

ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับความสุขในการทำงานของครู
ในบริบทโรงเรียนแห่งความสุข: กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลร่มแก้ว
The Relationship Between Teacher Participation in School
Management and Teachers' Happiness at Work: A Case Study
of Romkaew Kindergarten School

ปริมกุลรักษ์ ชัยภัทรวรรณ¹ และ กุณษ์พรสิร ชัยภัทรวรรณ²

Primkunlarak Chaipatwaratchaya¹, and Khunpharisorn Chaipatwaratchaya²

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

²สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

¹Education Administration of Education, University of Phayao, Thailand

²Educational Administration, Faculty of Education, Chiang Mai University, Thailand

Corresponding Author E-mail: ¹phimmy.pt@gmail.com, ²kenikasone@gmail.com

Received: May 3, 2026

Revised: July 4, 2026

Accepted: July 8, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารจัดการสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครู และ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับความสุขในการทำงานของครูในบริบทโรงเรียนแห่งความสุข เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ในลักษณะกรณีศึกษา โดยใช้แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมและแนวคิดโรงเรียนแห่งความสุขเป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนอนุบาลร่มแก้ว กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 60 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามการมีส่วนร่วมของครูและมีความสุขในการทำงานของครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.45) โดยด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในส่วนระดับความสุขในการทำงานของครูโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.50) โดยด้านความสุขด้านบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการมีส่วนร่วมของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.72$) แสดงให้เห็นว่าเมื่อครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษามากขึ้น ความสุขในการทำงานจะเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมของครู, ความสุขในการทำงาน, โรงเรียนแห่งความสุข, การศึกษาปฐมวัย

Abstract

This research article aimed to 1) examine the level of teacher participation in school administration, 2) investigate the level of teachers' happiness at work, and 3) analyze the relationship between teacher participation and teachers' happiness at work within the context of a Happy School. The study employed a quantitative case study design, using the concepts of Participative Management and the Happy School framework as its conceptual foundation. The research was conducted at Romkaew Kindergarten School. The sample consisted of 60 teachers and educational personnel, selected through purposive sampling. The research instrument was a five-point Likert-scale questionnaire comprising sections: (1) teacher participation, and (2) teachers' happiness at work. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics using Pearson's correlation coefficient. The findings revealed that the overall level of teacher participation in school administration was high ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.45), with participation in continuous improvement and development receiving the highest mean score. The overall level of teachers' happiness at work was also high ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.50), with the People dimension recording the highest mean score. Furthermore, teacher participation demonstrated a strong positive relationship with teachers' happiness at work, with statistical significance at the .01 level ($r = 0.72$). These findings indicate that greater teacher participation in school administration is associated with higher levels of happiness at work among teachers.

Keywords: Teacher participation, Happiness at work, Happy school, Early Childhood Education

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการควบคู่กับคุณภาพชีวิตและความสุขของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของการศึกษาปฐมวัยซึ่งเป็นช่วงวัยที่มีความสำคัญต่อการวางรากฐานของการพัฒนามนุษย์ในระยะยาว (Shonkoff & Phillips, 2000) แนวคิด “โรงเรียนแห่งความสุข” (Happy School) จึงได้รับการนำมาใช้เป็นกรอบพัฒนาองค์กรทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การปฏิบัติงาน และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขของทุกภาคส่วนในสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างสมดุล โดยความสุขในการทำงานของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และความสำเร็จขององค์กรการศึกษา ครูที่มีความสุขในการทำงานมักมีแรงจูงใจสูง มีความผูกพันต่อองค์กร และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Diener, 2000) เนื่องจากความสุขในการทำงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) และประสิทธิผลของสถานศึกษา (school effectiveness) ซึ่งเป็นตัวชี้วัดสำคัญของ

ความสำเร็จทางการบริหารการศึกษา นอกจากนี้ รายงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2567) สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาคุณภาพครูและการสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นประเด็นสำคัญของการพัฒนาการศึกษาปฐมวัยในประเทศไทย

