

แนวทางการบริหารความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ปรัชญานันท์ ไชยหล่อ^{1*} พรศักดิ์ สุจริตรักษ์² และชวน ภารังกุล³

¹นักศึกษานิเทศศาสตร์, คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

^{2,3}อาจารย์ประจำ, คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

Corresponding author e-mail: biwpratchayanana@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 19 กรกฎาคม 2568

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 23 กันยายน 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 5 ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบผสมผสานนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 2) เสนอแนวทางการบริหารความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างในเชิงปริมาณคือโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วประเทศจากเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2564 จำนวน 331 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 662 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น และกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้นแบบ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 เชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง และเครื่องมือในการยืนยันแนวทางการบริหารความสุข คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เชิงสำรวจ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู การปฏิบัติงานเป็นทีม วัฒนธรรมโรงเรียน และการบริหารจัดการสถานศึกษา รวม 104 ตัวแปร และ 2. แนวทางการบริหารความสุขในการทำงานของครูมี 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 8 แนวทางย่อย 2) การส่งเสริมการปฏิบัติงานเป็นทีม มี 8 แนวทางย่อย 3) การสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน มี 7 แนวทางย่อย และ 4) การบริหารจัดการสถานศึกษา มี 8 แนวทางย่อย โดยแต่ละแนวทางมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดทุกแนวทาง

คำสำคัญ: การบริหาร ความสุขในการทำงาน ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

GUIDELINES FOR THE MANAGEMENT OF WORK HAPPINESS AMONG SECONDARY SCHOOL TEACHERS

Pratchayanon Chailor^{1*} Phornsak Sucharitrak² and Chuan Parunggul³

¹Ph.D. Student, Faculty of Education, Department of Educational Administration, Muban Chom Bueng
Rajabhat University, Thailand

^{2,3} Lecturer, Faculty of Education, Department of Educational Administration, Muban Chom Bueng
Rajabhat University, Thailand

Abstract

The mixed methods research aimed to 1) investigate the components of work happiness among secondary school teachers, and 2) propose guidelines for the management of work happiness among secondary school teachers. The quantitative sample consisted of 331 secondary schools nationwide under the Office of Secondary Educational Service Area for the academic year 2021. Two respondents were selected from each school: one school director and one teacher, totaling 662 participants. The researchers used stratified random sampling. The target group for qualitative data collection consisted of 9 specifically selected model school directors. The research instruments included: a five-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.99; a structured interview protocol, and an evaluation form for assessing the appropriateness and feasibility of the proposed management guidelines. Quantitative data were analyzed using frequencies, percentages, means, standard deviations, and exploratory factor analysis. Qualitative data were analyzed through content analysis.

The research results indicated that:

1. Work happiness among secondary school teachers comprises four components with a total of 104 indicators.
2. The proposed guidelines for managing work happiness among secondary school teachers. The details are as follows: 1) Guidelines for enhancing teacher work motivation, consisting of 8 sub-approaches, 2) Guidelines for promoting teamwork, consisting of 8 sub-approaches, 3) Guidelines for building school culture, consisting of 7 sub-approaches, and 4) Guidelines for school management, consisting of 8 sub-approaches. All domains were deemed highly appropriate and feasible.

Keywords: Management, Work Happiness, Secondary School Teachers

ความสำคัญและที่มาของงานวิจัย

โลกในศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากการพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งส่งผลต่อโครงสร้างทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และการศึกษา ประเทศต่าง ๆ จำเป็นต้องปรับนโยบายเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตให้มีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559, น. 4) การศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการสร้างคนคุณภาพ และเป็นพื้นฐานของการพัฒนาประเทศ ซึ่งการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันต้องมุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำ ยกระดับคุณภาพการศึกษา และเตรียมผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกอนาคต (สำนักงานกฤษฎีกา, 2564, น. 295) อย่างไรก็ตาม ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา คือ ความสุขของบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะครู ซึ่งเป็นกลุ่มที่ใช้เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตไปกับการทำงาน และมีบทบาทสำคัญในการสร้างคนรุ่นใหม่

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่มีต่องานที่ทำเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคคลและองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบการศึกษา ความสุขในการทำงานของครูย่อมส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนและบรรยากาศในสถานศึกษา (กมลทิพย์ ใจเที่ยง, 2562, น. 7) สถานศึกษาจึงควรตระหนักถึงการสร้างความสุขให้กับบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดความเสี่ยงจากภาวะหมดไฟ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในองค์กร โดยการสร้างแรงจูงใจ การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออาทร (ชวนชม ชินะดังกูร, 2560, น. 28)

