้าที่ต้องงาน

ที่รับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความอดทน มานะพยายามทุ่มเท เสียสละ มีความละเอียด และรอบคอบทำให้ผลงานมีความถูกต้อง มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่และทำงานสำเร็จได้ด้วยดี มีความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน เป็นผู้มีส่วนร่วมทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้า

**3. ด้านความรักในงาน** หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครู มีความรู้สึกรักและผูกพันในการทำงาน มีความตระหนักถึงความสำคัญของอาชีพครูว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความยินดีในการทำงานของตนเอง มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกทางบวกในการทำงาน มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานด้วยความสนุกสนานและมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำงานที่รับผิดชอบด้วยความจริงใจ

**4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ** หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครู ได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ และความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากร ภายในสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงาน เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้อื่น ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เชื่อมั่นในตนเอง ว่ามีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ด้วยดี

#### **บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2**

##### **สภาพทั่วไป**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มีภารกิจหลักในด้านการ ส่งเสริม สนับสนุนและบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในพื้นที่รับผิดชอบ 6 อำเภอ ประกอบด้วย โรงเรียนในเขตอำเภอมะขาม อำเภอขลุง อำเภอแหลมสิงห์ อำเภอโป่งน้ำร้อน อำเภอสอยดาว และ อำเภอเขาคิชฌกูฏ โรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 106 โรงเรียน จำแนกเป็น โรงเรียนประถมศึกษา 81 แห่ง และโรงเรียนขยายโอกาส 25 แห่ง มีจำนวนข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น 1,184 คน มีข้อมูลสารสนเทศ ดังนี้



### สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 1051/3 ถนนท่าแฉลบ ตำบลตลาด อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

### ภารกิจ บทบาทและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจบทบาทและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

1. มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการหรือกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

(3) รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

2. ข้อ 5 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

(2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

- (4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
- (5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- (6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- (7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- (8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
- (9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- (10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
- (11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

#### ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามีดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
9. หน่วยตรวจสอบภายใน
10. กลุ่มกฎหมายและคดี

### ทิศทางและเป้าหมายขององค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้จัดวางทิศทางขององค์กร โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์กร ดังต่อไปนี้

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ดำเนินงานภายใต้วิสัยทัศน์ “องค์กรคุณภาพ น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในศตวรรษที่ 21”

#### พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ในศตวรรษที่ 21
2. สร้างความปลอดภัย โอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา
3. เสริมสร้างคุณลักษณะตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

#### เป้าประสงค์ (Goals)

1. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ในศตวรรษที่ 21
2. ผู้เรียนมีความปลอดภัย และ โอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง
3. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณลักษณะตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. องค์กรบริหารจัดการเป็นระบบอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

#### ค่านิยมองค์กร

จิตบริการ ประสานใจ โปร่งใส เป็นธรรม

#### อัตลักษณ์

Capacity of service mind (จิตบริการ)

H Harmony (ประสานใจ)

Accessibility (โปร่งใส)

Naturing equity (เป็นธรรม)

Knowledge and Moral (ความรู้คู่คุณธรรม)

#### ประเด็นยุทธศาสตร์

##### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

พัฒนาการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ในศตวรรษที่ 21

##### เป้าประสงค์

ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

### ตัวชี้วัด

1. ผู้เรียนปฐมวัยมีพัฒนาการสมวัยเพิ่มมากขึ้น
  2. ร้อยละ โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ระดับปฐมวัยได้คุณภาพและมีมาตรฐานเพิ่มขึ้น
  3. นักเรียนมีผลคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) แต่ละวิชาผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ 50 ขึ้นไปเพิ่มขึ้น
  4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาหลัก ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จากการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน(O-NET) เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5
  5. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาหลักของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5
  6. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีความสามารถด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษาไทย เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5
  7. นักเรียนที่มีความสามารถด้านทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษตามมาตรฐานที่กำหนด
  8. นักเรียนมีผลการเรียนเฉลี่ย 3.0 ขึ้นไป
  9. นักเรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
  10. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 อ่านออก เขียนได้
  11. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 อ่านคล่อง เขียนคล่อง
  12. นักเรียนที่มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
  13. สถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ได้รับการเตรียมความพร้อมด้านการอ่าน คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ในการประเมินระดับนานาชาติตาม โครงการ PISA
  14. สถานศึกษาที่จัดการเรียนรู้และจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาอาชีพตามความถนัด
  15. นักเรียนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะอาชีพเพื่อดำรงชีวิตตามบริบทของพื้นที่ กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ
1. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาคณะเองผ่านระบบ Digital Technology และแบบ Face-to-Face Training
  2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย
  3. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีก้าวหน้าในวิชาชีพ
  4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