อย่างไรก็ตาม จากการพิจารณางานวิจัยส่วนใหญ่มักให้ความสำคัญกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือประสิทธิภาพการบริหาร มากกว่าการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัย จึงยังปรากฏช่องว่างขององค์ความรู้ (Research Gap) ที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติมในมิติของการบริหารสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของครู (Teacher Participation) ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) ชี้ให้เห็นว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการดำเนินงาน จะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบ (Ownership) และส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน (Somech, 2002) นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของครูยังส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร ในระยะยาว ทั้งในด้านการทำงานเป็นทีม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขณะเดียวกัน แนวคิดด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการ จะสามารถส่งเสริมประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ (Leithwood et al., 2006; Robinson et al., 2008) ทั้งหมดนี้สะท้อนให้เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของครูในฐานะเป็นปัจจัยเชิงกลยุทธ์การบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพขององค์กรการศึกษาโดยรวม

ในบริบทประเทศไทย การจัดการศึกษาปฐมวัยตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเด็กอย่างเป็นองค์รวม ควบคู่กับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในกระบวนการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) แต่ในทางปฏิบัติกลับพบการมีส่วนร่วมของครูในบางสถานศึกษายังไม่เป็นระบบ ทั้งยังขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะในบริบทสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย ซึ่งมีลักษณะการบริหารจัดการที่แตกต่างจากสถานศึกษาภาครัฐ ทั้งในด้านโครงสร้างการบริหาร ความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน และวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้ “โรงเรียนอนุบาลร่มแก้ว” เป็นสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่ดำเนินการจัดการศึกษาภายใต้แนวคิดโรงเรียนแห่งความสุข โดยให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทในการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ผู้วิจัยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและติดตามการดำเนินงานของโรงเรียน พบว่า ครูมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมของสถานศึกษา แต่ระดับการมีส่วนร่วมของครูในแต่ละด้านอาจแตกต่างกัน และอาจส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของครูแตกต่างกันด้วย แม้ว่าจะมีงานวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูหรือความสุขในการทำงานในบริบทสถานศึกษาหลายเรื่อง แต่ยังมีงานวิจัยจำนวนน้อยที่ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองในโรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัยที่ดำเนินงานตามแนวคิดโรงเรียนแห่งความสุข จึงทำให้ยังขาดข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับใช้กำหนดแนวทางการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาประเภทนี้

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับความสุขในการทำงานในบริบทของโรงเรียนอนุบาลร่มแก้ว เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถอธิบายบทบาทของการมีส่วนร่วมของครูที่มีต่อความสุขในการทำงาน และนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขอย่างยั่งยืน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกันต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารจัดการสถานศึกษาในโรงเรียนอนุบาลร่มแก้ว
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูภายใต้บริบทของโรงเรียนแห่งความสุข
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนอนุบาลร่มแก้ว

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครู

การมีส่วนร่วมของครู (Teacher Participation) เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยการที่ครูมีโอกาสเข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจ วางแผน ดำเนินงาน และประเมินผลในกิจกรรมของสถานศึกษา (Somech, 2010) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy และ Miskel (2013) ที่ระบุว่า การมีส่วนร่วมช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร (sense of ownership) และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของครู นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมยังสัมพันธ์กับแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) ซึ่งช่วยให้เกิดความร่วมมือและความไว้วางใจภายในองค์กร ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Bush, 2011) โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษา การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเชิงบวกเพิ่มขึ้น (Somech, 2010)

2. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู

ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) เป็นสถานะที่บุคลากรมีความพึงพอใจ ความผูกพัน และความรู้สึกเชิงบวกต่อการทำงาน (Fisher, 2010) ซึ่ง Diener (2000) อธิบายว่า เป็นองค์ประกอบของความเป็นอยู่ที่ดี (well-being) ที่ครอบคลุมทั้งด้านอารมณ์และการประเมินชีวิต ในบริบทของครู ความสุขในการทำงานส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการสอน ความสัมพันธ์กับนักเรียน และคุณภาพการจัดการเรียนรู้ (Collie et al., 2012) อีกทั้งยังมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน (Judge et al., 2001)

3. แนวคิดโรงเรียนแห่งความสุข

แนวคิดโรงเรียนแห่งความสุข (Happy School) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่เอื้อต่อความสุขของผู้เรียนและบุคลากร โดยองค์การยูเนสโก (UNESCO, 2016) ได้เสนอกรอบแนวคิดที่ประกอบด้วย 3 มิติหลัก ได้แก่ 1) บุคลากรและความสัมพันธ์ (People) 2) กระบวนการเรียนรู้

