



ผลของโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา

THE EFFECTS OF RESILIENCE ENCOURAGEMENT PROGRAM ON WORKING HAPPINESS OF PERSONNEL UNDER NAKHON RATCHASIMA PROVINCIAL EDUCATION

อัญชลี หมั่นเจริญ, ประยุทธ์ ไทยธานี

ANCHALEE MOUNJAROEN, PRAYUT THAITHANI

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

FACULTY OF EDUCATION NAKHON RATCHASIMA RAJABHAT UNIVERSITY

จังหวัดนครราชสีมา

NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

Received: September 5, 2025

Revised: September 27, 2025

Accepted: September 30, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครราชสีมา จำนวน 72 คน ได้มาโดยวิธีการจับคู่ (Matched-pair) และคัดเลือกผู้ที่สมัครใจเข้าร่วมวิจัย จำนวน 20 คน จากนั้นสุ่มแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 10 คน เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจจำนวน 8 กิจกรรม และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) หลังการทดลอง บุคลากรกลุ่มทดลองมีความสุขในการทำงานสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 2) หลังการทดลอง บุคลากรกลุ่มทดลองมีความสุขในการทำงานสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า โปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจสามารถช่วยยกระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ ซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งเชิงวิชาการต่อการพัฒนาทฤษฎีด้านความเข้มแข็งทางใจ และเชิงปฏิบัติในการประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในหน่วยงานการศึกษา

คำสำคัญ: โปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจ, ความสุขในการทำงาน, ความเข้มแข็งทางใจ

ABSTRACT

This experimental research aimed to investigate the effects of a resilience enhancement program on the working happiness of personnel at the Nakhon Ratchasima Provincial Education Office. The sample consisted of 72 educational personnel obtained through a matched-pair method, from which 20 volunteers were selected to participate in the study. They were randomly assigned into an experimental group and a control group, with 10 participants in each group. The

research instruments included a resilience enhancement program consisting of 8 activities and a working happiness questionnaire. Data were analyzed using the t-test.

The results revealed that (1) after the intervention, the experimental group reported significantly higher levels of working happiness compared to before the intervention at the .01 level of significance, and (2) the experimental group reported significantly higher working happiness than the control group at the .01 level of significance. The findings indicate that the resilience enhancement program effectively promoted working happiness among personnel. This research contributes academically to the development of resilience theory and practically to the application of psychological interventions for enhancing work efficiency in educational organizations.

Keywords: Psychological Resilience Enhancement Program, Work Happiness, Resilience

บทนำ

ความสุขในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน หรือเกิดขึ้นจากการรับรู้ตามประสบการณ์ของบุคคลในระหว่างการทำงาน (Warr, 2007) โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน สนุกสนานกระตือรือร้นในงานที่ได้ทำมีความพึงพอใจในงาน ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี และรับรู้ได้ว่างานที่ตนเองได้กระทำนั้นมีความสำคัญ (ณัฐนันท์ ทาค่า, 2561) จะแสดงออกมาด้วยพฤติกรรมทางบวก และก่อให้เกิดความภาคภูมิใจกับงานที่ตนเองทำอยู่(วัชรพล วิริยะสรรค์สกุล, 2561) และไม่รู้สึกลังเลถึงความเสี่ยง ความเบื่อหน่ายงานที่ทำ มีความรับผิดชอบต่องาน และมีความรู้สึกว่าได้รับแรงกระตุ้นส่งเสริมในการทำงาน (นฤติมา บุญบำรุง, 2560) การรับรู้ทางอารมณ์ที่ดีต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความจงรักภักดี และอัตราการลาออกที่น้อยลง (HREX, 2021) อย่างไรก็ตามองค์กร ที่ประสบความสำเร็จได้ ปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันก็คือปัจจัยแห่งความสุขจะเห็นได้ว่าถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อตนเอง ต่องานที่ได้รับมอบหมายและต่อองค์กร บุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดีส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงานและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป (Jaitha, 2016) และควรให้ความสำคัญต่อความสุขและความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งองค์กรควรตอบสนองบุคลากรด้วยการให้ความช่วยเหลือ ปกป้องจากภัยอันตราย รวมถึงการลดความเครียดเนื่องจากการทำงานการจัดระบบงานที่ดี และส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าของตน (วรสริน อาจโธสง, 2564)

องค์กรแห่งความสุข เป็นกระบวนการในการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย โดยกำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องขององค์กร โดยการจัดการองค์กรจะเน้นในการบริหารจัดการกับคนในองค์กร เป็นหลักเนื่องจากมนุษย์ทุกคนล้วนแต่ปรารถนาความสุข แต่มีแนวทางอย่างไรที่จะจัดการความสุขเพื่อให้เกิดสมดุลของชีวิตและการใช้ชีวิต (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสุขภาพ, 2557) ความสุขถือเป็นรากฐานสำคัญของการดำรงชีวิต เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่ดีที่สะท้อนถึงความเป็นอยู่หรือเป้าหมายหลักในชีวิตของบุคคล ซึ่งส่งผลต่อการตอบสนองในชีวิตและการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นในบริบทของการทำงานสัมพันธ์กับหลายปัจจัย ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์เชิงบวก และการลดทอนอารมณ์เชิงลบ ซึ่งแต่ละปัจจัยมีผลสำคัญต่อการสร้างความสุขในการทำงานของบุคคลความพึงพอใจในชีวิตหมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจในสิ่งที่ตนเป็นและทำอยู่ รู้สึกสมหวัง กับเป้าหมายที่สอดคล้องกับความเป็นจริงบุคคลสามารถกระทำสิ่งต่างๆ ได้ตามที่ตั้งใจไว้โดยไม่ต้องปรับตัวมาก ทั้งยังยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตอย่างมีเหตุผลและความเข้าใจ (Diener, 2003) และแสดงออกทางอารมณ์ในทางบวก เกิดความสนุกสนาน แสดงพฤติกรรมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเกิดความรักในงานและความยึดมั่นในองค์กรสูง (Manion, 2003) ซึ่งการทำงานอย่างมีความสุข เป็นสิ่งที่บุคลากร

ทุกคนในองค์กรนั้นปรารถนาหากได้ทำงานในที่ที่รู้สึกมีความสุขจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกที่มาทำงานจะหมดไปกลายเป็นการร่วมสนุกกับกิจกรรมต่างๆ ปัจจุบันกระแสการสร้างความสุขในการทำงานในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำงานแล้วรู้สึกมีความสุขรู้สึกถึงความมั่นคงในงานกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมที่ดีที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Dasa, 2009)

สถานการณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ หรือเป็นสิ่งที่ต้องแก้ที่ตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่ขึ้นอยู่กับสังคมและสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะในสถานที่ทำงาน ซึ่งเป็นสถานที่ที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้มากที่สุด (Sakid, 2022) ทรัพยากรบุคคล จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ ปัจจุบันหลายองค์กรจึงให้ความสำคัญกับการดูแลเอาใจใส่บุคลากรมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและการเติบโตขององค์กร โดยในประเทศไทยได้ให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเรื่องของความสุข ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ที่มุ่งหมายให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2540) ความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สร้างแรงจูงใจและสร้างความผูกพันในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ลดอัตราการลาออกของบุคลากร หากบุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน ก็จะเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งเป็นภาวะการอ่อนล้าทางอารมณ์เป็นผลจากความเครียดเรื้อรังในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานและองค์กร จึงปฏิเสธไม่ได้ว่า ความสุขในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร (ศิริณา ภูษาดา, 2566) ที่เกี่ยวเนื่องในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 นี้ ที่บุคลากรเป็นทุนในการสร้างโอกาส และทรัพยากรของแต่ละองค์กรแต่ละองค์การจึงมีความจำเป็นในการพัฒนาสุขภาพ และคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นทุนที่เสริมสร้างให้บุคลากรมีความพร้อมในการสร้างสรรค์งาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร สอดคล้องกับกระแสการขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างสรรค์ในกระแสโลกาภิวัตน์ เกิดความสอดคล้องกับความต้องการของมนุษย์ องค์กรจึงต้อง มีแนวปฏิบัติที่ดีในการดูแลบุคลากร (Chalongbun, 2018)

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตามแนวทางการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการศึกษาในระดับจังหวัด ปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมาย และให้มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา, 2567) จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล และบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ในปัจจุบันองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะทางด้านวิชาชีพหรือความรู้เฉพาะด้านของบุคลากรเป็นหลัก เช่น การอบรมเพิ่มทักษะการทำงาน การเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือการเสริมสร้างความสามารถทางวิชาการ แต่ยังคงขาดการส่งเสริมพัฒนาทางด้านจิตใจของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งทำให้บุคลากรยังประสบปัญหาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น การเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอน การปรับเปลี่ยนภาระหน้าที่ตามกฎหมาย ความท้าทายทักษะและความรู้ที่ทันสมัย และการให้ความสำคัญในการพัฒนาความมั่นคงทางด้านจิตใจ ของบุคลากร จึงอาจส่งผลทำให้เกิดการทำงานที่กดดัน และเกิดความเครียด ซึ่งอาจนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน เกิดความรู้สึกขาดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวทำให้บุคลากร มีอัตราการย้ายการโอน หรือการลาออกเพิ่มขึ้นได้ (ชุมพร คุ่มกระโทก และคณะ, 2568)

ความเข้มแข็งทางใจ เป็นความสามารถหรือศักยภาพของบุคคลในการยืนหยัดอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางสถานการณ์อันเลวร้ายในชีวิต หรือเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดในชีวิต พร้อมทั้งสมารถที่จะฟื้นตัวและนำพาชีวิตของตนให้ผ่านพ้น จากการได้รับผลกระทบที่เกิดจากสถานการณ์นั้นได้ในเวลารวดเร็ว อันจะนำไปสู่

การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นเติบโตขึ้นและเข้าใจมากขึ้น (พัชรินทร์ นินทจันทร์, 2558) สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี โดยบุคคลที่มีความเข้มแข็งทางใจ จะมีความยืดหยุ่น สามารถจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันและสิ่งแวดล้อมภายนอกได้เป็นอย่างดีมีความอดทนและผ่านพ้นอุปสรรคสถานการณ์ตึงเครียดที่เกิดขึ้นได้ (อรไพลิน ไชยวิเชียร, 2563) โดยเฉพาะสถานการณ์ที่เป็นสถานการณ์วิกฤตของบุคคล จะทำให้บุคคลสามารถฟื้นตัวจนกลับมาดำเนินชีวิตต่อไปได้ โดยหากบุคคลมีความเข้มแข็งทางใจจะส่งผลให้สามารถควบคุมตัวเองได้ มีความอดทนอดกลั้น พร้อมทั้งฟื้นฟูจิตใจตนเองให้กลับมาสู่สภาวะปกติได้หรืออาจกลับมามีชีวิตที่ดีกว่าเดิม (กรมสุขภาพจิต, 2563) และยังพบว่าการพัฒนาทางด้านจิตใจ อารมณ์ และจิตวิญญาณเป็นวิธีการหนึ่งที่ให้ผลดีในการยกระดับคะแนนความสุขของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดภาครัฐในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ธนิดา จุลวนิชย์พงษ์ และคณะ, 2562)

จากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจ คือ กิจกรรมพัฒนาระบบความคิด การแสดงออก การกระทำเพื่อสร้างความมั่นใจในตนเอง เพื่อให้มีความเข้มแข็งทางใจเพิ่มขึ้น สามารถต่อสู้และจัดการชีวิตได้ (สโรชาลักษณ์ ทิณพัฒน์, 2567) การเพิ่มความสามารถในการปรับตัวเพื่อเอาชนะอุปสรรคได้ (รัตติยาพร และคณะ, 2560) และการส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจ มีอยู่ 3 องค์ประกอบได้แก่ 1) สิ่งที่มี (I have) เป็นแหล่งสนับสนุนภายนอกที่เป็นแกนสำคัญของการพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งทางจิตใจด้วยการพัฒนาพื้นฐานความมั่นคงและปลอดภัย 2) สิ่งที่เป็น (I am) เป็นปัจจัยที่อยู่ภายในตัวบุคคลหรือเป็นความเข้มแข็งภายใน ของบุคคล เช่นความรู้สึกรู้สึก เชื่อ ทศนคติ และ 3) สิ่งที่สามารถทำได้ (I can) เป็นความเข้มแข็งทางใจที่มาจากความเชื่อในความสามารถของตัวเราในการจัดการปัญหา รู้จักปรับเป้าหมายของชีวิตไปตามสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยด้านทักษะทางสังคม อันเกิด จากการเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการที่มีผู้อื่นสอน (Grotberg, 1995) จะช่วยส่งผลให้บรรยากาศในกลุ่มเป็นกันเอง มีความเท่าเทียมกันในการแสดงออกและรับฟังกันและกัน สมาชิกรู้สึกถึงความปลอดภัยไว้วางใจจึงสามารถกล้าบอก จุดอ่อน จุดแข็ง และกล้าบอกสิ่งที่ตนเองต้องการจะพัฒนาในทางสร้างสรรค์ (ทัศนีย์ และคณะ, 2562) ดังนั้น กิจกรรมนี้จึงส่งผลทำให้เกิด การเรียนรู้เกิดการยอมรับ การเปลี่ยนแปลงในชีวิต ช่วยให้เกิดการมองเห็นชีวิตตามความเป็นจริง ส่งผลให้มีความเข้มแข็งทางใจสูงขึ้น (กชกร ฉายากุล, 2561) ซึ่งมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในปัจจุบัน จึงเป็นที่มาของการพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาผลและพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา เพื่อช่วยสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน ช่วยเสริมความมั่นใจในงาน บุคลากรมองเห็นงาน ในแง่ที่สร้างสรรค์ ลดความรู้สึกท้อแท้หรือหมดกำลังใจ ช่วยให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปในอนาคต

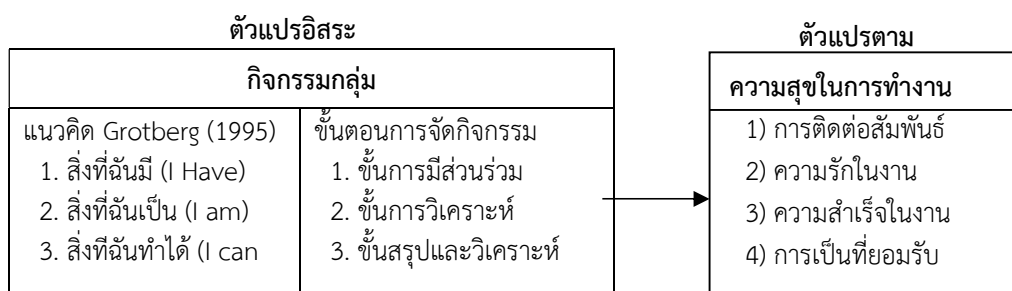
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลอง
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานหลังการทดลองระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจเพื่อนำมาพัฒนาและสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการการวิจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา โดยผู้วิจัยพัฒนาโปรแกรมตามแนวคิดของ Grotberg (1995) ที่สามารถช่วยสร้างความสุขในการทำงาน มีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ได้แก่ 1) สิ่งที่มี I Have คือ ทรัพยากรที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกมั่นคง เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน บรรยากาศการทำงานที่ดี และการเข้าถึงทรัพยากรที่ช่วยลดความกดดันใน

การทำงาน เช่น เครื่องมือหรือเทคโนโลยี 2) สิ่งที่มี (I am) คือ ความเชื่อ ว่าตนเองมีคุณค่า มีบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และมีทัศนคติเชิงบวก เช่น การมองว่าปัญหาเป็นโอกาสในการพัฒนาเป็นความเข้มแข็งภายในของแต่ละบุคคล และ 3) สิ่งที่มี (I can) คือความสามารถในการแก้ปัญหาและจัดการอารมณ์ และความสามารถในการสื่อสาร เพื่อช่วยส่งเสริมความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Manion (2003) ที่ประกอบไปด้วย 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน และ 4) การเป็นที่ยอมรับ ดังกรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา รวมทั้งสิ้นจำนวน 72 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัย บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับความสุขในการทำงานน้อยถึงปานกลาง และสมัครใจเข้าร่วมการวิจัย ผู้วิจัยเลือกมาจำนวน 20 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 10 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน เป็นไปตามความเหมาะสมของการดำเนินกิจกรรมทดลองและความสามารถในการควบคุมตัวแปร เพื่อให้สามารถติดตามผลได้อย่างใกล้ชิดและลดความแปรปรวนที่อาจเกิดขึ้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ทำการทดลอง คือ โปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจ โดยโปรแกรมสร้างจากกรอบแนวคิดองค์ประกอบความเข้มแข็งทางจิตใจของ Grotberg (1995) ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ และความเหมาะสมกับบุคลากรทางการศึกษา มี 3 องค์ประกอบหลักได้แก่ 1) สิ่งที่มี (I have) คือปัจจัยสนับสนุนภายนอก ได้แก่ บุคคลที่ใกล้ชิดมีความสัมพันธ์ที่ดีและเชื่อใจได้ ผู้ให้คำแนะนำ ตักเตือน และสอนเป็นแบบอย่าง ให้กำลังใจ สนับสนุน ครอบครัวยุติธรรมและสภาพแวดล้อมที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน 2) สิ่งที่มี (I am) คือ ปัจจัยภายในเป็นคุณลักษณะที่ประกอบด้วย ความเข้มแข็งภายในพื้นที่อารมณ์ที่ดี ความมั่นคงเข้มแข็งทางใจ สามารถสงบใจได้เร็ว ไม่แตกตื่นตกใจ เมื่อประสบภัยเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีความรักเมตตา เห็นอกเห็นใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความรับผิดชอบ มีอารมณ์ขัน มีความคิดเชิงบวกและ 3) สิ่งที่มี (I can) เป็นปัจจัยภายในที่ประกอบด้วย ทักษะการจัดการกับปัญหา การจัดการกับปัญหาได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ทางออก มุ่งมั่นต่อความสำเร็จ และทักษะการสร้างและรักษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สามารถประเมินอารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น ขอคำแนะนำและขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น โดยแต่ละกิจกรรมในโปรแกรมนี้มี 3 ขั้นตอนดังนี้ 1) ขั้นนำ ผู้วิจัยชี้แจงจุดประสงค์ของกิจกรรมตามแนวคิดทฤษฎีของ Edith Grotberg เตรียมความพร้อมให้กับ

ผู้เข้าร่วมกิจกรรม และการใช้สื่อในการสร้างบรรยากาศ สร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้วยกัน ส่งเสริมการฟังอย่างตั้งใจ และแบ่งปันเรื่องราวส่วนตัวซึ่ง จะช่วยให้กิจกรรมสามารถเข้าใจแนวคิดหลักของกิจกรรมและมีความตั้งใจในการเข้าร่วมมากขึ้น 2) ขั้นตอนกิจกรรม ส่วนที่เน้นการดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานผ่านการสนับสนุนและความเข้าใจระหว่างเพื่อนร่วมงานลดความเครียดในการทำงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแสดงความชื่นชม ซึ่งกันและกัน เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยใช้เป้าหมายเป็นแรงผลักดันผู้เข้าร่วมจะได้เขียนเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวที่ต้องการบรรลุ พร้อมทั้งระบุวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น ส่งเสริมทักษะการสื่อสารเชิงบวกในที่ทำงานลดความขัดแย้งในองค์กรผ่านการใช้เทคนิคการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและการเผชิญความท้าทายในงาน เสริมสร้างความมั่นใจในการรับมือกับสถานการณ์ที่สร้างสรรค์ และ 3) ขั้นสรุป ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำการทบทวน สะท้อนความคิดและประเมินผลสิ่งที่ได้รับหลังจากการร่วมกิจกรรม โดยจะมีการพูดคุยถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม และวิธีการที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาดำรง เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ให้ทราบถึงแนวความคิด ทฤษฎี เพื่อใช้ในการกำหนดนิยาม ตามแนวคิดของ Manion (2003) ข้อคำถามแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงานความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ แบบวัดเป็นลักษณะการประเมินตนเอง โดยให้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ Liken (1932) โดยผ่านผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) พิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหา ความครอบคลุมและสอดคล้อง ตามนิยามศัพท์เฉพาะ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม แต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Item-Objective Congruence index: IOC) ตั้งแต่ 0.67 - 1.00 นำแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ข้อทั้งหมด 40 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรทางการศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และทำการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อและคะแนนรวม (Item-Total Correlation) มีค่าระหว่าง 0.44 ถึง 0.84 ซึ่งเป็นแบบสอบถามความสุขในการทำงานฉบับสมบูรณ์มีข้อคำถามทั้งหมด 40 ข้อ นำแบบสอบถามความสุขในการทำงานที่คัดเลือกแล้วมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าเท่ากับ 0.97 และไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวัตถุประสงค์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ก่อนการดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยให้บุคลากรทำแบบสอบถามความสุขในการทำงาน เพื่อเก็บข้อมูลก่อนทดลอง (Pre-test) เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2568 และแบ่งบุคลากรออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยให้กลุ่มทดลองเข้าร่วมโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจ 8 ครั้ง ๆ ละ 1-2 ชั่วโมง เป็นระยะเวลา 16 ชั่วโมง จำนวน 3 สัปดาห์ ๆ ละ 2-3 ครั้ง ตั้งแต่วันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2568 ถึง 13 มิถุนายน พ.ศ. 2568 ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลหลังทดลอง (Post-test) เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2568 โดยใช้แบบสอบถามเดิมกับทั้งสองกลุ่ม เพื่อนำข้อมูลไปเปรียบเทียบและวิเคราะห์ผล ผลการทดลองถูกนำไปวิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-test แบบ Dependent และ Independent เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการทดลองในกลุ่มทดลอง และเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ในการวิจัยและสมมติฐานของการวิจัย ดังต่อไปนี้