5. ครูที่ได้รับการเพิ่มสมรรถนะให้สอดคล้องกับการพัฒนาในศตวรรษที่ 21
  6. การพัฒนาครูให้มีความชำนาญในการสอนภาษาอังกฤษและภาษาคอมพิวเตอร์ (Coding)
  7. ครูสอนภาษาอังกฤษได้รับการพัฒนาและยกระดับความรู้ภาษาอังกฤษโดยใช้ระดับการพัฒนาทางด้านภาษา (CEFR) ตามเกณฑ์ที่กำหนด
  8. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสุขในการปฏิบัติงาน
- กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล
1. จำนวนสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักสูตรปฐมวัยเพิ่มขึ้น
  2. จำนวนสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพิ่มขึ้น
  3. จำนวนสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนภาษาของประเทศสมาชิกอาเซียนเพิ่มมากขึ้น
  4. สถานศึกษาที่จัดกระบวนการเรียนรู้เชิงบูรณาการเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ และความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น
  5. จำนวนของโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอน STEM ศึกษาเพิ่มมากขึ้น
- กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
1. โรงเรียนทุกแห่งมีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและมีคุณภาพ
  2. จำนวนโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนทางไกลด้วยระบบ DLTV และ DLIT อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
  3. ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (O-NET) เพิ่มสูงขึ้น
  4. โรงเรียนนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
  5. จัดทำข้อมูลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานต้นสังกัดได้
  6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศที่สามารถเชื่อมโยงกับโรงเรียนได้เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

การสร้างความปลอดภัย โอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา

### เป้าประสงค์

ประชากรวัยเรียนมีโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มความปลอดภัย โอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา

1. นักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุน ในการสร้างภูมิคุ้มกัน พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและภัยคุกคามรูปแบบใหม่



2. ประชากรวัยเรียนภาคบังคับ ได้รับโอกาสในการเข้ารับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและเสมอภาค

3. โรงเรียนมีระบบฐานข้อมูลประชากรวัยเรียนและสามารถนำมาใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. นักเรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

5. นักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนในการสร้างภูมิคุ้มกันพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและภัยคุกคามรูปแบบใหม่

6. โรงเรียนได้รับการพัฒนาให้มีมาตรฐานอย่างเหมาะสมตามบริบท

7. จำนวนโรงเรียนในพื้นที่เกาะและทุรกันดารได้รับการพัฒนาและจัดการศึกษาตามบริบท

8. ร้อยละของนักเรียนออกกลางคันลดลง

### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3**

การเสริมสร้างคุณลักษณะตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

#### **เป้าประสงค์**

นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณลักษณะตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 1 ปลูกฝังการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1. จำนวนนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมตาม โครงการน้อมนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพิ่มมากขึ้น

2. จำนวนโรงเรียนที่ใช้กระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น

3. นักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

4. สถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนการสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และน้อมนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5. สถานศึกษาจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6. สถานศึกษามีเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4**

การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ โดยการมีส่วนร่วมจากภาคประชาสังคม

#### **เป้าประสงค์**

องค์กรบริหารจัดการเป็นระบบ โดยการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาการบริหารจัดการให้เป็นระบบ

1. สถานศึกษาที่มีระบบการประกันคุณภาพภายนอกในระดับดีขึ้น
2. สถานศึกษาที่เข้ารับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบ 4 ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)
3. จำนวนโรงเรียนขนาดเล็กลดลง
4. จำนวนโรงเรียนขนาดเล็กที่มีรูปแบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ
5. สถานศึกษามีข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผ่านการประเมินคุณภาพมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 3 ด้าน
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผ่านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA )
8. ระดับคุณภาพของการรายงานผลการติดตามแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผ่านระบบ E-MES
9. การรายงานผลการดำเนินโครงการในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (EMENSCR)
10. การบริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสที่มีนักเรียนน้อยกว่า 20 คนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
11. การบริหารจัดการโรงเรียนในพื้นที่พิเศษมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคประชาสังคม

1. ร้อยละของสถานศึกษาบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
2. การบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพ

สรุปได้ว่า การดำเนินงานของสถานศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นองค์กรคุณภาพที่ดำเนินงาน โดยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญในศตวรรษที่ 21 รวมไปถึงการให้ความสำคัญกับวิถีชีวิตใหม่ ซึ่งต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่ที่แตกต่างจากอดีตเนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบ จนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ มีการจัดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ มุ่งพัฒนาบุคลากรในรูปแบบที่หลากหลาย มีการยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่ครูที่มีผลงานเชิงประจักษ์ อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูเป็นหลัก ซึ่งความสุขในการปฏิบัติงานของครูคือ ผลที่เกิดขึ้นจากการจากการกระทำ มีการสร้างสรรค์ มีการตัดสินใจที่ดีของครู มีความปลาบ