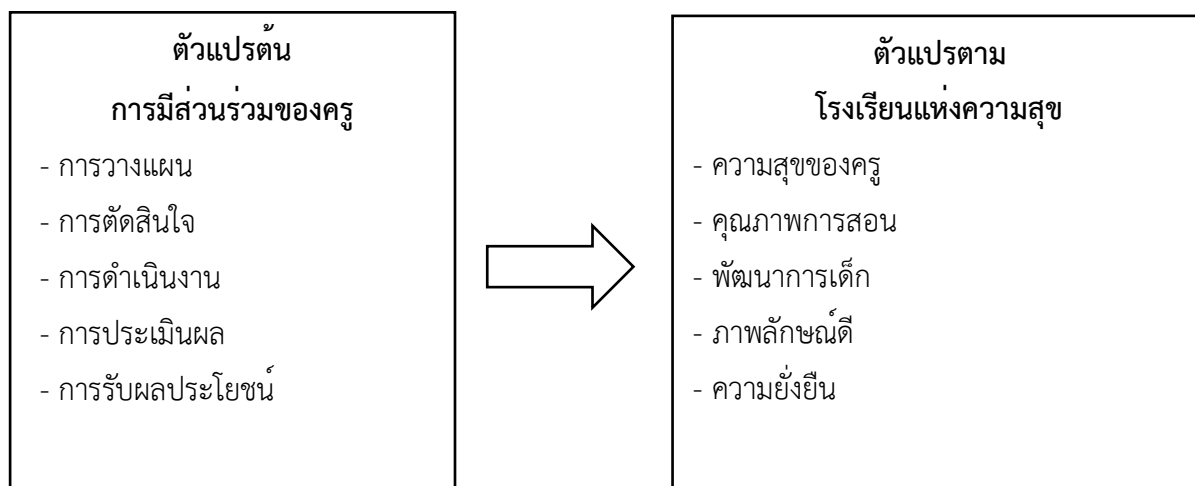
(Process) 3) สภาพแวดล้อม (Place) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hargreaves (2003) ที่ชี้ว่าบรรยากาศโรงเรียนที่สนับสนุนความสัมพันธ์เชิงบวกจะช่วยเพิ่มความสุขและแรงจูงใจของครู

4. การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับความสุขในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า การมีส่วนร่วมของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะเมื่อครูมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะทำให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าและความพึงพอใจในงานมากขึ้น (Somech, 2010) นอกจากนี้ Lambert (2001) ยังพบว่าการมีส่วนร่วมในรูปแบบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเพิ่มความสุขในการทำงานของครู ขณะที่ Skaalvik และ Skaalvik (2011) ระบุว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารและการมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลต่อความพึงพอใจและลดความเครียดในการทำงาน ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของครูเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนแห่งความสุขที่เน้นความสัมพันธ์และบรรยากาศเชิงบวก

นอกจากนี้ เมื่อสังเคราะห์ผลการศึกษาก็พบว่า แม้งานวิจัยจำนวนมากยืนยันความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับความสุขในการทำงาน แต่ยังมีข้อจำกัดสำคัญ คือ 1) งานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาปัจจัยดังกล่าวแยกจากแนวคิดโรงเรียนแห่งความสุข 2) ส่วนใหญ่ศึกษาความสุขของผู้เรียนมากกว่าความสุขของครู 3) ยังมีงานวิจัยเชิงประจักษ์ในบริบทโรงเรียนแห่งความสุขของประเทศไทยค่อนข้างจำกัด ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับความสุขในการทำงานของครูในบริบทโรงเรียนแห่งความสุข เพื่อเติมเต็มช่องว่างขององค์ความรู้ดังกล่าว

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการมีส่วนร่วมของครูของ Somech (2010) รวมถึง Hoy และ Miskel (2013) มาใช้เป็นกรอบในการศึกษาตัวแปรด้านการมีส่วนร่วมของครู ใช้แนวคิดความสุขในการทำงานของ Fisher (2010) และ Diener (2000) เป็นกรอบในการอธิบายตัวแปรด้านความสุขในการทำงานของครู และใช้แนวคิดโรงเรียนแห่งความสุขของ UNESCO (2016) ใช้เป็นบริบทในการอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสอง นอกจากนี้ ผลการสังเคราะห์งานวิจัยที่ผ่านมาแสดงให้เห็นถึงช่องว่างขององค์ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับความสุขในการทำงานในบริบทโรงเรียนแห่งความสุขของประเทศไทย ซึ่งเป็นประเด็นที่การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาและนำมาใช้ในการพัฒนารอบแนวคิดการวิจัย (ดังภาพที่ 1) ต่อไป



