

การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขเพื่อยกระดับ

คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนระยองวิทยาคม

School Management Based on the Organization Concept to Enhance

Educational Quality of Rayong Wittayakhom School

อณัญญา ใจเฉื่อย¹

ดร.บุญจักรวาล รอดบำเรอ²

Ananya JaiChuay¹

Dr.Boonchakrawan Rodbamroe²

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศิลปศาสตร์

Abstract

This research aims to study the situation, problems, and recommendations for the school management to Improve the quality education at Rayong Wittayakhom School on a happy workplace concept. The qualitative methods used the sample group consists of 162 teachers and staff members. The research instruments include a questionnaire with a 5-point rating scale and an open-ended questionnaire. Data analysis is conducted using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The research result: 1) The overall condition of school administration to Improve the Quality Education at Rayong Wittayakhom School on a happy workplace concept is at a high level. 2) The sixth problems were identified: (1) kindness and generosity, (2) relaxation, (3) financial management, (4) knowledge acquisition, (5) having a good family, and (6) a happy social environment. 3) The recommendations corresponding to these problems are as follows: (1) Develop characteristics of kindness and public spirit. (2) Create a relaxing atmosphere and balance work schedules with responsibilities. (3) Organize creative activities to avoid extravagant spending. (4) Encourage teachers and staff to value daily life, uphold dignity, and avoid debt. (5) Promote continuous learning and knowledge acquisition for teaching improvement. (6) Encourage some teachers and staff to set work-related goals and cultivate positive thinking for a happier work experience.

Keywords: Educational institution administration; Rayong Wittayakhom School; In terms of kindness and public spirit

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และข้อเสนอแนะในการบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนระยองวิทยาคม ใช้ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากร จำนวน 162 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบสอบถามปลายเปิด การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัญหาที่พบใน 6 ประการ คือ 1) การมีน้ำใจงาม 2) การผ่อนคลาย 3) การใช้เงินเป็น 4) การหาความรู้ 5) การมีครอบครัวที่ดี และ 6) การมีสังคมที่มีความสุข 3) ข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกับปัญหา มีดังนี้ (1) พัฒนาคุณลักษณะด้านความมีน้ำใจและจิตสาธารณะ (2) สร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย จัดเวลาทำงานให้สมดุลกับภาระการงาน (3) จัดกิจกรรมสร้างสรรค์เพื่อหลีกเลี่ยงการใช้เงินฟุ่มเฟือย (4) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรให้ความสำคัญกับชีวิตประจำวันอย่างมีคุณค่า มีเกียรติและไม่เป็นหนี้ และ (5) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน (6) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรบางคนทำงานแบบมีเป้าหมาย หรือวางเป้าหมายในการทำงานให้มีความสุข ฝึกการคิดเชิงบวก

คำสำคัญ : การบริหารสถานศึกษา; โรงเรียนระยองวิทยาคม; ด้านความมีน้ำใจและจิตสาธารณะ

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษา เพราะทั่วโลกมีการแข่งขันเปรียบเทียบโดยใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาคนเพื่อเป็นกำลังหลักของการพัฒนาประเทศ คุณภาพการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดมาตรฐานการศึกษาที่ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 1) มาตรฐานด้านคุณภาพของผู้เรียน 2) มาตรฐานด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ และ 3) มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่อลดความซ้ำซ้อนและลดการสร้างภาระส่วนเกินในการปฏิบัติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2561: 6) การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดนั้น สถานศึกษาสามารถสร้างและพัฒนาแบบการบริหารและการจัดการของตนเองก็ได้ โดยใช้แนวคิด ทฤษฎี หรือผลงานวิจัยที่เน้นความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เช่น การบริหารเชิงระบบ (System Approach) การใช้วงจรการพัฒนา เป็นต้น ซึ่งเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา คือ วัฒนธรรมคุณภาพที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา และต้องมีระบบกลไกการบริหารและการจัดการที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา ไม่เป็นภาระกับครูหรือผู้เกี่ยวข้องมากเกินไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2561: 19-20)

การทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) จึงเป็นแนวคิดที่ถูกนำมาสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสุขและความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กร แนวคิดนี้ได้รับการยอมรับในหลากหลายองค์กรทั่วโลก โดยการประยุกต์ใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้ความสำคัญระดับบุคคล ใส่ใจดูแลบุคลากร เช่น ปัญหาเรื่องสุขภาพ ความเป็นอยู่ที่ดี และความปลอดภัย ซึ่งมีความสอดคล้องกับองค์การอนามัยโลก (WHO) (Burton, J. 2010) และองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