การมีแนวทางการบริหารที่ชัดเจนจะส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งจากข้อมูลจากการสำรวจของ The Association of Teachers and Lecturers ในสหราชอาณาจักร พบว่าครูบรรจุใหม่ ร้อยละ 73 ต้องการลาออก โดยให้เหตุผลว่าภาระงานมากเกินไป ขาดความสมดุลในชีวิต ไม่ได้ได้รับการยอมรับ และนโยบายที่เปลี่ยนแปลงบ่อย (Marsh, 2015, p. 22) สถานการณ์นี้สะท้อนถึงความเสี่ยงที่ครูจะขาดแรงจูงใจ ซึ่งตรงกับบริบทของประเทศไทยที่ครูต้องเผชิญกับภาระงานที่เกินความรับผิดชอบหลักและบทบาทที่หลากหลายเกินไป (สุวารีศิริ ภูเปี่ยมสินธุ์, 2558, น. 239) สมาคมครูและอาจารย์แห่งสหราชอาณาจักร (The association of teachers and lecturers: ATL) ได้ทำการสำรวจครูฝึกสอนและครูที่เพิ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ร้อยละ 73 ของครูบรรจุใหม่ต้องการลาออกจากอาชีพครู และครูกว่าร้อยละ 54 มองว่าอีก 10 ปีข้างหน้า พวกเขาคงไม่ได้สอนในห้องเรียนอีก โดยที่ครึ่งหนึ่งมองว่าพวกเขาจะลาออกภายในเวลา 5 ปี ด้วยเหตุผล 5 อันดับ ดังนี้ อันดับ 1 ภาระงานที่หนักเกินไป อันดับ 2 สังคมไม่เห็นคุณค่า อันดับ 3 การเปลี่ยนแปลงที่ไม่เคยคงที่ อันดับ 4 พฤติกรรมของนักเรียนที่ควบคุมได้ยาก และอันดับ 5 การประเมินและตรวจสอบคุณภาพ (Marsh, 2015, 22) สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (2552, น. 12) ระบุว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูควรเป็นประเด็นสำคัญในกระบวนการวิจัยและปฏิรูปการศึกษา เพราะหากครูไม่มีความสุข ย่อมส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของระบบการศึกษาโดยรวม

จากความสำคัญและปัญหาที่กล่าวมา ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของการบริหารเพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานของครู โดยเฉพาะในระดับมัธยมศึกษา ซึ่งมีความซับซ้อนในการบริหารมากขึ้น เนื้อหาที่ครูต้องสอนลึกและกว้างกว่าระดับประถม เน้นการบูรณาการทักษะขั้นสูง รวมทั้งครูต้องมีบทบาทเป็นผู้แนะแนวการศึกษาต่อและอาชีพ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการบริหารความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรในองค์กรทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารแบบ PIE Model ตามแนวคิดของ Newby, Stepich, Lehman and Russell (2011, p. 18) ประกอบด้วย 3 กระบวนการสำคัญ ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์และการตัดสินใจของผู้บริหาร ที่จะกำหนดวิธีการไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติให้บรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Implementation) หมายถึง กรรมวิธีในการตัดสินใจเลือกแผนงานและโครงการไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามจุดหมาย (Ends) ที่กำหนดไว้ และ 3) การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบการควบคุมและการวัดผลการปฏิบัติตามแผนเพื่อให้ทราบถึง ความก้าวหน้าหรือข้อบกพร่องหรือข้อจำกัดของแผนนั้น

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบความสุขในการทำงานของครู

ความสุขในการทำงานของครู หมายถึง ความพึงพอใจและภาวะจิตใจที่ดีที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานซึ่งส่งผลให้การสอนและพัฒนาผู้เรียนมีคุณภาพมากขึ้น โดย Diener (1984, pp. 542-563) ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความพึงพอใจในชีวิต 2) ความพึงพอใจในงาน 3) อารมณ์ทางบวก และ 4) อารมณ์ทางลบ Veenhoven (1984, pp. 268-358) กล่าวถึงความสุขในการทำงานของครู 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิธีการเฉพาะตัว 2) บุคลิกภาพ 3) รูปแบบการดำเนินชีวิต 4) ความปรารถนา 5) ความเชื่อ และ 6) การเห็นคุณค่า Heylighen (1992, p. 50) กล่าวว่าความสุขในการทำงานของครูมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถด้านเนื้อหา 2) ความสามารถด้านการรับรู้ และ 3) ความสามารถส่วนบุคคล Rvff and Keyes (1995, pp. 719-727) ให้แนวคิดความสุขในการทำงานของครู 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การยอมรับตนเอง 2) ความเชี่ยวชาญด้านสิ่งแวดล้อม 3) อีสรภาพ 4) ความสัมพันธ์เชิงบวก 5) การพัฒนาตนเอง และ 6) จุดมุ่งหมายในชีวิต Manion (2003, pp. 652-659) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบความสุขในการทำงานของครู 6 ประการ ดังนี้ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน และ 4) การเป็นที่ยอมรับ Layard (2005, pp. 62-72) กล่าวถึงความสุขในการทำงานของครูว่ามี 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว 2) สถานการณ์ทางการเงิน 3) งาน 4) สังคมและเพื่อน 5) สุขภาพ 6) เสรีภาพส่วนบุคคล และ 7) ค่านิยมส่วนบุคคล Warr (2007, p. 22-23) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความรื่นรมย์ในการทำงาน 2) ความพึงพอใจในงาน และ 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน Jessica (2010, p. 22-24) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องวิทยาศาสตร์แห่งความสุข พบว่าองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุขนั้นมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผลงาน 2) ความเชื่อมั่น 3) วัฒนธรรม 4) ความมุ่งมั่น และ 5) ความมั่นใจ Andrew (2011, p. 1-13) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารความสุขในการทำงานว่าประกอบด้วย 13 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสร้างบรรยากาศความสนุกสนานในการทำงาน 2) การส่งเสริมการทำงาน 3) สัมพันธภาพในการทำงาน 4) การสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงาน 5) ความหลากหลายของงาน 6) การทำงานเป็นทีม 7) การรับรู้งาน 8) การให้รางวัล 9) ความสมบูรณ์ของงาน 10) ความผูกพันในการทำงาน 11) การเป็นส่วนหนึ่งของงาน 12) การมีภาวะผู้นำในที่ทำงาน และ 13) ชุมชนที่ทำงาน แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (2552, น. 6-14) ได้เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ ซึ่งประกอบด้วย 1) Happy Body มีสุขภาพดี 2) Happy Heart ใจงาม 3) Happy Relax การผ่อนคลาย 4) Happy Brain การหาความรู้ 5) Happy Soul มีคุณธรรม 6) Happy Money ใช้เงินเป็น 7) Happy Family ครอบครัวที่ดี และ 8) Happy Society สังคมที่ดี และ ก้านทอง บุหระ (2560, น. 169-176) กล่าวว่า องค์ประกอบในการสร้างองค์กรแห่งความสุข 16 ประการ ดังนี้ 1) สภาพทางโครงสร้างขององค์กร 2) สภาพทางสังคมขององค์กร 3) วัฒนธรรม 4) คุณค่า 5) ความเชื่อ 6) แนวทางในการปฏิบัติขององค์กร 7) สุขภาพของบุคลากร 8)

สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน 9) การให้ข้อมูล ข่าวสาร ทรัพยากร 10) ความยืดหยุ่นทางด้านสุขภาพ 11) ชุมชนที่เกี่ยวข้อง 12) การให้ความสำคัญ 13) ภาวะผู้นำ 14) ความเชื่อมั่น 15) การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และ 16) การมีส่วนร่วมในการปรับปรุง ซึ่งจากการทบทวนแนวคิดองค์ประกอบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่า องค์ประกอบความสุขในการทำงานของครูเกิดจากสิ่งแวดล้อมรอบตัวครูซึ่งเกิดขึ้นในที่ทำงาน และการดำเนินชีวิตประจำวันของครู หากครูมีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพการสอน บรรยากาศในห้องเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งการศึกษาแนวทางการบริหารความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อสร้างครูที่มีคุณภาพและมีความสุข ซึ่งจะส่งผลเชิงบวกต่อผู้เรียน องค์กร และระบบการศึกษา

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ขอบเขตของงานวิจัย

ขอบเขตด้านพื้นที่ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทั้งประเทศ ปีการศึกษา 2564

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทั้งประเทศ ทั้งหมด 62 เขต จำนวน 2,359 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 331 แห่ง ซึ่งได้มาจากการเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) จากนั้นผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้ภูมิภาคเป็นชั้น จากนั้นใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อให้ได้มาซึ่งโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 662 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามองค์ประกอบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.70 ขึ้นไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็น ใช้วิธีประเมินผ่าน Google Form และหากไม่มีการตอบกลับภายใน 15 วัน ผู้วิจัยจะส่ง paper ทางไปรษณีย์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในขั้นตอนนี้ใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA)

ขั้นตอนที่ 2 เสนอแนวทางการบริหารความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้นแบบ ที่มีผลงานและได้รับการยกย่องเกี่ยวกับการบริหารความสุขในสถานศึกษา จำนวน 9 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับแนวทางการบริหารความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผน การนำไปปฏิบัติ และการประเมินผล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยนัดหมายผู้ทรงคุณวุฒิ และดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์แนวทางการบริหารความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งมีประสบการณ์ตรงกับการบริหารบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา และมีหน้าที่กำกับ ดูแล และสนับสนุนโรงเรียนในหลายมิติ จำนวน 9 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใช้วิธีประเมินผ่าน Google Form และหากไม่มีการตอบกลับภายใน 15 วัน ผู้วิจัยจะส่ง paper ทางไปรษณีย์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ย

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงองค์ประกอบ ค่าความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนและค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมของตัวแปรองค์ประกอบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

Rotation Sums of Squared Loadings			
องค์ประกอบ (component)	ค่าความแปรปรวน (eigen value)	ค่าร้อยละของ ความแปรปรวน (% of variance)	ค่าร้อยละของ ความแปรปรวนสะสม (cumulative % of variance)
1	29.035	25.248	25.248
2	25.791	22.427	47.675
3	12.130	10.548	58.223
4	11.702	10.176	68.398
5	3.097	2.693	71.091
6	2.026	1.762	72.853
7	2.002	1.741	74.593