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณในลักษณะกรณีศึกษา (Quantitative Case Study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครู ระดับความสุขในการทำงาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับความสุขในการทำงานในโรงเรียนอนุบาลร่มแก้ว

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลร่มแก้ว

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 60 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินงานของสถานศึกษาและสามารถให้ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การมีส่วนร่วมของครู และความสุขในการทำงานของครู ทั้งนี้ แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ (IOC = 0.67-1.00) และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (Cronbach's Alpha = 0.90)

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง จากนั้นรวบรวมแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของครูและความสุขในการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของ Best (1981) คือ ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด, 3.51–4.50 หมายถึง ระดับมาก, 2.51–3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง, 1.51–2.50 หมายถึง ระดับน้อย, และ 1.00–1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับความสุขในการทำงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) โดยพิจารณาระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้ ผู้วิจัยแปลผลระดับความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ของ Evans (1996) คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.80–1.00 หมายถึง ความสัมพันธ์สูงมาก, 0.60–0.79 หมายถึง ความสัมพันธ์สูง, 0.40–0.59 หมายถึง ความสัมพันธ์ปานกลาง, 0.20–0.39 หมายถึง ความสัมพันธ์ต่ำ, และ 0.00–0.19 หมายถึง ความสัมพันธ์ต่ำมาก

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารจัดการสถานศึกษาในโรงเรียนอนุบาลร่มเกล้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 85.00 และมีอายุอยู่ในช่วง 31–40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 46.67 รองลงมาคือ 41–50 ปี ร้อยละ 25.00 (ตารางที่ 1 และ 2)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	9	15.00
หญิง	51	85.00
รวม	60	100.00

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	12	20.00
31-40 ปี	28	46.67
41-50 ปี	15	25.00
51 ปีขึ้นไป	5	8.33

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รวม	60	100.00

ตารางที่ 3 ระดับการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนอนุบาลร่มเกล้า (n = 60)

ด้านการมีส่วนร่วมของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การมีส่วนร่วมในการวางแผน	4.30	0.46	มาก
การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.35	0.44	มาก
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.28	0.47	มาก
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.25	0.49	มาก
การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนา	4.42	0.41	มาก
รวม	4.32	0.45	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนอนุบาลร่มเกล้าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนา ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.41) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.44) และการมีส่วนร่วมในการวางแผน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.46) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.49) ทั้งนี้ การที่ทุกด้านอยู่ในระดับมากสะท้อนให้เห็นว่าครูมีบทบาทในการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างครอบคลุมและต่อเนื่อง

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ระดับความสุขในการทำงานของครูภายใต้บริบทของโรงเรียนแห่งความสุข

ตารางที่ 4 ระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนอนุบาลร่มเกล้า (n = 60)

ด้านการมีส่วนร่วมของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความสุขด้านบุคคล (People)	4.30	0.48	มาก
ความสุขด้านกระบวนการทำงาน (Process)	4.20	0.52	มาก
ความสุขด้านผลงาน (Performance)	4.25	0.50	มาก
รวม	4.25	0.50	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนอนุบาลร่มเกล้าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสุขด้านบุคคล ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ ความสุขด้านผลงาน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.50) และความสุขด้านกระบวนการทำงาน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ แม้ว่าด้านความสุขด้าน

กระบวนการทำงานจะมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูมีความพึงพอใจต่อระบบการทำงานและการบริหารจัดการในระดับที่ดี โดยเฉพาะในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงถึงบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กร

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนอนุบาลร่มเกล้า

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับความสุขในการทำงานของครู ($n = 60$)

ตัวแปร	X	Y
การมีส่วนร่วมของครู	1.00	0.72**
ความสุขในการทำงาน	0.72**	1.00

หมายเหตุ: ** $p < .01$

จากตารางที่ 5 พบว่า การมีส่วนร่วมของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูในระดับสูง ($r = 0.72$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน กล่าวคือ ครูที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาสูง มีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในการทำงานสูงตามไปด้วย

อภิปรายผล

1. ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารจัดการสถานศึกษา พบว่า ครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร ทั้งด้านการวางแผน การดำเนินงาน การตัดสินใจ และการประเมินผล ซึ่งส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรับผิดชอบต่อการดำเนินงานของโรงเรียน และเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ Cohen และ Uphoff (1980) ที่อธิบายว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความรับผิดชอบต่อองค์กร รวมทั้งสอดคล้องกับ Somech (2002) ที่พบว่าการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการพัฒนาองค์กร