4.1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 เปรียบเทียบคะแนนความสุขในการทำงานของบุคลากรของกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลอง โดยการทดสอบค่าทีแบบกลุ่มตัวอย่างไม่เป็นอิสระจากกัน (t-test for dependent sample) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1

4.3 เปรียบเทียบคะแนนความสุขในการทำงานของบุคลากรหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยทดสอบค่าทีแบบกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (t-test for independent sample) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

5.1 วิเคราะห์คะแนนความสุขในการทำงานของบุคลากรกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมก่อนและหลังการทดลอง

5.2 วิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง

5.3 วิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานหลังการทดลองของบุคลากร ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที ตามทฤษฎีแล้วใช้เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก ส่วนในทางปฏิบัติใช้กับกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ได้ แต่มีข้อตกลงเบื้องต้นสำคัญคือกลุ่มตัวอย่าง ต้องมาจากประชากรที่มีการแจกแจงปกติหรือเข้าใกล้การแจกแจงปกติ (Weiss, 2019) ในเบื้องต้น ผู้วิจัยจึงทดสอบโดยใช้ One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการแจกแจงปกติ ดังนั้นจึงสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่า ผลปรากฏตามตาราง

ตารางที่ 1 คะแนนความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา
กลุ่มทดลอง (n = 10) และกลุ่มควบคุม (n = 10)

ความสุข ในการทำงาน	กลุ่มตัวอย่าง	ก่อนทดลอง		แปลผล	หลังทดลอง		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
การติดต่อสัมพันธ์	กลุ่มทดลอง	3.06	.37	ปานกลาง	4.41	.29	มาก
	กลุ่มควบคุม	2.81	.31	ปานกลาง	2.71	.24	ปานกลาง
ความรักในงาน	กลุ่มทดลอง	2.80	.14	ปานกลาง	4.23	.36	มาก
	กลุ่มควบคุม	2.66	.29	ปานกลาง	2.54	.28	ปานกลาง
ความสำเร็จในงาน	กลุ่มทดลอง	2.93	.31	ปานกลาง	4.64	.40	มาก
	กลุ่มควบคุม	2.73	.28	ปานกลาง	2.68	.29	ปานกลาง
การเป็นที่ยอมรับ	กลุ่มทดลอง	2.55	.49	ปานกลาง	3.88	.35	มาก
	กลุ่มควบคุม	2.24	.47	ปานกลาง	2.12	.40	ปานกลาง
โดยรวม 4 ด้าน	กลุ่มทดลอง	2.84	.27	ปานกลาง	4.22	.28	มาก
	กลุ่มควบคุม	2.65	.30	ปานกลาง	2.51	.26	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มทดลองในระยะก่อนทดลอง มีความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.84$) ในระยะหลังการทดลอง มีความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) ส่วนความสุขในการทำงานของบุคลากรกลุ่มควบคุมก่อนการทดลองมีความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.65$) และในระยะหลังการทดลองยังคง

มีความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.51$) สรุปได้ว่า โปรแกรมที่นำมาใช้สามารถส่งเสริมความสุขในการทำงานของกลุ่มทดลองได้อย่างมีนัยสำคัญ เมื่อเทียบกับกลุ่มควบคุม

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา
กลุ่มทดลอง (n = 10) ก่อนและหลังการทดลอง

ความสุขในการทำงาน	การประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	t	p
การติดต่อสัมพันธ์	หลังทดลอง	4.41	.29	9.12**	.000
	ก่อนทดลอง	3.06	.37		
ความรักในงาน	หลังทดลอง	4.23	.36	11.63**	.000
	ก่อนทดลอง	2.80	.14		
ความสำเร็จในงาน	หลังทดลอง	4.64	.40	10.69**	.000
	ก่อนทดลอง	2.93	.31		
การเป็นที่ยอมรับ	หลังทดลอง	3.88	.35	6.99**	.000
	ก่อนทดลอง	2.55	.49		
โดยรวม 4 ด้าน	หลังทดลอง	4.22	.28	18.00**	.000
	ก่อนทดลอง	2.84	.27		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ความสุขในการทำงานหลังทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และก่อนการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 สรุปได้ว่า หลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าก่อนการทดลองทั้ง 4 ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานหลังการทดลองของบุคลากรระหว่าง กลุ่มทดลอง (n = 10) และกลุ่มควบคุม (n = 10)

ความสุขในการทำงาน	กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}$	S.D.	t	p
การติดต่อสัมพันธ์	กลุ่มทดลอง	4.41	.29	14.16**	.000
	กลุ่มควบคุม	2.71	.24		
ความรักในงาน	กลุ่มทดลอง	4.23	.36	11.62**	.000
	กลุ่มควบคุม	2.54	.28		
ความสำเร็จในงาน	กลุ่มทดลอง	4.64	.40	12.54**	.000
	กลุ่มควบคุม	2.68	.29		
การเป็นที่ยอมรับ	กลุ่มทดลอง	3.88	.35	10.25**	.000
	กลุ่มควบคุม	2.12	.40		
โดยรวม 4 ด้าน	กลุ่มทดลอง	4.22	.28	14.15**	.000
	กลุ่มควบคุม	2.51	.26		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 จะเห็นว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มทดลอง มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.22$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (.28) สำหรับบุคลากรกลุ่มควบคุม มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.51$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (.26) เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่ม พบว่า หลังการทดลองบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมที่ใช้ในการทดลองมีผลต่อการเพิ่มระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจน

อภิปรายผล

จากการวิจัย ผลของโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงของความสุขในการทำงานภายในกลุ่มทดลองภายหลังได้รับโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มทดลองมีความสุขในการทำงานมากกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมาที่ได้รับการเข้าร่วมโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจ มีระดับความสุขในการทำงานสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบกับระดับก่อนเข้าร่วมกิจกรรม แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมดังกล่าวมีประสิทธิภาพในเชิงจิตวิทยาในการพัฒนาความสุขในการทำงานผ่านกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจอย่างเป็นระบบ โดยความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นมิใช่เพียงการเปลี่ยนแปลงภายนอกหรือเชิงพฤติกรรมเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการเปลี่ยนแปลงในระดับภายในจิตใจ เช่น การตระหนักรู้ตนเอง การเห็นคุณค่าของตนเอง และการรู้สึกผูกพันกับหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของสุขภาวะในการทำงาน โปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจ มีผลอย่างชัดเจนต่อการยกระดับความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ โปรแกรมยังได้นำแนวคิดของ Edith Grotberg (1995) มาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรม ซึ่งเน้นการสร้างองค์ประกอบ 3 ประการของความเข้มแข็งทางใจ ได้แก่ สิ่งที่มี (I have) เช่น เครือข่ายความสัมพันธ์และแหล่งสนับสนุน, สิ่งที่เป็น (I am) เช่น ความมั่นใจในคุณค่าตนเอง และสิ่งที่ฉันทำได้ (I can) เช่น ความสามารถในการแก้ปัญหา และเผชิญสถานการณ์ยากลำบากได้อย่างมีประสิทธิภาพ กิจกรรมครั้งที่ 1-8 ได้ครอบคลุมองค์ประกอบเหล่านี้อย่างเป็นระบบ ยกตัวอย่าง เช่น กิจกรรมครั้งที่ 1-2 เพื่อพัฒนาด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) พบว่า กิจกรรมสายสัมพันธ์สร้างเครือข่ายแห่งความสุข EP.1 ผู้เข้าร่วมแสดงพฤติกรรมเชิงบวกอย่างหลากหลายที่สะท้อนถึงการเปิดใจ รับฟัง การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี และเริ่มต้นสร้างการยอมรับในกลุ่ม ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาความสุขในการทำงาน ส่งผลให้เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน และกิจกรรม สายสัมพันธ์สร้างเครือข่ายแห่งความสุข EP. 2 ผู้เข้าร่วมสะท้อนถึงการพัฒนาในหลายมิติ ทั้งด้านอารมณ์ ทักษะทางสังคม และการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะในด้าน การสื่อสาร การร่วมมือ และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างการทำงานกับบุคลากรสายงานอื่นๆ กิจกรรมครั้งที่ 3-4 เพื่อพัฒนาด้านความรักในงาน (Love of The Work) พบว่า กิจกรรมจุดไฟเติมพลังใจในการทำงาน ผู้เข้าร่วมแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความตื่นตัวทางอารมณ์ ความคิด และการมีส่วนร่วมที่ชัดเจนมากขึ้น โดยเฉพาะในด้าน การสะท้อนตนเอง การวางเป้าหมาย และการแบ่งปันประสบการณ์ภายในกลุ่มอย่างเปิดเผย ทำให้บุคลากรสามารถรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในการปฏิบัติงาน และกิจกรรมชื่นชมและส่งเสริมกันและกัน ผู้เข้าร่วมแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความไว้วางใจ การเปิดใจ และการเชื่อมโยงเชิงบวกกับเพื่อนร่วมงานเน้นการสร้างคามตระหนักและความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง

รวมถึงการยกย่องและให้คุณค่าต่อบทบาทของแต่ละบุคคล กิจกรรมครั้งที่ 5-6 เพื่อพัฒนาด้านความสำเร็จในงาน พบว่า กิจกรรมเป้าหมายชัดเจนสำเร็จจริง ผู้เข้าร่วมแสดงพฤติกรรมออกเชิงบวกในหลายมิติ ได้แก่ ความร่วมมือ ความมั่นใจ การสื่อสาร การสะท้อนตนเอง และความภาคภูมิใจ สามารถรับรู้ว่าคุณสมบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายในหน้าที่ที่ท้าทายให้สำเร็จ และกิจกรรมภารกิจพิชิต success ผู้เข้าร่วมสะท้อนถึงความสุขในการทำงานในหลายมิติ เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ กิจกรรมครั้งที่ 7-8 เพื่อพัฒนาด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า กิจกรรมมองมุมกลับปรับมุมมอง ผู้เข้าร่วมสามารถรับรู้ว่าคุณสมบัติงานได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของตนเกี่ยวกับเรื่องงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และกิจกรรมกิจกรรมเปิดใจเรียนรู้สู่ศักยภาพยั่งยืน ผู้เข้าร่วมแสดงออกถึงพฤติกรรมในเชิงบวกหลายประการ ทั้งด้านการมีส่วนร่วม การเปิดใจ การตระหนักรู้ในตนเอง ความคิดสร้างสรรค์ การแสดงออกถึงศักยภาพตนเองต่อเพื่อนร่วมงานตลอดจนการเรียนรู้ร่วมกันในทีมงาน

กระบวนการเหล่านี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ทางสังคมของ Bandura (1977) ซึ่งเน้นว่าการเรียนรู้ของมนุษย์เกิดขึ้นผ่านการสังเกต การเลียนแบบ และการเสริมแรง ในกิจกรรมกลุ่มที่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการทำกิจกรรมร่วมกัน ผู้เข้าร่วมมีโอกาสได้เห็นต้นแบบพฤติกรรมเชิงบวก เช่น การสนับสนุนกันในกลุ่ม การให้กำลังใจ และการยอมรับกันในฐานะที่เท่าเทียม ซึ่งล้วนช่วยสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจภายในให้แก่ผู้เข้าร่วมรายอื่น ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้เชิงบวกที่ต่อเนื่องและแพร่กระจายเป็นวัฒนธรรมย่อยในกลุ่มย่อยขององค์กร

ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศ เช่น ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563) ที่ระบุว่าความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มงานและเป้าหมายร่วมสามารถเสริมสร้างแรงจูงใจและความสุขในการทำงานได้อย่างยั่งยืน และงานของณัฐนันท์ ศรีนุกูล (2565) ที่พบว่าความรักในงานและการเห็นคุณค่าตนเองเป็นปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานได้อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งสองงานสะท้อนว่า ความสุขในการทำงานมิได้เกิดจากผลตอบแทนภายนอกเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับกระบวนการทางจิตใจที่สนับสนุนให้บุคลากรตระหนักในคุณค่าของตนและมีพลังในการปฏิบัติงานอย่างมีความหมาย

กล่าวโดยสรุปว่า โปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจที่นำมาใช้ในงานวิจัยนี้ไม่เพียงแต่สร้างการเปลี่ยนแปลงในระดับพฤติกรรมเท่านั้น แต่ยังสามารถจุดประกายพลังภายในของบุคลากร และส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับลึก ทั้งในมิติของทัศนคติ ความคิด และอารมณ์ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของความสุขในการทำงานที่แท้จริง

2. การเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมภายหลังได้รับโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจ จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มทดลองซึ่งเข้าร่วมโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจมีระดับความสุขในการทำงานสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 หลังสิ้นสุดการทดลอง สะท้อนให้เห็นว่าโปรแกรมดังกล่าวมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับจิตใจและพฤติกรรมของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสภาพแวดล้อมของหน่วยงานราชการที่มีบริบทและข้อจำกัดเฉพาะได้อย่างเหมาะสม

ความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของกลุ่มทดลอง เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุมอาจอธิบายได้ว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับการส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากแนวคิดของ Grotberg (1995) ที่มี 3 องค์ประกอบหลักได้แก่ 1) สิ่งที่มี (I have) คือปัจจัยสนับสนุนภายนอก ได้แก่ บุคคลที่ใกล้ชิดมีความสัมพันธ์ที่ดีและเชื่อใจได้ ผู้ให้คำแนะนำ ตักเตือน และสอนเป็นแบบอย่างให้กำลังใจ สนับสนุน ครอบครัวยุติธรรมและสภาพแวดล้อมที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประเวช ตันติพิวัฒนสกุล (2552) ที่กล่าวว่าความสัมพันธ์เกื้อหนุนเป็นพลังงานสำคัญที่ช่วยให้ชีวิตก้าวไปข้างหน้า กำลังใจที่ใช้ฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรคมักเกิดจากการมีคน

ใกล้ชิดที่มอบความรัก ความเข้าใจ และสนับสนุนอยู่เสมอที่ช่วยให้เราก้าวผ่านวิกฤติในชีวิตได้แม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบากที่สุด รวมไปถึงเมื่อเรามีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน 2) สิ่งที่มี (I am) คือปัจจัยภายในเป็นคุณลักษณะที่ประกอบด้วย ความเข้มแข็งภายในพื้นอารมณ์ที่ดี ความมั่นคงเข้มแข็งทางใจ สามารถสงบใจได้เร็ว ไม่แตกตื่นตกใจ เมื่อประสบภัยเป็นที่รักและยอมรับของผู้อื่น มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีความรักเมตตา เห็นอกเห็นใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความรับผิดชอบ มีอารมณ์ขัน มีความคิดเชิงบวกตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนากานต์ คำคุณ (2565) ที่กล่าวว่า ศักยภาพเชิงบวกของบุคคลในการเผชิญสถานการณ์เสี่ยงที่ก่อให้เกิดความเครียด สถานการณ์ลำบากหรือความท้าทายในชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเรียนรู้สั่งสมเป็นประสบการณ์และพัฒนาได้ เพื่อเตรียมความพร้อมในการเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ในอนาคต ช่วยให้บุคคลผ่านพ้นวิกฤตนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีและดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข และ 3) สิ่งที่มี (I can) เป็นปัจจัยภายในที่ประกอบด้วย ทักษะการจัดการกับปัญหา การจัดการกับปัญหาได้อย่างเหมาะสม และสร้างสรรค์ มุ่งมั่นต่อสู่ให้งานสำเร็จ และทักษะการสร้างและรักษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สามารถประเมินอารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกชกร ฉายากุล (2561) ที่กล่าวว่า การพัฒนาความเข้มแข็งทางใจผ่านกิจกรรมสามารถส่งเสริมความอดทนทางอารมณ์ กำลังใจ และทักษะการแก้ปัญหาได้

โปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจ ซึ่งในการทดลองนี้ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนของกิจกรรม 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นนำ คือผู้วิจัยชี้แจงจุดประสงค์ของกิจกรรมตามแนวคิดของ Edith Grotberg (1995) เตรียมความพร้อมให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรม และการใช้สื่อในการสร้างบรรยากาศ สร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้วยกัน ส่งเสริมการฟังอย่างตั้งใจ และแบ่งปันเรื่องราวส่วนตัวซึ่ง จะช่วยให้กิจกรรมสามารถเข้าใจแนวคิดหลักของกิจกรรมและมีความตั้งใจในการเข้าร่วมมากขึ้น เช่น กิจกรรมเปิดใจรู้จักกันกิจกรรมจุดพลังทีมสร้างความเข้าใจร่วมกัน กิจกรรมจุดประกายความคิดสู่เป้าหมายการทำงาน กิจกรรมเปิดใจชื่นชมมองเห็นคุณค่า กิจกรรมจุดพลังบวก สร้างแรงบันดาลใจ กิจกรรมเตรียมพร้อมท้าทายจุดไฟความมั่นใจ กิจกรรมเปิดมุมมองใหม่ใส่ใจการรับฟัง กิจกรรมจุดประกายแรงบันดาลใจเปิดใจเรียนรู้ 2) ขั้นกิจกรรม คือส่วนที่เน้นการดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานผ่านการสนับสนุนและความเข้าใจระหว่างเพื่อนร่วมงานลดความเครียดในการทำงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแสดงความชื่นชมซึ่งกันและกัน เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยใช้เป้าหมายเป็นแรงผลักดันผู้เข้าร่วมจะได้เขียนเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวที่ต้องการบรรลุ พร้อมทั้งระบุวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น ส่งเสริมทักษะการสื่อสารเชิงบวกในที่งานลดความขัดแย้งในองค์กรผ่านการใช้เทคนิคการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและการเผชิญความท้าทายในงาน เสริมสร้างความมั่นใจในการรับมือกับสถานการณ์ที่สร้างสรรค์ เช่น กิจกรรมสานสายใยสร้างเครือข่าย กิจกรรมปฏิบัติการร่วมใจ สร้างพลังเกื้อกูล กิจกรรมสร้างเป้าหมาย เข้าใจบทบาท เติบโตพลังใจ"กิจกรรมส่งเสริมพลังใจให้คุณค่าซึ่งกันและกัน กิจกรรมวางแผนชีวิตมุ่งสู่ความสำเร็จ กิจกรรม"ลงมือพิชิตภารกิจ ร่วมกันสู่ความสำเร็จ" กิจกรรม"ส่องกระจกใจ รับฟังและยอมรับ กิจกรรมแบ่งปันเติบโตสร้างสรรค์ร่วมกัน 3) ขั้นสรุป คือ ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำการทบทวน สะท้อนความคิดและประเมินผลสิ่งที่ได้รับหลังจากการร่วมกิจกรรม โดยจะมีการพูดคุยถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม และวิธีการที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ เช่น กิจกรรมถักทอความรู้สึกรับรู้ความผูกพัน กิจกรรมสะท้อนคุณค่าพลังแห่งการเกื้อกูล กิจกรรมแบ่งปันแรงบันดาลใจ กิจกรรมการสร้างวัฒนธรรมการชื่นชม กิจกรรมคำคมสร้างพลังใจ กิจกรรมถอดบทเรียนกิจกรรมกระจกสะท้อนใจ และกิจกรรมสรุปบทเรียนสร้างแรงบันดาลใจต่อเนื่อง

จากการวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดของ Manion (2003) และ Grotberg (1995) ที่ถูกนำมาใช้ในการออกแบบกิจกรรม พบว่า องค์ประกอบต่าง ๆ เช่น การได้รับการยอมรับ การเห็นคุณค่าในงาน และการรู้สึกถึงการมี

ส่วนร่วมในเป้าหมายร่วมกัน ส่งผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน โดยในกลุ่มทดลองนั้น ผู้เข้าร่วมได้มีโอกาสแสดงตนในรูปแบบที่สร้างสรรค์และเป็นธรรมชาติ อันเป็นผลมาจากการได้รับ “พื้นที่ทางใจ” ในกิจกรรม ขณะที่กลุ่มควบคุม ซึ่งไม่มีการแทรกแซงใด ๆ ยังคงทำงานตามกระบวนการปกติที่ขาดการสะท้อนหรือการเติมเต็มด้านอารมณ์อย่างมีระบบ

นอกจากนี้ โปรแกรมยังมีคุณลักษณะเฉพาะที่ช่วยยกระดับพลังภายใน (inner strength) ของผู้เข้าร่วม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Fredrickson (2001) เรื่อง broaden-and-build theory ที่เสนอว่าประสบการณ์เชิงบวกสามารถขยายกรอบความคิด และก่อให้เกิดการสะสมพลังจิตใจที่เอื้อต่อการพัฒนาสัมพันธ์และทัศนคติที่ดีในการทำงาน โดยกลุ่มทดลองซึ่งได้รับประสบการณ์ที่ออกแบบอย่างเป็นระบบในเชิงบวก จึงมีแนวโน้มที่จะมองงานและเพื่อนร่วมงานในแง่ดีมากขึ้น ส่งผลให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นโดยธรรมชาติ

กล่าวโดยสรุปว่า ความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนว่าโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจมีความสามารถในการแทรกแซงเชิงจิตวิทยาอย่างได้ผล และมีศักยภาพที่จะนำไปปรับใช้ในวงกว้าง ทั้งในองค์กรภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะในยุคที่ความเหนื่อยล้าทางใจและภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

3. สังเคราะห์ภาพรวมและแนวโน้มของผลการวิจัย จากผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาผลการวิจัยโดยภาพรวมจากทั้งการเปรียบเทียบกับก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมในกลุ่มทดลอง และการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม พบว่า โปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจมีผลอย่างชัดเจนและเป็นระบบในการพัฒนาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร โปรแกรมไม่ได้เพียงแต่ส่งผลเชิงปริมาณในแง่คะแนน ที่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ แต่ยังส่งผลเชิงคุณภาพต่อพฤติกรรม ทัศนคติ และความสัมพันธ์ ในที่ทำงานของผู้เข้าร่วมอีกด้วย ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจที่สามารถกระตุ้นและรักษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

แนวโน้มที่เห็นได้อย่างเด่นชัดจากผลการวิจัย คือ ความสามารถของโปรแกรมในการ กระตุ้นภาวะการฟื้นคืนทางใจ (psychological recovery) และส่งเสริมพลังภายใน (inner strength enhancement) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง psychological capital ของ Luthans (2007) ที่ประกอบด้วยความหวัง (hope), ความยืดหยุ่น (resilience), การมองโลกในแง่ดี (optimism) และความเชื่อมั่นในตนเอง (self-efficacy) ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของสุขภาวะจิตที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน โปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจได้เข้าไปแตะจุดเหล่านี้อย่างเป็นรูปธรรม ผ่านกิจกรรมที่ออกแบบให้ผู้เข้าร่วมได้สำรวจตนเอง เชื่อมโยงกับผู้อื่น และปลูกฝังคุณค่าภายในที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นใน องค์กรโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจของการวิจัยในครั้งนี้ มีจุดเด่นที่สำคัญคือ การวางรากฐานทางจิตใจที่มั่นคง สร้างบรรยากาศเชิงบวก และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานอย่างหลากหลาย โดยเฉพาะการสร้างสัมพันธ์ภาพ (Connections), การกล้าแสดงออก (Self-confidence) และการร่วมมือกันในการสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของ Joy at Work ตามแนวคิดของ Manion (2003) และสนับสนุนแนวทางของการพัฒนา Mental Strength อย่างมีประสิทธิภาพแสดงให้เห็นถึง พฤติกรรมการพัฒนาเชิงจิตใจและทักษะทางสังคมของผู้เข้าร่วม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของความร่วมมือ การสื่อสาร การยอมรับ และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของความเข้มแข็งทางใจและมีความสุขในการทำงาน

อีกทั้งยังมีแนวโน้มว่าการสร้างความเข้มแข็งทางใจจะกลายเป็นหัวใจของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตอันใกล้ โดยเฉพาะในยุคหลังโควิด-19 ที่บุคลากรจำนวนมากประสบปัญหาด้านสุขภาพจิต ความ

หมดไฟ (burnout) และการขาดความผูกพันกับองค์กร (disengagement) โปรแกรมลักษณะนี้จึงไม่เพียงเหมาะกับบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมาเท่านั้น แต่ยังสามารถปรับใช้ได้กับบุคลากรในหลากหลายหน่วยงานที่มีลักษณะ การทำงานคล้ายคลึงกัน

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังบ่งชี้ถึงแนวโน้มใหม่ในการดูแลบุคลากรขององค์กรยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะในภาครัฐ ที่เริ่มหันมาให้ความสำคัญกับสุขภาวะทางใจมากกว่าการควบคุมเชิงระบบแบบเดิม โปรแกรมลักษณะนี้อาจเป็นต้นแบบของเครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นความเข้มแข็งจากภายใน แทนที่จะใช้เพียงแรงจูงใจภายนอก เช่น คำสั่ง รางวัล หรือบทลงโทษ

กล่าวโดยสรุปว่า หลังการเข้าร่วมโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจ บุคลากรทางการศึกษามีระดับความสุขในการทำงานสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมดังกล่าวสามารถช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ryff (1989) ที่กล่าวว่า ความเข้มแข็งทางใจเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตใจ และสามารถพัฒนาได้ผ่านการฝึกฝนที่มีเป้าหมายชัดเจน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Wong (2012) ซึ่งพบว่าการส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจช่วยเพิ่มความสามารถในการจัดการกับความเครียดและความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะในกลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการและการศึกษา ยังสนับสนุนทฤษฎีความเข้มแข็งทางใจของ Luthans (2002) ที่อธิบายว่าบุคลากรที่มีความเข้มแข็งทางใจสูงจะมีพลังใจในการเผชิญกับความท้าทาย มีความหวัง มองโลกในแง่ดี และสามารถฟื้นตัวจากความล้มเหลวได้รวดเร็ว ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่ได้รับการเข้าร่วมโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจ มีระดับความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนหลังสิ้นสุดการเข้าร่วมกิจกรรม โปรแกรมดังกล่าวจึงมีศักยภาพในการนำไปใช้ส่งเสริมสุขภาวะจิตใจของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะในบริบทที่บุคลากรต้องเผชิญกับความเครียดหรือความท้าทายในการทำงานอย่างต่อเนื่อง องค์กรที่มุ่งหวังจะยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สามารถนำโปรแกรมนี้ไปประยุกต์ใช้ในการอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาศักยภาพบุคลากร หรือบูรณาการเข้ากับระบบพัฒนางานองค์กรที่มีอยู่แล้วได้

1.2 โปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้ ประกอบด้วยกิจกรรมจำนวน 8 ครั้ง ที่ออกแบบตามแนวคิดของ Grotberg (1995) โดยเน้นพัฒนางานองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ได้แก่ สิ่งที่มี (I Have), สิ่งที่เป็น (I Am) และสิ่งที่ฉันทำได้ (I Can) ซึ่งล้วนเป็นรากฐานของความเข้มแข็งทางใจ โดยผู้ทำโปรแกรมไปใช้ควรพิจารณาเลือกใช้กิจกรรมอย่างเหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของกลุ่มเป้าหมาย เช่น บุคลากรที่มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ อาจเน้นกิจกรรมที่เน้นการฟื้นฟูภาวะภายในมากขึ้น เช่น กิจกรรมสะท้อนคุณค่าในตนเอง การระบุแหล่งพลังใจ หรือการสร้างพันธสัญญาทางบวก ทั้งนี้ การปรับระดับความเข้มข้นและรูปแบบกิจกรรมควรอยู่ภายใต้กรอบแนวคิดดั้งเดิมเพื่อไม่ให้บิดเบือนไปจากจุดมุ่งหมายของโปรแกรม

1.3 ในการดำเนินกิจกรรมตามโปรแกรม ควรให้ความสำคัญกับการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติอย่างแท้จริง โดยเน้นให้ผู้เข้าร่วมได้ฝึกฝนและทดลองนำองค์ประกอบของความเข้มแข็งทางใจไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงผู้ดำเนินกิจกรรมควรเตรียมตัวอย่างสถานการณ์จำลอง

คำถามชวนคิด หรือกิจกรรมสะท้อนตนเองที่เชื่อมโยงกับบริบทชีวิตประจำวันของผู้เข้าร่วม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจแนวคิดอย่างลึกซึ้ง และมีแรงจูงใจที่จะนำไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาขยายผลโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจในกลุ่มเป้าหมายอื่นนอกเหนือจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา เช่น บุคลากรในหน่วยงานราชการอื่น บุคลากรในสถานศึกษา ครู นักจิตวิทยา หรือแม้กระทั่งพนักงานในภาคธุรกิจเอกชน เพื่อประเมินศักยภาพของโปรแกรมในหลากหลายบริบท และปรับปรุงให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายที่มีความหลากหลายมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้โปรแกรมมีความยืดหยุ่นและสามารถนำไปใช้ได้ในวงกว้างอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรมีการศึกษาติดตามผลในระยะยาว เพื่อตรวจสอบว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมยังสามารถนำองค์ประกอบของความเข้มแข็งทางใจทั้งสามด้าน ได้แก่ I Have, I Am และ I Can ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้อย่างต่อเนื่องหรือไม่ ตลอดจนตรวจสอบว่าความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่ได้รับยังคงส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความสามารถในการเผชิญความเครียดในระยะยาวหรือไม่ ข้อมูลจากการติดตามผลในระยะยาวจะช่วยยืนยันความยั่งยืนของผลลัพธ์ และเป็นข้อมูลสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาโปรแกรมในอนาคต

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

3.1 องค์กรควรพิจารณาการบรรจุโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายพัฒนาบุคลากรระยะยาว เพื่อส่งเสริมสุขภาวะจิตใจและความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

3.2 สำนักงานหรือหน่วยงานภาครัฐสามารถจัดสรรงบประมาณและสนับสนุนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านความเข้มแข็งทางใจในระดับองค์กร เพื่อสร้างมาตรฐานการดูแลบุคลากรและลดความเสี่ยงจากความเครียดในการทำงาน

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาจากคณาจารย์หลายท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้คำปรึกษาแนะนำในด้านวิชาการ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ ดร. ประยุทธ์ ไทยธานี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริรัตน์ นาकिन ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาวดี วิสุวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ธนวัฒน์ อธิธนานันท์ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ และให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงเครื่องมือเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบโครงร่างวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ทุกท่านที่ให้ข้อเสนอแนะและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิ นางชุมพร คุ่มกระโทก ซึ่งให้ข้อมูลประกอบการสัมภาษณ์ที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยเป็นอย่างยิ่ง

เอกสารอ้างอิง

- กอกนิษฐ์ คำมะลา. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- กชกร ฉายากุล. (2561). ผลของโปรแกรมเสริมสร้างพลังสุขภาพจิตในนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา. *วารสารสุขภาพและการศึกษาพยาบาล*, 24(2), 96-107.

- จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน: กรณีศึกษาพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ชนากานต์ คำคุณ. (2565). *ผลของโปรแกรมเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจโดยใช้พลวัตกลุ่มต่อปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ณัฐชา ศรีจันทร์. (2560). *ความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต มาสเตอร์ จำกัด* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).
- วัชรพล วิริยะสรรค์สกุล. (2561). *การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานขายสินค้าทางโทรศัพท์ด้วยการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม* (ปริญญาานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา. (2568). *หน่วยงานภายใน*. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2568 จาก <http://nmapao.go.th>
- ฤติมา บุญบำรุง. (2560). *ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Diener, E. (2003). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
- Grotberg, E. H. (1995). *A guide to promoting resilience in children: Strengthening the human spirit*. Bernard van Leer Foundation.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652–655.

ผู้เขียนบทความ

นางสาวอัญชลี หมีนเจริญ นักศึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา Email: anchalee.m@sueksa.go.th

รองศาสตราจารย์ ดร. ประยุทธ์ ไทยธานี อาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา Email: p_thaithani@hotmail.com