เช่นเดียวกัน แนวทางการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร ไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงานหรือลดความขัดแย้งหรือลดอัตราการขาดงานของบุคลากรในองค์กรเพียงเท่านั้น ยังเป็นการสร้างกลยุทธ์สำคัญในการแข่งขันระหว่างองค์กรได้อีกด้วย เพื่อการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่เป็นเลิศให้เข้ามาร่วมงานในองค์กร (ภัทรพล สายแวว. 2564 : 13) หากนำแนวทางไปส่งเสริมในองค์กร จะเป็นแนวทางการปฏิบัติที่จะสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข แนวคิดองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) มีแนวคิดหลัก 3 ประการ คือ ทำให้คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ เนื่องจากถ้าที่ใดมีความสมานฉันท์ คนทำงานก็มีความสุข ที่ทำงานก็จะน่าอยู่ ตามแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข “HAPPY Workplace 8” (ความสุขแปดประการ) ที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ประกอบด้วย 1) มีสุขภาพดี (Happy Body) 2) น้ำใจงาม (Happy Heart) 3) สังคมดี (Happy Society) 4) ผ่อนคลาย (Happy Relax) 5) การหาความรู้ (Happy Brain) 6) ทางสงบ (Happy Soul) 7) ปลอดภัย (Happy Money) 8) การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). 2552: 27) จะเห็นได้ว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กรแห่งความสุข หรือ HAPPY Workplace ควรต้องเริ่มต้นจากพนักงานก่อนเป็นอันดับแรกโดยองค์กรจะเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมที่รายรอบให้อึดต่อความสุข สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ความร่วมมือของทุกคนที่จะสร้างองค์กรแห่งความสุขร่วมกัน จึงทำให้องค์กรสามารถบรรลุตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขได้

โรงเรียนระยองวิทยาคม ได้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานความเป็นไทยอย่างมีความสุข ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ตามแผนปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา 2567 ของโรงเรียน จากการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา และติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยรวมอยู่ในระดับ ร้อยละ 75 ซึ่งต่ำกว่ามาตรฐานที่โรงเรียนกำหนดในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่กำหนดไว้ คือ (ร้อยละ 80 ดีเลิศ และ ร้อยละ 90 ดีเยี่ยม) ปัญหาดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและทำให้โรงเรียนบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาไม่บรรลุผลตามแผนที่วางไว้ แนวคิดที่สนับสนุนการบริหารโรงเรียนจึงต้องคำนึงถึงการทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงาน เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น (ณัฐพงษ์ น้อยโคตร.2565: 50) สอดคล้องกับฤทธิชัย ศรีโพธิ์ อมรพงษ์ และคณะ (2566: 809) ได้กล่าวว่า การสร้างความสุขในการทำงาน มีความสำคัญต่อการพัฒนาขององค์กรและพัฒนาศึกษา โดยความสุขในการทำงานจะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบุคลากรกำลังสำคัญในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และสิริสุข สายคุณ (2567: 25)

ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาที่จะศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุข เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนระยองวิทยาคม เพื่อให้การบริหารโรงเรียนระยองวิทยาคม เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนต่อไป ปัญหาเชิงพื้นที่หรือเชิงปัญหาเชิงสถานการณ์ (Main Idea)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนระยองวิทยาคม
2. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนระยองวิทยาคม

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรของโรงเรียนระยองวิทยาคม ปีการศึกษา 2566 มีจำนวน 281 คน ประกอบด้วย ข้าราชการครู 176 คน ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ 7 คน และลูกจ้างชั่วคราว 98 คน รายละเอียด

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวโรงเรียนระยองวิทยาคม ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 162 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (1970: 608) แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิโดยใช้ตำแหน่งของบุคลากรเป็นการแบ่งชั้นภูมิแล้วจับสลากตามสัดส่วน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สภาพการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนระยองวิทยาคม ประกอบด้วยมาตรฐานคุณภาพการศึกษา 3 ด้าน 1) ด้านคุณภาพผู้เรียน 2) ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ และ 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาทุกแห่งที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษา ตามกฎกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39) ให้สถานศึกษาบริหารสถานศึกษาตามภารกิจ ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ 1. การบริหารงานวิชาการ 2. การบริหารงานงบประมาณ 3. การบริหารงานบุคคล 4. การบริหารงานทั่วไป

แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ภทรจิตติ บุรีเพ็ญ และคณะ (2561: 240) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพการจัดการศึกษา หมายถึง ผลลัพธ์การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนตามตัวบ่งชี้ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ตามที่ระบุไว้ในกรอบการประเมินในตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1. สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี 2. คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ 3. ความรู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 4. คิดเป็น ทำเป็น และ 5. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

สุพัทธา ชันทอง (2562: 11) ได้สรุปความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชน

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องได้รับความสนใจจากทุกภาคส่วน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาไม่ใช่เพียงแค่การปรับปรุงระบบการศึกษา แต่หมายถึงการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

ชนิกา แสงทองดี (2560: 23) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกภายในใจของบุคคลที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งรวมถึงความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ ความรู้สึกมีคุณค่า และความสนุกสนานในการทำงาน เป็นความรู้สึกเชิงบวกที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้ทำในสิ่งที่ตนเองรักและถนัด รวมถึงการได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