จากตารางที่ 1 แสดงจำนวนองค์ประกอบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigen Value) ตั้งแต่ 1 ขึ้นไป มีจำนวนทั้งสิ้น 7 องค์ประกอบ ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% Of Variance) ระหว่าง 1.741-25.248 และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative % Of Variance) เท่ากับร้อยละ 74.593 ดังนั้นแสดงว่าองค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบได้เท่ากับ 74.593 สำหรับการพิจารณาว่าเป็น 1 องค์ประกอบนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์การคัดเลือกตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เท่ากับ 0.30 ขึ้นไป และจำนวนตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวแปรบรรยายองค์ประกอบนั้น ๆ ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ตามเกณฑ์ของ Kaiser (1974, pp.31-36) ที่กำหนดว่า กลุ่มที่มีตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบได้ สำหรับองค์ประกอบที่ 5, 6 และ 7 มีตัวแปรบรรยาย 1-2 ตัว ไม่จัดองค์ประกอบ ซึ่งพบว่า มีตัวแปร 11 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่ถึง 0.5 จึงขาดคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดจึงไม่เข้าข่ายที่จะนำมาวิจัย จึงตัดออก ดังนั้นจึงเหลือองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ จำนวน 104 ตัวแปร ที่สามารถนำมาดำเนินการจัดเป็นแนวทางการบริหารความสุขในการทำงาน ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ตั้งชื่อองค์ประกอบโดยให้สอดคล้องกับโครงสร้างของตัวแปรทั้งหมด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีตัวแปรสำคัญบรรยาย จำนวน 42 ตัวแปร ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.401-0.757 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigen Values) เท่ากับ 29.035 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent Of Variance) เท่ากับ 25.248 และค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (Cumulative % Of Variance) เท่ากับ 25.248 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 42 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบได้ดีที่สุดและองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ร้อยละ 25.248 และ

เมื่อเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigen Values) กับองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 และเมื่อพิจารณาตัวแปรทั้งหมดในองค์ประกอบที่ 1 ตัวแปรส่วนใหญ่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

องค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติงานเป็นทีม มีตัวแปรสำคัญบรรยาย จำนวน 29 ตัวแปร ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.409-0.756 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigen Values) เท่ากับ 25.791 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent Of Variance) เท่ากับ 22.427 และค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (Cumulative % Of Variance) เท่ากับ 47.675 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 29 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบได้ดีที่สุดและองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ร้อยละ 47.675 และเมื่อเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigen Values) กับองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 และเมื่อพิจารณาตัวแปรทั้งหมดในองค์ประกอบที่ 2 ตัวแปรส่วนใหญ่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นทีมของครู

องค์ประกอบที่ 3 วัฒนธรรมโรงเรียน มีตัวแปรสำคัญบรรยาย จำนวน 22 ตัวแปร ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.418-0.747 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigen Values) เท่ากับ 12.130 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent Of Variance) เท่ากับ 10.548 และค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (Cumulative % Of Variance) เท่ากับ 58.223 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 22 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบได้ดีที่สุดและองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ร้อยละ 58.223 และเมื่อเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigen Values) กับองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 3 และเมื่อพิจารณาตัวแปรทั้งหมดในองค์ประกอบที่ 3 ตัวแปรส่วนใหญ่เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน

องค์ประกอบที่ 4 การบริหารจัดการสถานศึกษา มีตัวแปรสำคัญบรรยาย จำนวน 11 ตัวแปร ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.417-0.776 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigen Values) เท่ากับ 11.702 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent Of Variance) เท่ากับ 10.176 และค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (Cumulative % Of Variance) เท่ากับ 68.398 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 11 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบได้ดีที่สุดและองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ร้อยละ 68.398 และเมื่อเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigen Values) กับองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 4 และเมื่อพิจารณาตัวแปรทั้งหมดในองค์ประกอบที่ 4 ตัวแปรส่วนใหญ่เกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

แนวทางการบริหารความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เริ่มต้นการศึกษาตัวแปรองค์ประกอบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาและสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติงานเป็นทีม องค์ประกอบที่ 3 วัฒนธรรมโรงเรียน และองค์ประกอบที่ 4 การบริหารจัดการสถานศึกษา หลังจากนั้นนำองค์ประกอบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้ง 4 องค์ประกอบมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างโดยนำแนวคิดการบริหารสถานศึกษา PIE Model มาใช้ในการ

สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้นแบบ 9 คน) เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางการบริหารความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังนี้

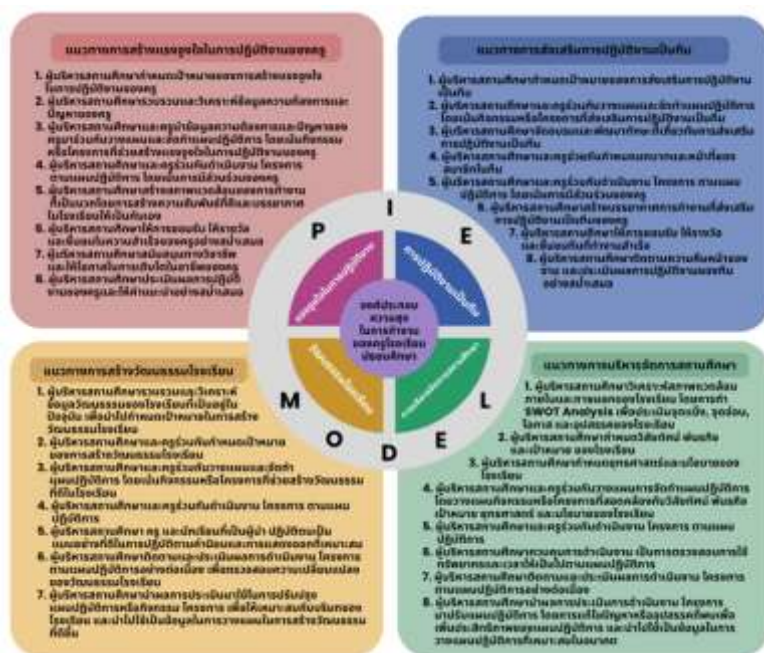
1. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 1.1) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 1.2) ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการและปัญหาของครู 1.3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูนำข้อมูลความต้องการและปัญหาของครูมาร่วมกันวางแผนและจัดทำแผนปฏิบัติการ โดยเน้นกิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 1.4) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันดำเนินงาน โครงการ ตามแผนปฏิบัติการ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของครู 1.5) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานที่เป็นบวก โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและบรรยากาศในโรงเรียนให้เป็นกันเอง 1.6) ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับ ให้อำนาจ และชื่นชมในความสำเร็จของครูอย่างสม่ำเสมอ 1.7) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนทางวิชาชีพและให้โอกาสในการเติบโตในอาชีพของครู และ 1.8) ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและให้คำแนะนำอย่างสม่ำเสมอ

2. แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานเป็นทีม ประกอบด้วย 2.1) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายของการส่งเสริมการปฏิบัติงานเป็นทีม 2.2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันวางแผนและจัดทำแผนปฏิบัติการ โดยเน้นกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานเป็นทีม 2.3) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดอบรมและพัฒนาทักษะที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการปฏิบัติงานเป็นทีม 2.4) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูช่วยกันกำหนดบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในทีม 2.5) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันดำเนินงาน โครงการ ตามแผนปฏิบัติการ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของครู 2.6) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานเป็นทีมของครู 2.7) ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับ ให้อำนาจ และชื่นชมทีมที่ทำงานสำเร็จ และ 2.8) ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามความคืบหน้าของงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ

3. แนวทางการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน ประกอบด้วย 3.1) ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมของโรงเรียนที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อนำไปกำหนดเป้าหมายในการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน 3.2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายของการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน 3.3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันวางแผนและจัดทำแผนปฏิบัติการ โดยเน้นกิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยสร้างวัฒนธรรมที่ดีในโรงเรียน 3.4) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันดำเนินงาน โครงการ ตามแผนปฏิบัติการ 3.5) ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนที่เป็นผู้นำ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามค่านิยมและการแสดงออกที่เหมาะสม 3.6) ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการตามแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง เพื่อตรวจสอบความเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมโรงเรียน และ 3.7) ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงแผนปฏิบัติการหรือกิจกรรม โครงการ เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนในการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขึ้น

4) แนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษา ประกอบด้วย 4.1) ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของโรงเรียน โดยการทำ SWOT Analysis เพื่อประเมินจุดแข็ง, จุดอ่อน, โอกาส และอุปสรรคของโรงเรียน 4.2) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ของโรงเรียน 4.3) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายของโรงเรียน 4.4) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันวางแผนการจัดทำแผนปฏิบัติการ โดยวางแผนกิจกรรมหรือโครงการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และนโยบายของโรงเรียน 4.5) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันดำเนินงาน

โครงการ ตามแผนปฏิบัติการ 4.6) ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมการดำเนินงาน เป็นการตรวจสอบการใช้ทรัพยากรและเวลาให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ 4.7) ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน โครงการตามแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง และ 4.8) ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมินการดำเนินงาน โครงการ มาปรับแผนปฏิบัติการ โดยการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่พบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของแผนปฏิบัติการ และนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนปฏิบัติการที่เหมาะสมในอนาคต



ภาพที่ 1 แนวทางการบริหารความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
ที่มา : ภาพโดยผู้วิจัย (2568)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา พบประเด็นสำคัญที่ได้ค้นพบจากผลการวิจัยในเรื่องนี้ สามารถนำมาอภิปราย ผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) การปฏิบัติงานเป็นทีม 3) วัฒนธรรมโรงเรียน และ 4) การบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ครูที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะมีพลังในการสอนและพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีมช่วยสร้างความสัมพันธ์และบรรยากาศที่ดี วัฒนธรรมโรงเรียนที่ดีและเอื้ออาทรจะส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรทำให้ครูมีความรักและผูกพันต่อโรงเรียน และการบริหารจัดการที่ดีย่อมช่วยลดภาระงาน อีกทั้งยังช่วยลดความเครียดของครูจากภาระงาน และสามารถบริหารจัดการให้ครูสามารถให้ความสนใจกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เมื่อทุกองค์ประกอบผสานกันจะทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน และที่สำคัญที่สุดคือ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อผู้เรียนโดยตรง เพราะครูที่มีความสุขย่อมสามารถถ่ายทอดความรู้ ความหวัง และแรงบันดาลใจให้กับนักเรียนได้อย่างลึกซึ้งและยั่งยืน สอดคล้องกับ Mangaleswarasharma (2017, p. 43) ที่ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจของครูและความพึงพอใจในงาน :

การศึกษาวิจัยในสามเขตในศรีลังกาทอนเหนือ พบว่า ครูบางคนพอใจกับงานของตนเนื่องจากเป็นอาชีพที่ครูชอบ เพราะเป็นงานประจำ มีวันหยุดยาว และมีชั่วโมงการทำงานน้อย นอกจากนี้ยังพบว่าครูได้ฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ การได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น การเคารพและยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่เพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้งยังสอดคล้องกับชาญวิทย์ วสันต์ธรรัตน์ และคณะ (2556, น. 32-33) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลทำให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน คือ พื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ปัญหา และการฝึกฝนการรับรู้ความสุขของคนทำงาน เป็นปัจจัยพื้นฐานที่มาจากวิถีชีวิตหรือมุมมองที่มีมาแต่ละคน และอีกปัจจัยหนึ่งก็คือ การทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับอริคุณ สิ้นธนาปัญญา (2557, น. 29) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารความสุขในสถานศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญมากต่อการบริหารองค์กรในเชิงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะมีผลต่อในระดับบุคคล ที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และมีผลต่อในระดับองค์กรที่จะทำให้สถานศึกษามีบรรยากาศแห่งความสุข ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักเรียน ร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อการดำเนินการที่ดียิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และที่สำคัญที่สุดคือ ผลผลิตของสถานศึกษา คือ ผู้เรียนที่จะได้รับการเรียนการสอนกับครูที่ทำงานอย่างมีความสุข มีความตั้งใจในการทำงาน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเต็มความสามารถอันเกิดจากแรงจูงใจในการทำงาน

2. แนวทางการบริหารความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

จากผลการวิจัยที่พบว่าแนวทางการบริหารความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 4 แนวทางหลัก 31 แนวทางย่อย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 8 แนวทางย่อย ซึ่งสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายและวิเคราะห์ความต้องการของครู เพื่อนำไปวางแผนและดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมแรงจูงใจ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของครูในทุกขั้นตอน สร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก สนับสนุนการเติบโตในสายอาชีพ และให้การยอมรับ ชื่นชมผลงานอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งประเมินผลและให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาการทำงานของครูต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Ozcan (2006, p. 1) ที่ศึกษาปัจจัยที่ช่วยพัฒนาการปฏิบัติงานของครู พบว่า การเพิ่มโอกาสในการรับรางวัลหรือสิ่งจูงใจต่าง ๆ ส่งผลให้ ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น นอกจากนี้ การมอบรางวัลเปรียบเสมือนการได้รับการยกย่องจากองค์กรและชุมชนจะส่งผลให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับ Drucker (1974, p. 155) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารองค์กรต้องการมีความสามารถที่จะทำให้บุคลากรของตนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของบุคลากรของหน่วยงานนั้น ๆ ผู้บริหารต้องเข้าใจกระบวนการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรของตนให้ทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บุคลากรอยู่กับองค์กรต่อไปและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ และสอดคล้องกับข้อค้นพบของ Mancuso (2006, p. 1) ที่ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูขึ้นอยู่กับความรู้สึกศรัทธาในวิชาชีพว่า เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนและชุมชน เกิดประโยชน์ต่อสังคม สังคมได้รับการยอมรับนับถือจากชุมชน

2. การส่งเสริมการปฏิบัติงานเป็นทีม มี 8 แนวทางย่อย ซึ่งสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายและวางแผนส่งเสริมการทำงานเป็นทีมร่วมกับครู โดยจัดกิจกรรมที่เน้นความร่วมมือ จัดอบรมพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้อง และกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในทีมอย่างชัดเจน พร้อมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม ให้การยอมรับ ชื่นชม ให้รางวัลทีมที่ประสบความสำเร็จ และติดตามประเมินผล

การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Katzenbach and Smith (1993, p. 119) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยจะเน้นการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน เลือกสมาชิกตามทักษะที่จำเป็น และสร้างความประทับใจในการพบปะครั้งแรก ส่งเสริมการตั้งกฎเกณฑ์ร่วมกัน การมีจุดมุ่งหมายที่สมาชิกมีส่วนร่วม รวมถึงการใช้ข้อมูลใหม่ ๆ สร้างความท้าทาย ให้ความสำคัญกับเวลาด้วยกัน และการใช้อิทธิพลเชิงบวก เช่น การให้กำลังใจและรางวัลทีมที่ประสบความสำเร็จต้องมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน และกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความรู้สึกร่วมพร้อมมีพันธสัญญาและเข้าใจแนวทางสู่ความสำเร็จร่วมกันของทีม สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการพลเรือน (2559, น. 16) ที่กล่าวว่าแนวทางการทำงานเป็นทีมเริ่มจากการกำหนดเป้าหมายหรือภารกิจที่ชัดเจน พร้อมสร้างความเข้าใจให้สมาชิกทราบทักษะที่ต้องใช้ในการดำเนินงาน ร่วมกันระดมความคิด และคัดเลือกวิธีที่ดีที่สุดก่อนจัดทำแผนปฏิบัติ พร้อมกำหนดผู้รับผิดชอบและตัวชี้วัดความสำเร็จ ขณะดำเนินการต้องมีการสื่อสารภายในทีมอย่างมีประสิทธิภาพ และสุดท้ายประเมินผลโดยประชุมสะท้อนผลการดำเนินงานเพื่อนำไปพัฒนาในอนาคต

3. การสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน มี 7 แนวทางย่อย ซึ่งสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรร่วมกันวิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนปัจจุบันเพื่อตั้งเป้าหมายในการพัฒนา และจัดทำแผนปฏิบัติการที่เน้นกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมที่ดี โดยครู นักเรียน และผู้บริหารร่วมเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามค่านิยมที่เหมาะสม มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง พร้อมนำผลประเมินมาปรับปรุงกิจกรรมให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เพื่อพัฒนาวัฒนธรรมที่ดีอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ Robbins and Coulter (2002, p. 42) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางเพื่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กรว่า การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรเริ่มต้นจากการวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่ เพื่อให้เข้าใจองค์ประกอบที่ควรพัฒนา จากนั้นจึงสื่อสารให้บุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง พร้อมแต่งตั้งผู้นำที่มีวิสัยทัศน์มาขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างจริงจัง มีการปรับโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสม และสร้างเรื่องเล่าหรือพิธีกรรมใหม่ ๆ เพื่อสื่อสารวิสัยทัศน์สู่บุคลากร นอกจากนี้ยังต้องปรับกระบวนการคัดเลือก การเรียนรู้ทางสังคม การประเมินผล และระบบรางวัล เพื่อส่งเสริมค่านิยมและปรัชญาใหม่ที่ต้องการให้ฝังรากในวัฒนธรรมขององค์กรอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับบลิตา สิริพัชรนันท์ และคณะ (2566, น. 132) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการจูงใจพนักงานในองค์การสำหรับการจัดการสมัยใหม่ พบว่า การบริหารจัดการภาครัฐและเอกชนมีความคล้ายคลึงกันมากขึ้น โดยข้าราชการและพนักงานเอกชนล้วนเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์การ การสร้างแรงจูงใจในภาคราชการจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม ความมั่นคงในอาชีพและกฎระเบียบของภาครัฐแตกต่างจากเอกชน การจูงใจจึงต้องเริ่มจากการวิเคราะห์ลักษณะองค์การและวัฒนธรรมภายในก่อน เพื่อออกแบบวิธีที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานนั้น

4. การบริหารจัดการสถานศึกษา มี 7 แนวทางย่อย ซึ่งสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของโรงเรียนด้วย SWOT Analysis เพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค จากนั้นกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และนโยบายของโรงเรียน โดยร่วมกับครูวางแผนจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกัน ดำเนินกิจกรรมตามแผนอย่างมีส่วนร่วม พร้อมควบคุมการใช้ทรัพยากรให้เป็นไปตามแผน มีการติดตามและประเมินผลโครงการอย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานในอนาคต สอดคล้องกับ Drucker (2012, p. 87) ที่ศึกษาแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษา ได้แก่ การวางแผน เป็นการกำหนดหน้าที่การทำงานที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การโดยกำหนดว่าจะดำเนินการให้สำเร็จตามแผนที่วางไว้ครอบคลุมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การจัดองค์การ เป็นการมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่

วางไว้ การนำ เป็นการจูงใจ การชักนำ การกระตุ้นและชี้ทิศทางให้ดำเนินไปสู่การบรรลุเป้าหมาย โดยการเพิ่มผลผลิตและเน้นมนุษย์สัมพันธ์ทำให้เกิดระดับผลผลิตในระยะยาวที่ดีขึ้น และการควบคุม เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลดำเนินงาน เปรียบเทียบผลงานปัจจุบันกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ และทำการตัดสินใจไปตามเกณฑ์ เครื่องมือนี้ใช้เพื่อการวางแผนด้านการเงิน วางกลยุทธ์และมีการประเมินผลย้อนกลับ และสอดคล้องกับคึกฤทธิ์ ศิลาสาย (2566, น. 70) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ พบว่า แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สถานศึกษาควรประชุม คณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา คณะผู้สอน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อศึกษา วิเคราะห์ นโยบายทางการศึกษาร่วมกัน การส่งเสริมศักยภาพของพลเมืองวัย โดยการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการดำเนินงานตามแผนงานโครงการทั้งในเรื่องงบประมาณและกิจกรรม การจัดสรรงบประมาณ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการต้องคำนึงถึง ผลประโยชน์ของผู้เรียนและสถานศึกษาเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตัวแปรองค์ประกอบ ครูมีความสุขกับสถานการณ์ทางการเงินของตนเอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านการเงินของครูให้มากขึ้น เช่น การเพิ่มสวัสดิการ การให้ความรู้ด้านการบริหารการเงิน เมื่อครูมีความมั่นคงทางการเงิน ก็จะส่งผลต่อการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
2. ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติงานเป็นทีม ตัวแปรองค์ประกอบ ครูมีความสุขทางสังคมในที่ทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเอื้อต่อความร่วมมือระหว่างครูในโรงเรียน ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เพื่อให้ครูรู้สึกมีความสุขกับสังคมในที่ทำงาน อันจะส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่ 3 วัฒนธรรมโรงเรียน ตัวแปรองค์ประกอบ ครูมีอิสระทางการคิด มีเสรีภาพในการตัดสินใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในงานวิชาชีพอย่างเหมาะสม
4. ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่ 4 การบริหารจัดการสถานศึกษา ตัวแปรองค์ประกอบ ครู องค์กร และชุมชนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทในการสร้างเครือข่ายกับองค์กรภายนอก ซึ่งความสัมพันธ์นี้จะช่วยให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการบริหารความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในแต่ละสังกัด เพื่อหาจุดเด่นและนำมารวบรวมและพัฒนาแนวทางการบริหารความสุขในการทำงานของครูทุกสังกัด
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ทางการเงินกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
3. ควรศึกษากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความสุขทางสังคมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2562). *การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ก้านทอง บุหระ. (2560). องค์กรแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการและบทบาทนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสาร วิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 28, 169-176.
- คึกฤทธิ์ ศิลาลาย. (2566). แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์*, 5, 58-74.
- ชวนชม ชินะดังกู. (2560). ความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 9, 26-39.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์, จุติมาพร คงโคตะ, และ ยงยุทธ ทิพย์เกื้อศรี. (2556). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. สงขลา: ทวีศิลป์เอเซีย.
- แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. (2552). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ลลิตา สิริพัชรนันท์, เพ็ญศรี ฉรินัง, อุดมวิทย์ ไชยสกุลเกียรติ, และ วรเดช จันทรร. (2566). การจูงใจ พนักงานในองค์กรสำหรับการจัดการสมัยใหม่. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 11, 127-136.
- สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ. (2552). *การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ ๒*. http://www.onec.go.th/onec_backoffice/uploads/Book/695-file.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการพลเรือน. (2559). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพลเรือน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). *สภาวะการศึกษาไทยปี 2557/2558 จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2564). *ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)*. ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 138 ตอนพิเศษ 44 ง, 25 กุมภาพันธ์ 2564.
- สุวารีศิริ ภูเปี่ยมสินธุ์. (2558). ดัชนีความสุขในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *BU ACADEMIC REVIEW*, 14, 238-255.
- อชิคุณ สีนธนาปัญญา. (2557). การบริหารความสุขในสถานศึกษา. *วารสารสุปริทัศน์*, 28, 15-32.
- Andrew, S.S. (2011). *S.M.I.L.E.S.: The Differentiating Quotient for Happiness at Work*. Bangalore: The mindful IT Company.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-563.
- Drucker, P. F. (1974). *Management: Tasks, responsibilities, practices*. Harper & Row.
- _____. (2012). *The practice of management*. New York: Routledge.
- Heylighen, F. (1992). A cognitive-systemic reconstruction of Maslow's theory of self-actualization. *Behavioral Science*, 37, 39-58.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. Wiley-Blackwell.
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31-36.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Boston: Harvard Business School Press.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-608.

- Layard, R. (2005). *Happiness*. New York: Penguin Press.
- Mancuso, A.J. (2006). *The Motivational Aspects for Teaching in Catholic Elementary Schools in the Diocese of San Jose in California: Who Teaches in these Schools and Why?*. http://The_Motivational_Aspects_for_Teaching_in.html?id=qAAJ&redir_esc=y.
- Mangaleswarasharma, R. (2017). Teacher motivation and job satisfaction: A study on teachers in three districts in Northern Sri Lanka. *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 3(1), 314–323. <https://doi.org/10.20319/pijss.2017.31.314323>
- Manion, J. (2003). Joy at work: creating a positive work place. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659.
- Marsh, S. (2015, January 27). Five top reasons people become teachers—and why they quit. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/teacher-network/2015/jan/27/five-top-reasons-teachers-join-and-quit>
- Newby, T. J., Stepich, D. A., Lehman, J. D., & Russell, J. D. (2011). *Educational technology for teaching and learning* (4th ed.). USA: Pearson.
- Ozcan, M. (2006). *Improve Teacher Performance: Toward a Sociological Theory of Teacher Motivation*. http://www.proquest.com/en-US/site/pqdd_unavailable.shtml.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2002). *Management* (7th ed.). London: Prentice-Hall.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727.
- Veenhoven, R. (1984). *Conditions of happiness*. D. Reidel. <https://doi.org/10.1007/978-94-009-6432-7>
- Warr, P. (2007). *Work, Happiness and Unhappiness*. New York: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.