ปลื้มใจ การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกรักในการทำงาน มีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นการแสดงอารมณ์ในทางบวกเกิดความสุขสนุกสนาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเชื่อมั่นในโรงเรียนสูงนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้สถานศึกษามุ่งบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้

อย่างไรก็ตามแม้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีนโยบายที่เน้นการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครู แต่ยังคงพบปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการดำเนินงานและทำให้ความสุขในการปฏิบัติงานของครูลดลง ได้แก่ ภาระงานพิเศษของครูผู้สอนมีมาก การมีคาบสอนมากเป็นสาเหตุให้การเตรียมการสอนของครูทำได้ไม่เต็มที่ จำนวนครูไม่เพียงพอ โรงเรียนมีที่ตั้งอยู่ห่างไกลและมีการคมนาคมที่ค่อนข้างไม่สะดวก การมีครูที่บรรจุใหม่หรือครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์น้อย และครูเกิดความเครียดในการทำงานปัญหาเหล่านี้มีผลกระทบต่อภาวะจิตใจของครู ส่งผลให้ความสุขในการปฏิบัติงานของครูกำลังถูกบั่นทอนลงอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังต้องมีการปรับตัวเพื่อเผชิญกับฐานวิถีชีวิตใหม่ รองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การสื่อสารและเทคโนโลยี และโรคระบาดต่าง ๆ อีกด้วย

ในการวิจัยนี้จะป็นองค์ความรู้ในการปรับปรุง พัฒนาการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและมีความสุข ส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียน สังคมและประเทศ

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยต่างประเทศ

ลู และชิน (Lu and Shin, 1997 : 249 - 256) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมกับความสุข ผลการวิจัยพบว่า เพศหญิงและเพศชายมีความสุขแตกต่างกัน

ไลเคน และเทลลิเจน (Lykken and Tellegen, 2003 : 817) ได้ศึกษาวิจัย พบว่า ร้อยละ 80 ของบุคคลที่มีความสุขเกิดจากพื้นฐานชีวิตที่ดีและปัจจัยส่งเสริมอีกหลายประการ เช่น ระดับการศึกษา รายได้ ครอบครัวสถานภาพสมรส ตลอดจนการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักศาสนาและแนวคิดทางศีลธรรม นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีพื้นฐานทางฐานะทางเศรษฐกิจทางสังคมที่ดีจะมีความสุขในชีวิตมากกว่าผู้ที่มีพื้นฐานฐานะเศรษฐกิจสังคมต่ำ

### งานวิจัยในประเทศ

ปิยดา บังเจกวิญญูสกุล และสุวี ฤกษ์จารี (2559 : 92) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของข้าราชการสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล

ที่แตกต่างกัน ประกอบด้วยอายุ สถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและรายได้ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชวนชม ชินะตังกูร ศิริชัย ชินะตังกูร และสมใจ เฉษบำรุง (2560 : 26 - 38) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วิชาญ ระดมกิจ และสายสุดา เตียเจริญ (2561 : 125 - 133) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนวัดศรีอพนัน ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนวัดศรีอพนัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วิภาดา มุกดา (2561 : 112) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าอายุกับความสุขในการทำงานทุกรายด้านไม่แตกต่างกัน

ทัศนีย์ รัตนบุรี บำรุง ศรีนวลปาน และนพรัตน์ ชัยเรือง (2562 : 11-18) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ธนบวร สิริคุณากรกุล (2562 : 155) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำแบบพัฒนาและมีความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ทำงานมีผลต่อภาวะผู้นำแบบพัฒนาขององค์กรสร้างสุขที่แตกต่างกัน

ศิริลักษณ์ รักเจียม, ณัฐวัชร ประทีป ณ ถลาง และจิวรรณ จันพลา (2564 : 27) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศและฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูแบบวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เนื่องจากการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจะมีประสิทธิภาพนั้นจะเป็นเรื่องยากหากปราศจากความสุขในการปฏิบัติงาน โดยความสุขในการปฏิบัติงานของครูแบ่งเป็น 4 หลักการ ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพ ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านความรักในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งการที่จะทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและมีประโยชน์ต่อสถานศึกษาจำเป็นต้องที่ผู้นำของสถานศึกษาจะต้องตระหนักถึงความสำคัญอีกทั้งให้

การสนับสนุนปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในการปฏิบัติงาน จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูแบบวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้มีสารสนเทศเกี่ยวกับการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา และนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี