

**การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจการยืนหยัดท่ามกลางความพลิกผันของครู
ในโรงเรียนยอดนิยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดสงขลา**
**EXPLORATORY FACTOR ANALYSIS OF THE PERSEVERANCE OF TEACHER IN
THE DISRUPTION ERA IN POPULAR SCHOOLS UNDER SONGKHLA SECONDARY
EDUCATION SERVICE AREA OFFICE**

พิทักษ์พล อินมณเฑียร^{1*}, ชวลิต เกิดทิพย์²

Phithakbol Inmonthian^{1*}, Chawalit Kerdtip²

¹ปริญญาโท, สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

²ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

¹Master's degree student, Educational Administration Program, Faculty of Education, Prince of Songkla University

*Corresponding Author E-mail: phithakbol_inm@yorsor.ac.th

Received: April 18, 2023; Revised: May 11, 2023; Accepted: May 15, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการยืนหยัดท่ามกลางความพลิกผันของครูในโรงเรียนยอดนิยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย คือ ครูในโรงเรียนยอดนิยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดสงขลา งานวิจัยครั้งนี้ใช้ตัวแปร ทั้งสิ้น 48 ตัวแปร ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดอัตราส่วนของตัวแปรต่อขนาดกลุ่มตัวอย่าง 1 : 9 จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 432 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม Rating Scale แบบ Likert Scale มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .961 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Factor Analysis ในรูปแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจการยืนหยัดท่ามกลางความพลิกผันของครูในโรงเรียนยอดนิยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้าง 2) การรู้สึกสำนึกและซาบซึ้งต่อสิ่งที่ได้รับ 3) การทุ่มเททำงานเพื่อความมั่นคง และ 4) การเรียนรู้สิ่งที่ทำทลายด้วยจิตใจที่แน่วแน่

คำสำคัญ: วิเคราะห์องค์ประกอบ การยืนหยัด ความพลิกผัน

ABSTRACT

This research aimed to analyze the factors of the perseverance among teachers in top-notch schools under the Songkhla's Secondary Educational Service Area Office. A total of 48 variables were measured and studied in this research. The researcher determined the ratio of variables to the sample size of 1: 9, representing in a total sample of 432 people. A Likert Scale questionnaire with overall reliability coefficient of 0.961 was used in this research. The statistics methodologies such as Mean value, standard deviation, and factor analysis were selected to analyze the collected data. It was found and concluded during the exploratory factors analysis study that 4 major factors of the perseverance affecting teachers in schools under the Songkhla's Secondary Educational Service Area Office are as follows; 1) Good working relationship with colleagues, 2) recognition and appreciation, 3) Working ambition for job security, and 4) Learning challenging tasks with determination.

Keywords: Factor Analysis, Perseverance, Disruption

บทนำ

ในสถานการณ์ของโลกปัจจุบันที่เต็มไปด้วยวิกฤตการณ์ต่าง ๆ มากมาย เพียงระยะเวลาภายในไม่ถึง 10 ปีที่ผ่านมา มนุษยชาติถูกทำลายด้วยปรากฏการณ์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภัยธรรมชาติ วิกฤตสิ่งแวดล้อม วิกฤตการเมืองการปกครอง วิกฤตเศรษฐกิจและสังคม ความรุนแรงของสงคราม ซึ่งวิกฤตเหล่านี้ยิ่งทวีคูณความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ จนยากที่จะคาดเดา (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2564) นำไปสู่การปรับตัวครั้งใหม่เพื่อความอยู่รอด และในช่วง 2 ปี (พ.ศ.2562-2564) ที่ผ่านมานี้ มนุษย์ถูกทำลายอีกครั้งด้วยการระบาดของรุนแรงของโรคโควิด 19 นับเป็นวิกฤตการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพลิกผันครั้งประวัติศาสตร์ของโลก ถึงแม้ว่าเทคโนโลยีทางการแพทย์มีความก้าวหน้าและเคยเผชิญกับการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่มาแล้วหลายครั้ง แต่มนุษย์ก็ไม่สามารถรับมือกับวิกฤตที่ยากจะคาดเดาในครั้งนี้ได้จากสมมติฐานที่ว่าจุดเริ่มต้นในการแพร่ระบาดของโรคครั้งนี้เกิดขึ้นโดยบังเอิญซึ่งเป็นตัวกลางก่อโรคในคน กลายเป็นไวรัสสายพันธุ์ใหม่ที่แพร่ระหว่างคนสู่คน จุดเริ่มต้นเพียงเล็ก ๆ ในครั้งนี้นำไปสู่การพลิกผันของโลกทั้งโครงสร้างและได้เกิดวิถีชีวิตแบบปกติใหม่(New Normal) ที่เปลี่ยนแปลงมนุษยชาติในทุกมิติ (Cheer, 2020)

ปรากฏการณ์ที่มีปัจจัยเพียงเล็กน้อยก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ และดูไม่สมเหตุสมผลแต่ความีบางสิ่งบางอย่างเชื่อมโยงกันหรือเป็นผลกระทบที่ต่อเนื่องกันมาอย่างมีระบบจากความไร้ระเบียบ เช่น การบิดเบือนเล็ก ๆ ของค่าตัวเลขซึ่งมีค่าน้อยมากแต่กลับสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของผลลัพธ์อย่างสิ้นเชิง นักวิทยาศาสตร์เรียกสิ่งที่เกิดขึ้นนี้ว่า “ทฤษฎีไร้ระเบียบ (Chaos Theory)” (Lorenz, 1972) นำไปสู่การเกิด “ทฤษฎีผีเสื้อขยับปีก (Butterfly Effect)” โดยเปรียบเทียบลักษณะของการที่ผีเสื้อขยับปีกที่บราซิลทำให้เกิดทอร์นาโดที่เท็กซัสได้ ซึ่งหมายถึงหัวใจของทฤษฎีไร้ระเบียบที่ว่า หากเราเปลี่ยนแปลงปัจจัยเริ่มต้นเพียงเล็กน้อยก็อาจจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ได้นั่นเอง (บัญชา ธนบุญสมบัติ, 2552) หากการขยับปีกของผีเสื้อทำให้เกิดพายุได้ นั่นแปลว่าการขยับปีกนี้ก็ย่อมป้องกันพายุไม่ให้เกิดได้เช่นกัน ปรากฏการณ์ผีเสื้อขยับปีก นำไปสู่การตั้งคำถามเกี่ยวกับการให้เหตุผลในความเชื่อมั่นของการวางแผน ด้วยคาดการณ์ว่าการวางแผนตามเหตุและผลจะนำไปสู่เป้าหมาย หรือเป้าประสงค์ได้อีกหรือไม่ อดีตที่ผ่านมามนุษย์ใช้ทฤษฎีต่าง ๆ ในการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตที่เกิดขึ้น แต่หลายครั้งที่โลกเผชิญหน้ากับวิกฤตการณ์ต่าง ๆ กลับยิ่งตอกย้ำว่าโลกไม่สามารถรับมือสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อการเปลี่ยนแปลง

การพัฒนามนุษย์เพื่อเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยเฉพาะสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 เป็นช่วงเวลาที่ทำลายความสามารถของมวลมนุษยชาติเพราะเป็นยุคที่โลกต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (เบญจวรรณ ธนอมชยธวัช, 2559) ดังนั้นมนุษย์จะต้องพัฒนาตนให้สามารถปรับตัวและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงนี้ได้อย่างมีความสุข จะต้องเป็นคนที่สามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้จักคิดแก้ปัญหา รู้จักวิเคราะห์

สถานการณ์ มีแรงบันดาลใจ มีความคิดสร้างสรรค์และที่สำคัญยิ่ง ต้องเป็นคนที่มีความยืดหยุ่น ปรับตัวได้กับทุกสถานการณ์ ซึ่งทักษะที่สำคัญเหล่านี้จะต้องอาศัยกระบวนการของ “การศึกษา” อันเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา การศึกษาได้รับความหมายให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ นับตั้งแต่การช่วยให้ประชาชนอ่านออกเขียนได้และคิดเป็น ตลอดจนกลายเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต บทบาทของการศึกษา จึงมีความสำคัญอย่างมาก กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ให้เป็นหลักสูตรแกนกลางของประเทศ โดยกำหนดจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมาย และกรอบทิศทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนดีมีปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีระดับโลก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) แต่ผลการจัดการศึกษาที่ผ่านมา คุณภาพการศึกษายังไม่เป็นที่พอใจของสังคม เด็กวัยเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำในวิชาหลักของระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (O-NET) และมาตรฐานความสามารถ เรื่องการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การมีวิจรณ์ญาณและความคิดสร้างสรรค์ต่ำมาก แสดงให้เห็นว่าคุณภาพการศึกษาต้องได้รับการปรับปรุงพัฒนาอย่างเร่งด่วน เพราะการสอบหรือคะแนนของนักเรียนแสดงให้เห็นถึงคุณภาพการจัดการศึกษา การศึกษาจะมีคุณภาพเพียงใดนั้นย่อมเกิดจาก “การบริหารสถานศึกษา” ที่มีประสิทธิภาพและเป็นปัจจัยที่ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ (วีระชัย รัตทองใต้, 2562)

นอกจากนโยบายทางการบริหารสถานศึกษา ปัจจัยสำคัญที่สำคัญที่สุดในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาก็คือ “ครู” เพราะครูคือบุคคลสำคัญที่สุดในกระบวนการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีศักยภาพ ครูยังคงเป็นผู้ที่มีความหมายและปัจจัยสำคัญมากที่สุดในห้องเรียน และเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้เพราะคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู (วารการณ สยามโกเศศ, 2553 อ้างถึงใน พิณสุดา สิริธรรังศรี) ครูเป็นปัจจัยสำคัญในระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนมากที่สุด จากการทดสอบระดับนานาชาติ ประเทศที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สูงจะมีแนวโน้มการเติบโตทางเศรษฐกิจสูงกว่า ขณะเดียวกันประเทศที่มีประชากรมีการศึกษามีคุณภาพจะมีความเป็นประชาธิปไตยและเสถียรภาพทางการเมืองและสังคมสูงกว่า (พิณสุดา สิริธรรังศรี, 2557) โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่อยู่ในโรงเรียนยอดเยี่ยมที่ได้รับความไว้วางใจจากสังคม ที่จะต้องรักษาไว้ ซึ่งมาตรฐานและความสำเร็จของผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความเจริญของชาติ สิ่งนี้ทำให้หน่วยงานและองค์กรทั้งในระดับชาติและนานาชาติต่างตระหนักในความสำคัญของโรงเรียนว่าต้องเป็นแหล่งผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพ โดยสถานศึกษาต้องมี “ครูคุณภาพ” จนมีคำกล่าวที่ว่า “คุณภาพศิษย์สะท้อนคุณภาพครู” (เชียวชาญ ภาระวงศ์, 2560) การได้รับความเชื่อมั่นของโรงเรียนยอดเยี่ยมทำให้ครูเกิดบรรทัดฐานที่จะต้องอุทิศตนเพื่อรักษามาตรฐานคุณภาพนี้ไว้ จนใช้เวลาทั้งในและนอกเวลาทำงาน แม้แต่การใช้ชีวิตที่บ้านก็ยังคงต้องนำงานกลับมาทำ เป้าหมายงานที่อยู่ภายใต้ข้อจำกัดของเงื่อนไขและเวลา ทำให้ครูทำงานมากมาย ผลิตผลงานให้ทันภายในเวลา เผชิญกับเรื่องที่ยากกรณีคาดคะเนไม่ได้ ต้องเผชิญกับสภาวะความกดดัน ความผิดพลาด โดยเฉพาะในสภาวะการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่ไม่แน่นอนและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป สิ่งเหล่านี้กระทบเป้าหมายในชีวิตที่ควบคู่กับการทำงานอย่างมีความสุข และในที่สุดอาจทำให้ขาดสมดุลของชีวิต ดังนั้นครูจะต้องมีกระบวนการและวิถีคิดเพื่อก้าวข้ามอุปสรรค สร้างพลังใจให้สามารถฟันฝ่าวิกฤตการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตน

การทำงานที่มุ่งผลลัพธ์สู่ความเป็นเลิศท่ามกลางสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและท้าทายจะต้องอาศัยวิถีคิดเพื่อสร้างเป็นกระบวนการที่เน้นการรับมือกับปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา หนึ่งในชุดความคิดสำคัญคือ Passion หมายถึง การทำงานด้วยความหลงใหล และ Perseverance คือ ทำด้วยความอดทน สู้ไม่ถอย เมื่อนำทั้งสองอย่างมารวมกันเรียกว่า GRIT หมายถึง ทำงานด้วยความหลงใหลในขณะเดียวกันก็มีความมานะพยายามจนประสบความสำเร็จ (Duckworth, 2020) ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับปรัชญาทางตะวันออกที่กล่าวถึงความรักในการทำงานคือ ฉันทะ (ความรัก) และอิคิไก (Ikigai) (The Standard, 2018) Maldonado And Salanova, 2018 กล่าวว่า Perseverance หรือการยืนหยัดคือภาวะหนึ่งทางจิตวิทยาที่กล่าวถึงการดำเนินชีวิต ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยใช้ความเพียร หรือวิริยะ ในอิทธิบาทสี่ แม้จะประสบกับความยากลำบาก (Hardship) ล้มเหลว (Fail) สามารถอดทนต่อสถานการณ์ที่ไม่เป็นไปตามใจคิด ยังคงดำเนินชีวิตประจำวันตามปกติ รับผิดชอบหน้าที่การงานที่ต้องดูแลต่อไป (กรมสุขภาพจิต, 2563) และสามารถเปลี่ยนเรื่องร้ายให้กลายเป็นเรื่องดี มีความหวังและมองโลกด้านดี จนในที่สุดสภาพจิตใจก็สามารถที่จะกลับเข้าสู่

ภาวะปกติ (Resilience) (Touroutoglou, 2020) โดยใช้ความรักต่องานที่ทำเป็นแรงขับเคลื่อนให้ก้าวข้ามความเครียด จึงเป็นความเข้มแข็งของสภาวะจิตใจของครูที่สามารถยืนหยัดท่ามกลางความไม่สมบูรณ์แบบ

การได้รับความเชื่อมั่นขององค์กรทำให้เกิดบรรทัดฐานที่ครูในโรงเรียนจะต้องอุทิศตนเพื่อรักษามาตรฐานคุณภาพนี้ไว้จนใช้เวลาทั้งในและนอกเวลาทำงาน แม้แต่การใช้ชีวิตที่บ้านก็ยังต้องนำงานกลับมาทำ เป้าหมายงานที่อยู่ภายใต้ข้อจำกัดของเงื่อนไขและเวลา ทำให้ครูทำงานมากมาย ผลผลิตงานให้ทันภายในเวลา แม้ว่าจะมีการแบ่งงานกันทุกฝ่ายเพื่อผลิตผลงานตามเกณฑ์กำหนดก็ตาม สิ่งเหล่านี้กระทบเป้าหมายในชีวิตที่ควบคู่กับการทำงานอย่างมีความสุข และในที่สุดอาจทำให้ขาดสมดุลของชีวิต ข้อสังเกตที่สำคัญ โรงเรียนยอดนิยมนำกลับมาทำให้ครูเหล่านั้นทำงานจนกระทั่งเกษียณอายุ จึงทำให้เกิดข้อสังเกตว่า ปัจจัยอะไรที่ทำให้ครูมีความสุขในการใช้ชีวิตในโรงเรียนดังกล่าว สามารถปฏิบัติงาน ยืนหยัดในโรงเรียนได้จนเกษียณทั้ง ๆ ต้องเผชิญกับสภาวะความกดดัน ความผิดพลาด โดยเฉพาะในภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ไม่แน่นอนและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป พฤติกรรมที่ดูขยันขันแข็งจนหาข้อสรุปที่ถูกต้องไม่ได้ นี้ไม่สามารถอธิบายด้วยทฤษฎีการบริหารแบบเดิมได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะในช่วงของการเปลี่ยนแปลงที่ไม่แน่นอน จนกลายเป็นพฤติกรรมและบุคลิกภาพที่น่าศึกษา

ในทางการบริหารการพัฒนาพฤติกรรมและบุคลิกภาพด้านการยืนหยัดเป็นปัจจัยเพียงเล็กน้อยที่มีผลต่อความสำเร็จ แต่ทว่าสาเหตุหรือปัจจัยเพียงเล็กน้อยนี้อาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ได้ ซึ่งบางครั้งก็ไม่สามารถอธิบายด้วยลักษณะเหตุผลที่เกิดขึ้นด้วยหลักตรรกวิทยา คล้ายกับทฤษฎีไร้ระเบียบที่ว่า เมื่อมีการกระทบเพียงเล็กน้อยก็ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปพลัฟท์ไปอย่างสิ้นเชิง เช่น การชกขยับปีกของผีเสื้อก็อาจสามารถทำให้เกิดพายุได้ เช่นเดียวกับการศึกษา ถ้าหากหน่วยงานทางการศึกษาให้ความสำคัญเรื่องการยืนหยัดของครูก็อาจส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการศึกษา และคุณภาพของการศึกษานี้เองที่จะเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจ วิถีชีวิตในบริบทสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงพลิกผัน ยากที่จะคาดเดาตลอดเวลา

ในปัจจุบันมีนักทฤษฎีพยายามหาแนวคิดใหม่มาอธิบายปรากฏการณ์ของการทำงานที่สำเร็จได้ด้วยความสุขและยืนหยัดกับสิ่งที่ทำด้วยผลงานที่เป็นเลิศ สอดคล้องกับแนวคิดหนึ่งของวาบิซาบิ (Wabi Sabi) ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับสรรพสิ่งอันไม่สมบูรณ์แบบที่สอนให้เรียนรู้ความผิดพลาด (ดวงดาว โยชิเดะ, 2560) เพื่อนำสิ่งนั้นไปสู่การพัฒนาให้ดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิด Resilience ตรงกับภาษาไทยคำว่า ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ (Longman, 2564) สามารถปรับตัว ยืดหยุ่นฟื้นฟูสภาพจิตใจและอารมณ์ให้ผ่านกลับคืนมาได้อย่างรวดเร็วภายหลังเหตุการณ์วิกฤต และแนวคิดอิคิไก (Ikigai) กล่าวถึงความสามารถเอาชนะอุปสรรค จนอาจนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต เนื่องจากเกิดการค้นพบศักยภาพของตนเอง มีสภาวะยึดมั่นผูกพันในงาน รักในงานที่ทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ (เฮ็คเกอร์ การ์เซียและฟร็องเซอร์ มิราแย, 2561) ซึ่งอีกแนวคิดหนึ่งที่สามารถอธิบายความสำเร็จในการทำงานด้วยความรัก ฟังพอใจในสิ่งที่ทำคือ หลักอิทธิบาทสี่ อันเป็นคุณธรรมนำไปสู่ความสำเร็จ ทั้งสี่แนวคิดคือวงกลมสิ่งที่ไขว้ทับซ้อนรอยต่อของความรักกับการทำงานเอาไว้ โดยมีจุดศูนย์กลางเดียวกันคือความสุข เป็นแนวคิดไปในทิศทางเดียวกันคือการมองเห็นและเรียนรู้จากความล้มเหลวและความสำเร็จ สอดคล้องกับภาวะกรรมในปัจจุบันที่มีความผันผวน ดังเช่นกับโรงเรียนยอดนิยมน ซึ่งมีครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นไม่ท้อแท้ เผชิญกับปัญหาที่รุมเร้า ขณะเดียวกันครูเหล่านี้ก็มีความสุข

ผลวิจัยขององค์ประกอบการยืนหยัดท่ามกลางความพลิกผันนี้จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิตแก่ครูทั่วไปที่จะทำงานของตนอย่างมีความสุขจากภายในที่เกิดจากการเห็นตัวตนตามวิถีของชาวตะวันออก มีพื้นที่ของชีวิตควบคู่กับการทำงานด้วยใจรัก ถ่อมตนให้กับกาลเวลา สิ่งแวดล้อมรอบตัว ใช้ชีวิตกับสิ่งเดิม อยู่ปัจจุบันอย่างมีความสุข แม้ว่าองค์กรจะอยู่ในช่วงจังหวะท่ามกลางความไม่แน่นอน ความผันผวนเปลี่ยนแปลงและไร้ระเบียบ ด้วยเหตุดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับศาสตร์ด้านจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเพื่อพัฒนาพฤติกรรมและบุคลิกภาพด้านการยืนหยัด แต่ยังไม่มีความรู้วิชาการทางการบริหารกล่าวถึงเรื่องนี้ ผู้วิจัยจึงเห็นควรวิเคราะห์องค์ประกอบการยืนหยัดท่ามกลางความพลิกผันของครูเพื่อเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนาครู ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญที่สุดในสถานศึกษา โดยเฉพาะครูในโรงเรียนยอดนิยมน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา ซึ่งเป็นสถานศึกษาต้นแบบที่ผลิตนักเรียนได้ประสบความสำเร็จเป็นที่

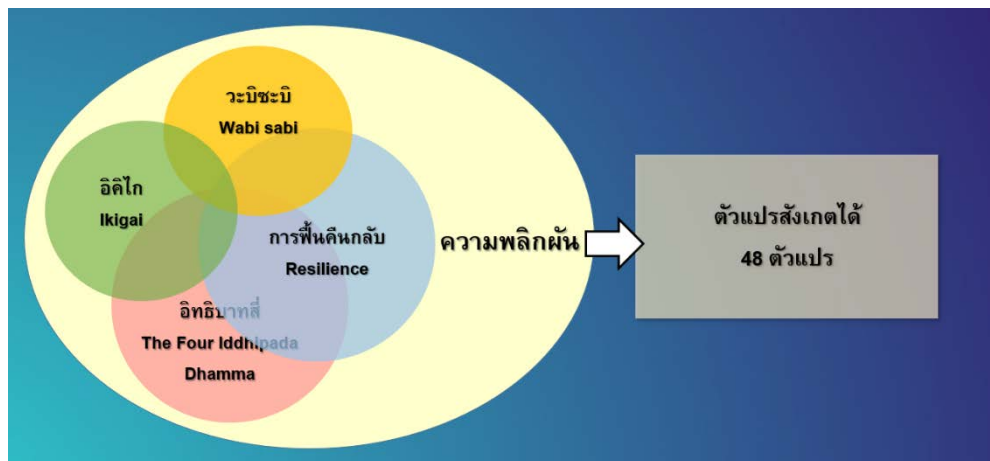
ยอมรับของสังคม และเป็นแบบอย่างของนักเรียนในการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สามารถปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์ของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงเป็นพลวัตอย่างไม่สิ้นสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการยื่นหยัดท่ามกลางความพลิกผันของครูในโรงเรียนยอดนิยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดสงขลา

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำตัวแปรที่ได้จากการสังเคราะห์จาก 4 แนวคิด ได้แก่ 1) ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ (Resilience) ของ Rutter (1985) Grotberg (1995) 2) อิคิไก (Ikigai) ของ Mori และคณะ (2017) Garcia และ Miralles (2561) 3) วะบิซะบิ (Wabi Sabi) ของเฮ็คเกอร์ การ์เซียและฟร็องเซอร์ มิราญ. (2561) 4) หลักอิทธิบาทสี่ ของ พุทธทาสภิกขุ (2537) พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2545) มาผสมผสานกันและสังเคราะห์ร่วมกับแนวคิดของ สมหมาย จันทรเรือง (2563) วิจัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2562) เรื่องการจัดการเรียนรู้ในยุคพลิกผันทำให้ได้ตัวแปรสังเกตได้ ทั้งหมด 48 ตัวแปร มาใช้ในการวิจัย ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการยื่นหยัดท่ามกลางความพลิกผันของครูในโรงเรียนยอดนิยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดสงขลา ซึ่งประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนยอดนิยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดสงขลา จำนวน 1,495 คน จากโรงเรียนยอดนิยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดสงขลา 8 โรงเรียน โดยพิจารณาจาก สถานศึกษาของรัฐบาลระดับมัธยมศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 2,000 คนขึ้นไป ที่มีผลการทดสอบระดับชาติ ชั้นพื้นฐาน (O-NET) สูงเป็นอันดับ 1 และ 2 ของจังหวัด หรืออยู่ในกลุ่มสูงสุด มียอดสมัครเข้าศึกษาต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 สามปีซ้อนหลังอยู่ในอันดับ 1 และ 2 ของจังหวัด เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ เป็น

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นที่ยอมรับ ยกย่อง น่าเชื่อถือ และเป็นที่น่าพอใจ ในทุก ๆ ด้าน จากผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชนไม่ว่าจะในด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ มีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ นักเรียนสามารถสอบเข้าเรียนต่อในระดับมหาวิทยาลัยและคณะที่มีชื่อเสียง การได้รับรางวัลต่าง ๆ มากมาย ได้แก่ 1) โรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏ จังหวัดสงขลา ในพระอุปถัมภ์ฯ 2) โรงเรียนวรนาเรเฉลิม จังหวัดสงขลา 3) โรงเรียนนวมินทราชูทิศ ทักษิณ 4) โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัย 5) โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัยสมบูรณ์กุลกันยา 6) โรงเรียนหาดใหญ่รัฐประชาสรรค์ 7) โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัย 2 8) โรงเรียนสะเดา "ขรรค์ชัยกัมพลานนท์อนุสรณ์"

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนยอดนิยมนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดสงขลา จำนวน 432 คน ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนยอดนิยมนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดสงขลา จำนวน 432 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับกาวิเคราะห์องค์ประกอบตามหลักการพิจารณากลุ่มตัวอย่างของ Hair และคณะ (1998) ที่ได้กำหนดอัตราส่วนของตัวแปรต่อขนาดกลุ่มตัวอย่างสูงสุด 1 : 20 และอัตราส่วนของตัวแปรต่อขนาดกลุ่มตัวอย่างต่ำสุด คือ 1 : 5 ซึ่งผู้วิจัยใช้อัตราส่วนของตัวแปรต่อขนาดกลุ่มตัวอย่าง 1 : 9 โดยมีตัวแปรทั้งหมด 48 ตัวแปร ทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 432 คน เนื่องจากต้องให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมโรงเรียนยอดนิยมนทั้ง 8 โรงเรียน ผู้วิจัยจึงใช้การสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Or Area Sampling) มาเฉลี่ยแบบใช้วิธีการเทียบบัญญัติไตรยางค์ ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มด้วยวิธีการแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นเกณฑ์แบ่งชั้นภูมิ ดังแสดงไว้ในตาราง 1

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูในโรงเรียนยอดนิยมนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดสงขลา

ที่	โรงเรียน	ประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
1	มหาวิทยาลัยราชภัฏ จังหวัดสงขลา	238	69
2	วรนาเรเฉลิม จังหวัดสงขลา	186	54
3	นวมินทราชูทิศ ทักษิณ	152	44
4	หาดใหญ่วิทยาลัย	240	69
5	หาดใหญ่วิทยาลัยสมบูรณ์กุลกันยา	188	54
6	หาดใหญ่รัฐประชาสรรค์	167	48
7	หาดใหญ่วิทยาลัย 2	194	56
8	สะเดา "ขรรค์ชัยกัมพลานนท์อนุสรณ์"	130	38
	รวม	1,495	432

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามองค์ประกอบการยื่นหยัดท่ามกลางความพลิกผันของครูในโรงเรียนยอดนิยมนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดสงขลา โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการยื่นหยัดท่ามกลางความพลิกผันของครู เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์องค์ประกอบการยื่นหยัดท่ามกลางความพลิกผันของครู จำนวน 1 ฉบับ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกาวิเคราะห์องค์ประกอบการยื่นหยัดท่ามกลางความพลิกผันของครูในโรงเรียนยอดนิยมนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดสงขลา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแบบของ

Likert's Rating Scale (Likert, 1967) โดยพิจารณาข้อความในแต่ละข้อว่า ท่านมีคุณสมบัติ บุคลิกภาพ พฤติกรรมการยืนหยัดท่ามกลางความพลิกผันของครูอยู่ในระดับใด คือ

- 5 หมายถึง ท่านมีคุณสมบัติ/บุคลิกภาพ/พฤติกรรมดังที่ข้อความกล่าวถึงอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านมีคุณสมบัติ/บุคลิกภาพ/พฤติกรรมดังที่ข้อความกล่าวถึงอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ท่านมีคุณสมบัติ/บุคลิกภาพ/พฤติกรรมดังที่ข้อความกล่าวถึงอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านมีคุณสมบัติ/บุคลิกภาพ/พฤติกรรมดังที่ข้อความกล่าวถึงอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ท่านมีคุณสมบัติ/บุคลิกภาพ/พฤติกรรมดังที่ข้อความกล่าวถึงอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

มีลำดับขั้นตอนในการสร้างดังนี้

- 1) ศึกษาค้นคว้า รวบรวมแนวคิด/ทฤษฎี 5 ประเด็น คือ 1.1) ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ (Resilience) 1.2) อิกิไก (Ikigai) 1.3) วะบิซะบิ (Wabi Sabi) 1.4) หลักอิทธิบาทสี่ 1.5) การจัดการเรียนรู้ในยุคพลิกผัน จากหนังสือ เอกสาร บทความ วารสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 2) กำหนดขอบเขตข้อคำถามตามแนวคิด/ทฤษฎี ที่ใช้ในการวิจัยและสร้างแบบสอบถามองค์ประกอบการยืนหยัดท่ามกลางความพลิกผันของครู ให้ครอบคลุมตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3) ทำการสังเคราะห์แนวคิดองค์ประกอบการยืนหยัดท่ามกลางความพลิกผันของครูได้ปรากฏตัวแปรสังเกตได้ ได้ทั้งหมด 48 ตัวแปร เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการยืนหยัดท่ามกลางความพลิกผันของครู ได้แก่

1. ข้าพเจ้าทราบความต้องการของตัวเองอย่างแน่ชัดว่าชอบทำงานอะไร แม้งานนั้นจะไม่ใช่ไปตามกระแสของสังคมและโลก
2. ข้าพเจ้ามีความสุขเมื่อได้ทำงานที่ชอบ แม้ว่างานจะหนักและสร้างความอ่อนล้าทางกายอย่างมาก
3. แม้ว่านโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการมีการเปลี่ยนแปลง แต่ข้าพเจ้าสามารถเรียนรู้และปรับตัวการทำงานได้อย่างปกติและราบรื่น
4. เมื่อต้องทำงานร่วมกับครูที่ไม่ได้สนิทกัน แต่ข้าพเจ้าก็สามารถไว้วางใจและเชื่อมั่นในการทำงานของพวกเขา
5. เมื่อเกิดความผิดพลาด ข้าพเจ้าพร้อมที่จะให้กำลังใจตัวเองและเพื่อนร่วมงาน
6. ข้าพเจ้าสามารถยอมรับและปรับปรุงงานที่มีลักษณะซ้ำเดิมให้ดียิ่งขึ้น
7. หากมีการปรับโครงสร้างองค์กร ข้าพเจ้าสามารถเรียนรู้และปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว
8. ข้าพเจ้ารู้ดีว่าการทำงานในระบบราชการมีขั้นตอนที่ซับซ้อน ยุ่งยาก แต่ก็สามารถไม่เป็นอุปสรรคในการทำงานของข้าพเจ้า
9. ในบรรยากาศที่มีการแข่งขันสูงทำให้ความเป็นมิตรภาพดูน้อยลง แต่ข้าพเจ้าก็เต็มใจที่จะช่วยเหลืองานผู้อื่นอย่างไม่เลือกปฏิบัติ
10. เมื่อรู้สึกไม่สบายใจหรือเจอกับเหตุการณ์ไม่คาดคิด ข้าพเจ้าได้กำลังใจที่ดีจากบุคคลในครอบครัว
11. ข้าพเจ้าเห็นว่าการเกิดปัญหาในที่ทำงานจะทำให้ข้าพเจ้าเรียนรู้วิธีการทำงานท่ามกลางสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ไม่พึงประสงค์ และหล่อหลอมให้สามารถเรียนรู้งานได้ดียิ่งขึ้น
12. บางครั้ง ข้าพเจ้ามองข้ามเหตุการณ์เล็กน้อยที่ไม่พอใจ เพื่อรักษา ความอบอุ่นและมิตรภาพ ในโรงเรียน
13. ข้าพเจ้าเห็นอกเห็นใจและห่วงใย ต่อคนรอบข้างแม้ว่าตัวข้าพเจ้าเองจะเจอกับวิกฤตการณ์เดียวกัน

14. ท่ามกลางสถานการณ์ที่ตึงเครียดและซับซ้อน แต่ข้าพเจ้าสามารถประคองความรู้สึกให้ดำเนินกิจกรรมต่อไปได้
15. ข้าพเจ้ามักสร้างอารมณ์ขึ้นเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดของตนเองและคนรอบข้าง
16. แม้จะเจอทางตันในการทำงานแต่ข้าพเจ้ายังเชื่อในปฏิกิริยาและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ให้เจอทางออกเสมอ
17. ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นทำให้ข้าพเจ้าได้เรียนรู้และทำงานอย่างรอบคอบมากยิ่งขึ้น
18. แม้อยู่ในภาวะยากลำบาก ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าสิ่งเหล่านี้จะเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้นโดยจากการกระทำบางอย่างของข้าพเจ้าหรือการได้รับความช่วยเหลือ
19. ข้าพเจ้ามีความหวังอย่างแรงกล้าและเชื่อว่าสิ่งที่ดีรออยู่เสมอ แม้จะยังไม่เห็นสัญญาณใด ๆ
20. แม้ว่าบางครั้งจะทำงานดี แต่ข้าพเจ้ามักตื่นเช้าและมีแรงกระตุ้นบางอย่างจากภายในที่จะออกไปทำงานอยู่เสมอ
21. ข้าพเจ้าทำงานอย่างกระตือรือร้นเพื่อให้งานสำเร็จภายใต้เวลาที่จำกัด
22. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะเรียนรู้จากแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการทำงาน การใช้ชีวิตส่วนตัว
23. ข้าพเจ้าชื่นชมผู้อื่นเสมอเมื่อเขากระทำในสิ่งที่ดี แม้ว่าอาจมีความไม่ลงรอยทางความคิดในการทำงานกับข้าพเจ้า
24. ข้าพเจ้าชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ เพราะเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตน
25. แม้ว่าจะต้องใช้เวลายาวนาน แต่ข้าพเจ้าทุ่มเททำงานด้วยความอดทนจนกว่างานจะสำเร็จ
26. ข้าพเจ้าเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างปราศจากอคติ แม้ว่าจะเป็นความคิดที่แตกต่างก็ตาม
27. ข้าพเจ้ามักมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกับกัลยาณมิตรอยู่เสมอ
28. ท่ามกลางกระแสวัตถุนิยมและการแข่งขันอย่างรุนแรง แต่ข้าพเจ้าดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย ใช้ความยืดหยุ่นในการทำงาน
29. ข้าพเจ้ามีสมาธิในการทำงานจนเกิดสำเร็จและมีคุณภาพ ท่ามกลางภาระงานที่มากมายและสภาพแวดล้อมที่วุ่นวาย
30. ข้าพเจ้ามักหาโอกาสศึกษาเทคโนโลยีใหม่และสามารถนำความรู้มาประยุกต์ ปรับปรุงให้เป็นนวัตกรรมในการสอน
31. ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของสังคม
32. ข้าพเจ้ารักโรงเรียน รู้สึกผูกพันและเป็นเจ้าของโรงเรียน
33. ข้าพเจ้ามีความสามารถในการสื่อสาร รู้กาลเทศะ ตลอดจนสามารถใช้การสื่อสารในการสร้างความประนีประนอมในทุก ๆ สถานการณ์
34. ข้าพเจ้ารู้สึกได้รับเกียรติและได้รับการยอมรับความสามารถในการทำงานแม้ว่าช่วงวัยของเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นปัจจัยให้เกิดการไม่ลงรอยทางความคิด
35. เมื่อเกิดข้อผิดพลาด เป็นเพียงความ ข้าพเจ้าพร้อมยอมรับ ให้อภัยตัวเองและแก้ไขสิ่งที่เกิดขึ้น
36. ข้าพเจ้ามีมุมมองว่าการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์แบบในการทำงาน
37. ข้าพเจ้ากล้าที่จะยอมรับความจริงที่เกิดขึ้น แม้ว่าเหตุการณ์นั้นจะเป็นความผิดหวังในชีวิตหรือส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยของสภาพจิตใจ
38. ข้าพเจ้าคิดว่ากฎเกณฑ์หรือมาตรฐานสามารถปรับได้ตามความเหมาะสมตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป
39. ข้าพเจ้ามีการวางแผนการทำงานอย่างรอบคอบ และมักตรวจสอบข้อบกพร่องอยู่เสมอ

40. ข้าพเจ้าชื่นชอบและมีวิถีใกล้ชิดธรรมชาติ เพราะทำให้จิตใจของข้าพเจ้าผ่อนคลายในสภาพการณ์ที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรง
41. ข้าพเจ้ารักและศรัทธาในงานที่ทำ แม้ว่าเผชิญกับสถานการณ์ที่บั่นทอนกำลังใจ
42. ข้าพเจ้ามีวิธีการจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับทุกสถานการณ์
43. ข้าพเจ้ามองว่าสิทธิและสวัสดิการข้าราชการทำให้มีคุณภาพชีวิตขั้นพื้นฐานที่ดี
44. ท่ามกลางกระแสวัตถุนิยม ข้าพเจ้าบริหารจัดการรายได้เพียงพอในการดำรงชีวิต
45. ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานมากกว่าค่าตอบแทนและผลประโยชน์
46. ข้าพเจ้าคิดว่างานของข้าพเจ้ามีคุณค่าต่อองค์กร สังคมและส่วนรวมอย่างมาก
47. ข้าพเจ้าซาบซึ้งและกล่าวขอบคุณด้วยความเต็มใจ เมื่อได้รับความช่วยเหลือในทุกรูปแบบ
48. ข้าพเจ้านอบน้อมต่อทุกสรรพสิ่ง ไม่ว่าจะเป็นบุคคล ธรรมชาติ เพราะล้วนสนับสนุนให้ข้าพเจ้าทำงานได้อย่างราบรื่น

4) นำไปตัวแปรที่ได้ไปสร้างแบบสอบถามองค์ประกอบการยื่นหยัดท่ามกลางความพลิกผันของครูไปขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขทางด้านเนื้อหา และภาษาที่ใช้

5) นำแบบสอบถามองค์ประกอบการยื่นหยัดท่ามกลางความพลิกผันของครูที่ได้จากคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญไปปรับปรุงแก้ไข

6) คัดกรองตัวแปรโดยผู้เชี่ยวชาญ หลักเกณฑ์การเลือกผู้เชี่ยวชาญในการวิเคราะห์และคัดกรองตัวแปรและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย กำหนดหลักเกณฑ์การเลือกดังนี้ 1) ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน 2) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 3) นักจิตวิทยา จำนวน 1 คน

7) ปรับปรุงแบบสอบถามจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

8) นำแบบสอบถามไปขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญอีกครั้ง

9) นำแบบสอบถามองค์ประกอบการยื่นหยัดท่ามกลางความพลิกผันของครู ที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบ เพื่อพิจารณาความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) รวมทั้งพิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสมของภาษา โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับขอบเขตขององค์ประกอบการยื่นหยัดท่ามกลางความพลิกผันของครูตามนิยาม (IC) ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามแต่ละข้อสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนด

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามแต่ละข้อสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนด

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามแต่ละข้อไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์ที่กำหนด

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดค่าต่ำสุดที่ยอมรับได้อยู่ที่ 0.67-1.00 (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538)

10) ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

11) นำแบบสอบถามองค์ประกอบการยื่นหยัดท่ามกลางความพลิกผันของครู ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูสถานศึกษาในจังหวัดสงขลาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ของ Cronbach) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามการยื่นหยัดท่ามกลางความพลิกผันของครู มีค่าเท่ากับ .961

12) นำแบบสอบถามที่มีการตรวจสอบคุณภาพแล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาต เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม โดยนำหนังสือไปส่งด้วยตนเอง พร้อมกับตัวอย่างแบบสอบถามละเอียดแจ้งรายละเอียดการทำแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจ โดยผู้วิจัยสร้างเป็นแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ ซึ่งใช้บริการจากเว็บไซต์ (Google Form) ในการสร้างแบบสอบถาม โดยส่ง QR-CODE ในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ ไปถึงกลุ่มตัวอย่างและมีวิธีการบันทึกข้อมูลโดยตรงไปยังแฟ้มข้อมูล ซึ่งสามารถรวบรวมได้ด้วย Google Sheet หลังจากส่งแบบสอบถามออนไลน์แล้ว 15 วัน ผู้วิจัยติดตามและตรวจสอบแบบสอบถามด้วยตนเองด้วยการดูคำตอบของแบบสอบถามใน Google Sheet ปรากฏว่าได้รับการตอบแบบสอบถามออนไลน์ จำนวนทั้งหมด 369 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.41 เมื่อได้รับข้อมูลจากแบบสอบถามข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแล้วนำผลไปดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์แบบสอบถามการวิเคราะห์องค์ประกอบการยื่นหยัดท่ามกลางความพลิกผันของครูในโรงเรียนยอดนิยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ (Principal Component Analysis) แล้วหมุนแกนด้วยวิธี Varimax

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจการยื่นหยัดท่ามกลางความพลิกผันของครูในโรงเรียนยอดนิยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติ Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett's test of sphericity ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูล ซึ่งได้ค่า KMO เป็น .970 ซึ่งอยู่ในช่วงมากกว่า .5-1 แสดงว่า ข้อมูลที่ได้มีความเหมาะสมที่จะใช้เทคนิค Factor Analysis และ จากการทดสอบสมมติฐาน Bartlett's test of sphericity พบว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กัน และมีความเหมาะสมสำหรับการนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ

2. ผู้วิจัยได้สกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) และหมุนแกน (Rotation) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) เพื่อให้ได้ตัวแปรที่สำคัญ ประกอบด้วยจำนวนองค์ประกอบ (Factor) 5 องค์ประกอบ ซึ่งมีค่าไอเกน (Eigen Values) ซึ่งเป็นผลรวมกำลังสองของสัมประสิทธิ์ขององค์ประกอบในแต่ละองค์ประกอบที่มีค่ามากกว่า 1 สามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมได้ร้อยละ 60.606 ของความแปรปรวนทั้งหมด ปรากฏผลดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน ร้อยละของความแปรปรวนสะสม

องค์ประกอบ ที่	ค่าไอเกน (Eigen Values)	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละของความแปรปรวนสะสม
1	23.430	48.812	48.812
2	1.903	3.965	52.777
3	1.591	3.314	56.091
4	1.115	2.320	58.411
5	1.054	2.196	60.606

3. เพื่อให้การแปลความหมายชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงทำการสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) โดยใช้วิธีวิเคราะห์ตัวประกอบสำคัญ (Principal Component Analysis) และหมุนแกนองค์ประกอบหลักแบบ Orthogonal ด้วยวิธี Varimax เพื่อให้ตัวแปรสัมพันธ์กับองค์ประกอบในลักษณะที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

4. การพิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ ว่าตัวแปรแต่ละตัวควรอยู่ในองค์ประกอบใด โดยพิจารณาตัวประกอบที่มีค่าไอเกนตั้งแต่ 1 ขึ้นไป และ ใช้เกณฑ์เลือกตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป และจำนวนตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบต้องมีอย่างน้อย 3 ตัวแปรขึ้นไปจึงจัดเป็นองค์ประกอบได้ จากตารางที่ 1 พบว่าองค์ประกอบที่ 5 ไม่สามารถจัดกลุ่มเป็นองค์ประกอบ เนื่องจากมีตัวแปรในองค์ประกอบไม่ถึง 3 ตัวแปร จากนั้นนำผลที่ได้ไปตั้งชื่อองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) องค์ประกอบที่ 1 มีนิยามและขอบเขตของตัวแปร คือ มีความสามารถในการทำงานท่ามกลางสถานการณ์ที่ตึงเครียด คับขัน อยู่ท่ามกลางปัญหาหรือวิกฤตการณ์ตลอดจนเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด โดยได้รับกำลังใจที่ดีจากบุคคลในครอบครัว มีความสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมที่ไม่พึงประสงค์ มักกล่าวชื่นชมในความสำเร็จของผู้อื่นอยู่เสมอ แต่ในขณะเดียวกันก็เข้าใจความผิดพลาด เพราะเป็นสิ่งที่สอนให้อดทนและเรียนรู้ที่จะเริ่มต้นใหม่ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนความคิดเกี่ยวกับการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเพื่อประสิทธิภาพของงาน เห็นอกเห็นใจและห่วงใยคนรอบข้างแม้ว่าจะเจอกับวิกฤตการณ์เดียวกัน สามารถมองข้ามเหตุการณ์หรือเรื่องราวเล็กน้อยที่ไม่พอใจ เพื่อรักษาไว้ซึ่งความอบอุ่นและมิตรภาพ ตลอดจนเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างปราศจากอคติ เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า สัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้าง (Good working relationship with colleagues)

2) องค์ประกอบที่ 2 มีนิยามและขอบเขตของตัวแปร คือ การรู้คุณค่า สำนึกรู้คุณในสิ่งที่ได้รับไม่ว่าจะเป็นสิ่งของ การบริการ การให้ความช่วยเหลือ รู้สึกซาบซึ้งและกล่าวขอบคุณด้วยความเต็มใจ มีพฤติกรรมที่อ่อนน้อมต่อทุกสรรพสิ่ง เพราะเป็นสิ่งสนับสนุนให้ทำงานได้อย่างราบรื่น คำนึงถึงคุณค่าของงานที่ทำที่มีต่อองค์กร สังคมและส่วนรวม มีความรักและศรัทธาในงานที่ทำแม้ว่าเผชิญกับสถานการณ์ที่บั่นทอนกำลังใจ ตลอดจนใช้ความยืดหยุ่น ในการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานต่าง ๆ ได้ตามความเหมาะสม เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การรู้สึกสำนึกและซาบซึ้งต่อสิ่งที่ได้รับ (Recognition and Appreciation)

3) องค์ประกอบที่ 3 มีนิยามและขอบเขตของตัวแปร คือ สามารถจัดสรรเวลาในการทำงาน และทำกิจกรรมต่าง ๆ กับสมาชิกในครอบครัวอย่างเพียงพอและสมดุล มีเวลาออกกำลังกายและดูแลสุขภาพให้แข็งแรง เพราะสุขภาพที่ดีย่อมส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน สามารถบริหารจัดการรายได้เพียงพอก ในการดำรงชีวิตท่ามกลางกระแสวัตถุนิยม มีแรงจูงใจจากการคำนึงถึงสิทธิและสวัสดิการข้าราชการที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตขั้นพื้นฐานที่ดี ยึดความสำคัญของความสุขในการทำงานมากกว่าค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การทุ่มเททำงานเพื่อความมั่นคง (Working ambition for job security)

4) องค์ประกอบที่ 4 มีนิยามและขอบเขตของตัวแปร คือ พัฒนาตนเองด้วการทำงานที่ท้าทายความสามารถ เพราะเป็นโอกาสในการเรียนรู้ มักหาโอกาสศึกษาเทคโนโลยีใหม่และสามารถนำความรู้มาประยุกต์ ปรับปรุงให้เป็นนวัตกรรมในการทำงาน ตลอดจนมีอารมณ์ขัน มีความสามารถในการสร้างความผ่อนคลายให้แก่ตนเองและคนรอบข้าง ในขณะเดียวกันก็มีสมาธิในการทำงานจนเกิดสำเร็จและมีคุณภาพ ท่ามกลางสภาวะการณ์ที่ปกติ และไม่ปกติ เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การเรียนรู้สิ่งท้าทายด้วยจิตใจที่แน่วแน่ (Learning challenging tasks with determination.)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจการยื่นหยัดท่ามกลางความพลิกผันของครูในโรงเรียนยอดนิยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเรื่องการยื่นหยัดท่ามกลางความพลิกผันของครูในโรงเรียนยอดนิยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดสงขลา ได้ทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 สัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้าง พบว่า ตัวแปรที่ 12 เมื่อรู้สึกไม่สบายใจหรือเจอกับเหตุการณ์ไม่คาดคิดก็ได้รับกำลังใจที่ดีจากบุคคลในครอบครัวมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของกำลังใจที่มาจากครอบครัวว่าเป็นสถาบันพื้นฐานที่หล่อหลอมให้ครูมีบุคลิกภาพที่ยืนหยัดจากภายใน เพราะเป็นหน่วยสังคมแรกที่หล่อหลอมพฤติกรรมผ่านการเลี้ยงดู อบรมสั่งสอน ให้ความรัก ความอบอุ่น ความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ การส่งเสริมความมั่นใจและความภาคภูมิใจให้แก่บุคคล โดยปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการส่งเสริมความเข้มแข็งในจิตใจคือสภาพแวดล้อมจากครอบครัว นำไปสู่การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้างหรือมนุษยสัมพันธ์ การที่บุคคลปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีการวางแผน มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ด้วยความไว้วางใจ ความเข้าใจ โดยเคารพในความคิดซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นร่วมกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าสัมพันธภาพที่ดีสามารถทำให้ครูสามารถยื่นหยัดท่ามกลางปัญหาหรือวิกฤตการณ์ต่าง ๆ อย่างมั่นคง สอดคล้องกับกุสุมา พูลเฉลิม และมานพ ชูนิล (2014) กล่าวว่า การสร้างสัมพันธภาพที่ดีก่อให้เกิดความร่วมมือ ประสานงาน ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้บังเกิดผลตามเป้าหมายรวมเข้าเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสัมพันธภาพในสถานที่ทำงานสามารถส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและการดำเนินชีวิตในระยะยาว สอดคล้องกับ The Ken Blanchard Companies (2009) พบว่า การที่พนักงานจะเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทได้นั้น จะต้องอาศัยความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน คือการรับรู้ความเป็นมิตรและความช่วยเหลือร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน รับรู้และสามารถไว้วางใจเพื่อนร่วมงานได้ โดยที่ ทิวาวัฒน์ ธนาสนะ (2557) กล่าวว่า ปัจจัยแห่งความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร การทำงานร่วมกัน การมีสายสัมพันธ์ มีความผูกพันต่อองค์กร มีความรับผิดชอบต่อองค์กร การให้ความร่วมมือของบุคลากรภายในองค์กร บทบาทของผู้บริหารองค์กรและลดความขัดแย้งภายในองค์กร การได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในระดับชั้นเป็นบ่อเกิดแห่งความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งเดียวกันจะทำให้องค์กรเกิดการสร้างสัมพันธภาพที่ดี เกิดแรงขับเคลื่อนมาจากจิตใจของบุคลากรเสมือนการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบที่ 2 ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ตัวแปรที่ 1 มีความซาบซึ้งและกล่าวขอบคุณด้วยความเต็มใจ เมื่อได้รับความช่วยเหลือในทุกรูปแบบ และ ตัวแปร 2 นอบน้อมต่อทุกสรรพสิ่ง ไม่ว่าจะเป็นบุคคล ธรรมชาติ เพราะล้วนสนับสนุนให้ทำงานได้อย่างราบรื่น จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการกล่าวขอบคุณและการนอบน้อมเป็นการแสดงความสำนึกในคุณค่าของสิ่งที่ได้รับซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความกตัญญู โดยทั้ง 2 ตัวแปรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ Mccullough และคณะ (2001) นิยามความรู้สึกซาบซึ้งขอบคุณ ว่าเป็นประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวิธีการที่บุคคลจัดการคุณธรรมกับการใช้ชีวิต เป็นการตอบสนองต่อความเมตตาที่บุคคลได้รับ โดยจะเกิดขึ้นเพื่อกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ระหว่างผู้ให้และผู้รับ ยังสอดคล้องกับ Fredrickson (2004) ที่กล่าวว่าความรู้สึกซาบซึ้งขอบคุณไม่จำเป็นต้องมีการตอบแทนแก่ผู้ให้เสมอไป แต่ทำให้เกิดการสร้างสุขภาวะที่ดีต่อผู้อื่นต่อไป ขณะที่ Emmons & Shelton (2002) กล่าวถึงประโยชน์ของ ความรู้สึกซาบซึ้งขอบคุณว่าสามารถเชื่อมโยงเข้ากับอารมณ์ทางบวก การศึกษาของ Emmons และ Mccullough (2003) พบว่าความรู้สึกซาบซึ้งขอบคุณช่วยสร้างอารมณ์ทางบวก และลดอารมณ์ทางลบที่มีผลต่อสุขภาวะ โดยพบว่าคนที่รู้สึกหรือแสดงความรู้สึกซาบซึ้งขอบคุณจะมีความสุขกับการทำงาน มองโลกในแง่ดี ตื่นตัว และมีแนวโน้มที่จะช่วยเหลือหรือสนับสนุนผู้อื่นมากกว่าคนที่ไม่มีความรู้สึกซาบซึ้งขอบคุณ (Emmons & Shelton, 2002) นอกจากนี้การศึกษานี้ยังพบว่าความรู้สึกซาบซึ้งขอบคุณช่วยให้ระดับความเครียดและภาวะซึมเศร้าลดลง และกล่าวตรงกัน

กับ Hwei และ Abdullah (2013) ศึกษาการยอมรับ (Acceptance) การให้อภัย (Forgiveness) และ ความรู้สึกซาบซึ้ง ขอบคุณ (Gratitude) การฟื้นคืนกลับ (Resilience) ของนักศึกษามหาวิทยาลัย ผลการศึกษาสนับสนุนสมมติฐาน โดยพบว่า ความรู้สึกซาบซึ้งขอบคุณสามารถสร้างการฟื้นคืนกลับได้ดีกว่าการยอมรับและการให้อภัย

องค์ประกอบที่ 3 การทุ่มเททำงานเพื่อความมั่นคง ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ตัวแปรที่ 3 สิทธิและสวัสดิการ ข้าราชการทำให้มีคุณภาพชีวิตขั้นพื้นฐานที่ดี ซึ่งครูเป็นข้าราชการอาชีพหนึ่งที่มีส่วนใหญ่นับรวมเข้ามาเพื่อได้รับสวัสดิการของรัฐ ในแต่ละปีมีผู้สมัครสอบเข้าเป็นข้าราชการพลเรือน ทั่วประเทศเกือบ 1 ล้านคน (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2555) สวัสดิการเป็นองค์ประกอบหนึ่งของค่าตอบแทนที่เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการจูงใจให้เข้ามาทำงาน และรักษาบุคคลนั้นให้อยู่กับองค์กรตลอดไป โดยสวัสดิการเป็นการให้ค่าตอบแทน เพื่อช่วยให้ข้าราชการมีความรู้สึก สะดวกสบายและมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2556) เป็นเครื่องมือสำคัญ ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและสภาวะการยืนหยัด ให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ตลอดจนจูงใจให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามารับราชการและรักษาบุคคลนั้น ให้อยู่ในระบบราชการต่อไป จะเห็นได้ว่าสวัสดิการมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของข้าราชการและส่งเสริมคุณภาพชีวิตอีกด้วย

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้สิ่งที่ท้าทายด้วยจิตใจที่แน่วแน่ คือ พัฒนาตนเองด้วยการทำงานที่ท้าทาย ความสามารถ เพราะเป็นโอกาสในการเรียนรู้ มักหาโอกาสศึกษาเทคโนโลยีใหม่และสามารถนำความรู้มาประยุกต์ ปรับปรุง ให้เป็นนวัตกรรมในการทำงาน ตลอดจนมีอารมณ์ขัน มีความสามารถในการสร้างความผ่อนคลายให้แก่ตนเองและคนรอบข้าง ในขณะที่เดียวกันก็มีสมาธิในการทำงานจนเกิดสำเร็จและมีคุณภาพ ท่ามกลางสภาวะการที่ปกติ และไม่ปกติ จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า ตัวแปรที่ 2 มักหาโอกาสศึกษาเทคโนโลยีใหม่และสามารถนำความรู้มาประยุกต์ ปรับปรุง ให้เป็นนวัตกรรมในการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภิญทิรา ใจเปี่ยม (2564) ในวิเคราะห์ องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ในยุคพลิกผันของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ประยุกต์นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ คือ ครูมีการบูรณาการนวัตกรรมที่หลากหลายมาดึงดูดความสนใจของผู้เรียน มีการออกแบบสร้างสรรค่นวัตกรรมที่ผู้เรียนสนใจ ให้เกิดการเรียนรู้ผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ในชั้นเรียนและการเรียนรู้แบบออนไลน์อย่างลงตัว รวมถึงการนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อให้กระบวนการจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ มนต์ชัย เทียนทอง (2561) กล่าวถึงความสำคัญของเทคโนโลยีกับศึกษาว่า พัฒนาการของนวัตกรรมทางการศึกษาศาสตร์ใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นช่องทาง เช่น ห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) ห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual Classroom) และห้องเรียนอัจฉริยะ (Smart Classroom) เป็นต้น ล้วนแต่เป็นนวัตกรรมที่ผู้สอนต้องทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกทั้งสิ้น Education 4.0 เป็นยุคที่เน้นการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อการปฏิวัติอุตสาหกรรมยุค 4.0 จึงเป็นการจัดการศึกษาเพื่อสนองต่อความต้องการใหม่ ๆ ของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไป เทคโนโลยีสารสนเทศจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน การจัดการศึกษาในยุคนี้ให้ประสบความสำเร็จ เพื่อมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาวัตกรรมการใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมและประชาชาติ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษายุคนี้ จึงมาจากทั้งปัจจัยภายนอกที่สถานศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนได้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่โดยไม่มีข้อจำกัด ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่าการเปลี่ยนแปลงโลกเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ด้บพลัน หลายครั้งที่ครูจะต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง แต่ก็ไม่สามารถปรับตัวได้ทันตามกระแสที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเครียด ความกดดัน จากการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้สิ่งที่ท้าทายด้วยจิตใจที่แน่วแน่ ยังพบว่า การสร้างความผ่อนคลาย การมีอารมณ์ขันยังเป็นตัวแปรสำคัญสำหรับการเรียนรู้สิ่งใหม่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง การสร้างอารมณ์ขันในโรงเรียนเพื่อให้ครูได้ยิ้มและหัวเราะให้มากขึ้นจะส่งผลต่อของผู้ปฏิบัติงานทั้ง ในมิติของสุขภาพจิตที่ดีและสุขภาพกายที่แข็งแรง ดังที่ประเทศแคนาดามีผลการวิจัยออกมาว่า เทคนิค

การสร้างอารมณ์ขันให้ลูกน้อง ที่ผู้จัดการสถาบันการเงินหลายแห่งนำมาใช้ ส่งผลให้พนักงานมีผลงานในการทำงานดีขึ้นมาก (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2553) การสร้างอารมณ์ขันของมนุษย์ ยังส่งผลดีต่อความแข็งแรงทางกายด้วย ซึ่งพบว่า การหัวเราะสามารถช่วยเผาผลาญพลังงาน ได้เท่า ๆ กับการวิ่งบนสายพาน การหัวเราะยังช่วยเพิ่มออกซิเจนในเลือดช่วยลดความดันโลหิต เพิ่มระดับพลังงาน ผ่อนคลายกล้ามเนื้อและทำให้ระบบภายในทำงานได้อย่างสมดุล นอกจากนี้การหัวเราะยังส่งผลต่อระบบภูมิคุ้มกันด้านทานของร่างกาย Immune System อีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 โรงเรียนควรส่งเสริมสนับสนุนโดยการจัดสรรให้มีปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีการยื่นหยัดท่ามกลางความพลิกผันของครูในโรงเรียน เช่น จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงาน และผูกพันกับโรงเรียน ให้ครูรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน ให้อิสระในการทำงานมากขึ้น การส่งมอบความเชื่อใจ

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีนโยบายในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอและหลากหลาย ในรูปแบบกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างสุขภาวะในการทำงานและสัมพันธ์ภาพที่ดีของครู

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างค่านิยมองค์กรในการสำนึกคุณต่อสิ่งที่ได้รับเพื่อให้ครูได้ให้คุณค่าต่อสิ่งที่ตนได้รับ และมองหาข้อดีจากสภาพแวดล้อมของครู เช่น จัดกิจกรรมแสดงความยินดี เมื่อครูได้รับรางวัลหรือพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ

1.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพตามความสามารถและความเหมาะสมของครู จัดหาสวัสดิการต่าง ๆ ที่เอื้อต่อสุขภาพกายและใจเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานของครู

1.5 ผู้บริหารโรงเรียนต้องส่งเสริมและสนับสนุน ตลอดจนจัดสรรโอกาสให้ครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญทางวิชาชีพและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการยื่นหยัดท่ามกลางความพลิกผันของโรงเรียน ยอดนิยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดสงขลา โดยจำแนกครูตามกลุ่มวัย (Generation)

บรรณานุกรม

กรมสุขภาพจิต. (2552). 5 เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับ RQ. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต.

_____. (2563). เปลี่ยนร้ายกลายเป็นดี พลังสุขภาพจิต. สำนักวิชาการสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต, กระทรวงสาธารณสุข.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ :

ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด

กุสุมา พูลเฉลิม และ มานพ ชูนิล. (2014). พฤติกรรมการใช้เวลาว่างในที่ทำงานและสัมพันธ์ภาพ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. กรุงเทพฯ

เชี่ยวชาญ ภาวะวงศ์. (2556). คุณภาพศิษย์สะท้อนคุณภาพครู. สืบค้นจาก <https://www.komchadluek.net/kom-lifestyle/173400>

ดวงดาว โยชิตะ. (2560, มิถุนายน – กันยายน). วาปี-ซาปี กับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน. *มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 3(2). 23-30.

- ทิวาวัฒน์ ธนาสนะ. (2559). บทบาทการสร้างสัมพันธภาพในองค์กรขนาดใหญ่. *Veridiain E-Journal, Silpakorn University*, 9(1), 1-9.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2564). 'วิกฤตสาธารณสุข' สู่ 'วิกฤตเศรษฐกิจ' การใกล้เกลี่ยแก่วิกฤตชาติ (ตอนที่ 1). สืบค้น จาก <https://www.bot.or.th/thai/researchandpublications/articles/pages/article> .
- บัญชา ธนบุญสมบัติ. (2552). ทฤษฎีเคออสมีแก่นสารอย่างไร. *เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ*, 9(12), 44-50.
- เบญจวรรณ ถนอมชยธวัช, ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์ และ วุฒิชัย เนียมเทศ. (2559). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21: ความท้าทายในการพัฒนานักศึกษา. *เครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 3(2), 208-225.
- ประชาชาติธุรกิจ. (2564). สำนักงาน ก.พ.เปิดรับสมัครสอบบรรจุ "ข้าราชการ". สืบค้นจาก <https://www.prachachat.net/general/news-788426/>
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2545). *ธรรมานุญชีวิต*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ:
- พิณสุดา สิริธังศว. (2557). การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21. *รายงานการศึกษาประกอบการประชุมวิชาการ "อภิวัฒน์การเรียนรู้..สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย"*. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: เจริญผล.
- พุทธทาสภิกขุ. (2537). *ฆราวาสธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- ภณทิรา ใจเปี่ยม (2564). *วิเคราะห์ห้องปฏิบัติการการจัดการเรียนรู้ในยุคพลิกผันของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง*. (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- มนต์ชัย เทียนทอง. (2561). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอนในยุค Education 4.0. *วิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 28(3), 489-493.
- วารกรณ์ สามโกเศศ. (2021). *สารบำรุงสมอง*. สืบค้นจาก <http://libdoc.dpu.ac.th/article/>
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2562). *การโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงษ์การพิมพ์.
- วีระชัย รัตนองใต้ และวิเชียร รุ้อยินยง. (2019). ยุทธศาสตร์การบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา. *บัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 6(2), 342-359.
- สมหมาย จันทร์เรือง. (2563). *ครูในยุค Disruption*. สืบค้นจาก <https://www.matichon.co.th/columnists/news>
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2553). *อารมณ์ขันช่วยสร้างสุขในองค์กร*. สืบค้นจาก <https://www.thaihealth.or.th>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2016). *การสร้างทีมงานที่ดี*. สืบค้นจาก <http://ebook.ocsc.go.th/home/about/76?group=1>.
- เฮ็คเกอร์ การ์เซียและฟร็องเซร์ มิรாய. (2561). *Ikigai*. แปลโดย เพ็ญพิสาข์ ศีร์วรรณารถ. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: เนชั่นบุ๊คส์.
- Alexandra Touroutoglou. (2563). *การยืนหยัดคือพรสวรรค์หรือพรแสวง*. สืบค้นจาก <https://www.nike.com/th/a/is-tenacity-born-or-made/>
- Angela Duckworth. (2016). *The Power of Passion and Perseverance*. New York. Scribner.
- Cheer. (2020). Human Flourishing, Tourism Transformation And COVID-19: A Conceptual Touchstone. *An International Journal of Tourism Space, Place and Environment*, 22(3), 514-524.
- Edward Lorenz. (1972). *THE ESSENCE OF CHAOS*. Seattle: UNIVERSITY OF WASHINGTON PRESS.

- Grotberg, E. H. (1995). *A Guide to Promoting Resilience in Children: Strengthening the Human Spirit*. The Hague, The Netherlands: Bernard Van Leer Foundation.
- Hwei, L. K., & Abdullah, H. S. L. B. (2013). Acceptance, forgiveness, and gratitude: Predictors of resilience among university students. *Malaysian Online Journal of Counseling*, 49.
- Likert, R. (1967). "The Method Of Constructing And Attitude Scale". In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement*, 90-95.
- Longman. (2564). *Resilience*. Retrieved on October 19,2021 Retrieved from <https://www.ldoceonline.com/>
- Maldonado & Salanova. (2018). Psychological Capital and Performance Among Undergraduate Students: The Role of Meaning-Focused Coping and Satisfaction. *Critical Perspectives*, 23(3), 390-402.
- McCullough, M. E., Kilpatrick, S. D., Emmons, R. A., & Larson, D. B. (2001). Is gratitude a moral affect?. *Psychological bulletin*, 127(2), 249.
- McCullough, M. E., Tsang, J. A., & Emmons, R. A. (2003). Gratitude in intermediate affective terrain: links of grateful moods to individual differences and daily emotional experience. *Journal of personality and social psychology*, 86(2), 295.
- Mori, K., Kaiho, Y., Tomata, Y., Narita, M., Tanji, F., Sugiyama, K., & Tsuji, I. (2017). Sense of Life Worth Living (Ikigai) And Incident Functional Disability in Elderly Japanese: The Tsurugaya Project": Corrigendum. *Journal of Psychosomatic Research*, 96-106.
- Rutter (1985) Rutter, M. (1985). Resilience in The Face of Adversity: Protective Factors and Resistance to Psychiatric Disorder. *British Journal of Psychiatry*, 147: 598–611.
- The Ken Blanchard Companies. (2009). *Engagement to Work Passion. Perspective*. Retrieved from <http://www.kenblanchard.com>.
- The Standard. (2018, ตุลาคม 1). *อิคิไก มากกว่าความสุข คือความหมายของการได้ตื่นขึ้นมาในทุกเช้า*. สืบค้นจาก <https://thestandard.co/piti-ekkamai/>