2. ระดับความสุขในการทำงานของครู พบว่า ครูมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าครูมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Fisher (2010) ที่อธิบายว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความรู้สึกเชิงบวกที่บุคลากรมีต่อการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งสอดคล้องกับ Diener (2000) ซึ่งอธิบายว่า ความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับความสุขในการทำงาน พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารจัดการสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า เมื่อครูได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารมากขึ้น ครูก็มีแนวโน้มที่จะมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ Somech (2010) ที่พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู และสอดคล้องกับ Skaalvik และ Skaalvik (2011) ที่รายงานว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงานของครู นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Lambert (2001) ที่เสนอว่า การบริหารที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดของการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสะท้อนผลของตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน แต่ยังไม่สามารถสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมเป็นสาเหตุของความสุขในการทำงาน ซึ่งต้องควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในอนาคต

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่เป็นโมเดล “Participation–Happiness Model” อธิบายได้ว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่นำไปสู่การสร้างโรงเรียนแห่งความสุข (Happy School) และเกิดผลลัพธ์เชิงบวกต่อคุณภาพการศึกษา โดยกระบวนการของรูปแบบ มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของครู (Teacher Participation) ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน และการประเมินผล ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ความรับผิดชอบ และความผูกพันต่อสถานศึกษา

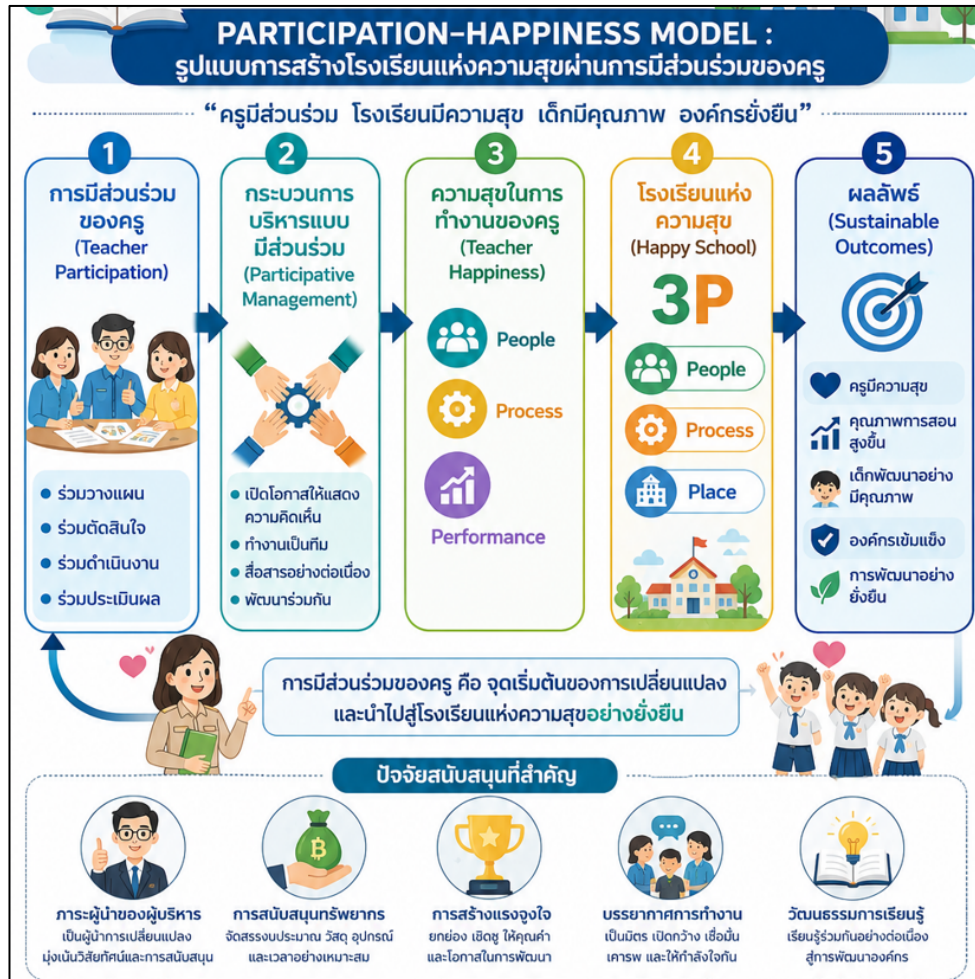
2. กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น ทำงานร่วมกันเป็นทีม สื่อสารอย่างต่อเนื่อง และร่วมพัฒนาองค์กร ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ

3. ความสุขในการทำงานของครู (Teacher Happiness) เมื่อครูได้รับการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง จะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานทั้งด้าน People (ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล) Process (กระบวนการทำงาน) และ Performance (ความภาคภูมิใจในผลงาน) ทำให้ครูมีแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

4. โรงเรียนแห่งความสุข (Happy School) ความสุขของครูส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขตามแนวคิด 3P ได้แก่ People (บุคลากรมีความสุขและมีความสัมพันธ์ที่ดี) Process (กระบวนการจัดการเรียนรู้และการบริหารที่มีคุณภาพ) และ Place (สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้)

5. ผลลัพธ์ที่ยั่งยืน (Sustainable Outcomes) การดำเนินงานตามรูปแบบดังกล่าวก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่สำคัญ ได้แก่ ครูมีความสุขในการทำงาน คุณภาพการจัดการเรียนการสอนสูงขึ้น ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ องค์กรมีความเข้มแข็ง และสามารถพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ รูปแบบดังกล่าวยังเสริมด้วยปัจจัยสนับสนุนและกลไกการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสนับสนุนทรัพยากร การสร้างแรงจูงใจ บรรยากาศการทำงานที่ดี และวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ครูสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งกล่าวได้ว่า การสร้างโรงเรียนแห่งความสุขจำเป็นต้องอาศัยทั้งการบริหารแบบมีส่วนร่วมและปัจจัยสนับสนุนสำคัญที่ช่วยเสริมให้การมีส่วนร่วมของครูเกิดประสิทธิผลสูงสุด ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลองค์ความรู้จากการวิจัย รูปแบบการสร้างโรงเรียนแห่งความสุขผ่านการมีส่วนร่วมของครู หรือ Participation-Happiness Model

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในด้านการวางแผน การตัดสินใจ และการประเมินผล เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและความผูกพันต่อองค์กร

2. สถานศึกษาควรพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

3. ควรส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อความสุขของครู โดยเน้นความสัมพันธ์ที่ดี การสนับสนุนจากผู้บริหาร และความเป็นธรรมในการบริหารจัดการ

4. ควรนำโมเดลโรงเรียนแห่งความสุขมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร โดยให้ความสำคัญกับความสมดุลขององค์ประกอบด้านบุคคล กระบวนการทำงาน และผลลัพธ์ขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังสถานศึกษาอื่น หรือศึกษาหลายกรณีศึกษา เพื่อเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงผลการวิจัยในวงกว้าง

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร แรงจูงใจในการทำงาน หรือวัฒนธรรมองค์กร

3. ควรใช้การออกแบบเชิงเปรียบเทียบหรือ longitudinal study เพื่อตรวจสอบทิศทางความสัมพันธ์

4. ควรศึกษาระหว่างกลุ่มครูและบุคลากรอื่น เพื่อทดสอบและเปรียบเทียบความแตกต่างความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของกับความสุขในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. พริกหวานกราฟฟิค Best, J. W. (1981). *Research in education* (4th ed.). Prentice Hall.

Bush, T. (2011). *Theories of educational leadership and management* (4th ed.). Sage.

Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). *Participation's place in rural development: Seeking clarity through specificity*. World Bank.

Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social–emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 104(4), 1189–1204. <https://doi.org/10.1037/a0029356>

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>

Evans, J. D. (1996). *Straightforward statistics for the behavioral sciences*. Thomson Brooks/Cole.

- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Hargreaves, A. (2003). *Teaching in the knowledge society: Education in the age of insecurity*. Teachers College Press.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Lambert, L. (2001). *Leadership capacity for lasting school improvement*. ASCD.
- Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A., & Hopkins, D. (2006). Successful school leadership: What it is and how it influences pupil learning. Department for Education.
- Robinson, V. M. J., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635–674.
- Shonkoff, J. P., & Phillips, D. A. (2000). *From neurons to neighborhoods: The science of early childhood development*. National Academy Press.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029–1038. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001>
- Somech, A. (2002). Explicating the complexity of participative management: An investigation of multiple dimensions. *Educational Administration Quarterly*, 38(3), 341–371.
- Somech, A. (2010). Participative decision making in schools. *Educational Administration Quarterly*, 46(2), 174–209. <https://doi.org/10.1177/1094670509351939>
- UNESCO. (2016). *Happy schools: A framework for learner well-being in the Asia-Pacific*.