วัลลภ บุตรเกตุ (2562: 26) ได้สรุปว่า ความสุขในการทำงานของครู หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรให้มีความสุขในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนนั่นเอง

เกษมา ช่วยยิ้ม (2563: 18) ได้สรุปไว้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงานความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน สามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ มีความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมายและเพื่อนร่วมงาน มีความผูกพันในงานและทำให้อยู่ในองค์กรได้ต่อไป

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน เป็นสิ่งสำคัญ อย่างยิ่ง เพราะจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียนโดยตรง การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุขของครู จึงเป็นสิ่งที่โรงเรียนควรให้ความสำคัญ เพื่อให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ และสร้างสรรค์ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิมพ์พิชชา ฤทธิมนตรี (2567: 35–46) ได้ศึกษาเรื่ององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า (1) ระดับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ (4) ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ฤทธิชัย ศรีโพธิ์อมรพงษ์, นัฏจรี เจริญสุข และ ชุตักดิ์ เอกเพชร (2566: 805–96) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา 2) พัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา 3) ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง พบว่า สภาพความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ด้านอารมณ์

เชิงบวก ด้านการรับรู้ถึงความหมายของชีวิต หรือสิ่งที่ทำด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง และด้านสุขภาพทางกายและทางใจ มี 38 ตัวชี้วัด ผลการสร้างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง พบว่า รูปแบบประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วย ปกเอกสาร รายงานผู้เชี่ยวชาญที่ร่วมสนทนากลุ่ม วัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม ความเป็นมาของงานวิจัย คำถามการวิจัย จุดมุ่งหมายของการวิจัย ความสำคัญของการวิจัย การดำเนินงานวิจัยในภาพรวม นิยามศัพท์ในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบ ส่วนที่ 2 เนื้อหาประกอบด้วย ที่มาของหลักการ แนวคิดและทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง ส่วนที่ 3 ประเด็นวิพากษ์ในการตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับร่างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง และผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง พบว่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในภาพรวมของรูปแบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

การดำเนินการตามมาตรฐานการประกันคุณภาพและประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐเอโดะและเตลต้า โดยตรวจสอบการดำเนินงานของหัวหน้างานมาตรฐานการประกันคุณภาพและประสิทธิผลการบริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐเอโดะและเตลต้า เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา พบว่า แม้ว่าจะไม่ได้นำมาตรฐานการประกันคุณภาพทั้งหมดมาใช้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของ เอโดะและเตลต้า แต่ระดับประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารยังอยู่ในระดับสูงและประสพการณ์มีส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพวกเขา จึงแนะนำว่าหัวหน้างานในการดำเนินการตามมาตรฐานการประกันคุณภาพและประสพการณ์ของหัวหน้างานควรเป็นเกณฑ์สำคัญในการแต่งตั้งผู้บริหาร เพื่อให้มาตรฐานการประกันคุณภาพสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนระยองวิทยาคม โดยใช้วิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา
2. กำหนดขอบเขตของคำถามจากตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา
3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนระยองวิทยาคม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ให้คำแนะนำและแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาและวัตถุประสงค์โดยวิเคราะห์ค่า IOC (index of item objective congruence: IOC) โดยพิจารณาความสอดคล้องจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงนำไปใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553: 67) สำหรับแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลฉบับนี้ มีค่า IOC 1.00 ทุกข้อ
6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง คือ โรงเรียนวัดป่าประดู่ จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น

(Reliability) ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) สำหรับการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยนี้ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93 ซึ่งอยู่ในระดับที่มีค่าความเชื่อมั่นสูง นำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมโดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้ 1. ขอหนังสือจากสถาบันรัชต์ภาคย์ เพื่อแจ้งขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลไปยังผู้บริหารโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการนำหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม พร้อมกับแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่างด้วยตัวเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว มีความสมบูรณ์ จำนวน 162 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 3. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนระยองวิทยาคม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยเรียงจากระดับของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการ อยู่ในระดับมากที่สุดไปหาระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่และร้อยละ
2. สภาพการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนระยองวิทยาคม โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายด้านนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติมาแปลผล (บุญชม ศรีสะอาด. 2553: 99-100)

การนำเสนอผลการศึกษาวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติดังนี้ 1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1.1 ค่าความถี่ 1.2 ร้อยละ 1.3 ค่าเฉลี่ย 1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2. สถิติหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) 3. ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในการวิเคราะห์ปัญหาและอธิบายด้วยฐานนิยมนค่าความถี่ และร้อยละ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	93	33.10
หญิง	188	69.90
รวม	281	100.00

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ไม่เกิน 35 ปี	68	24.20
36-45 ปี	124	44.13
46 ปี ขึ้นไป	89	31.37
รวม	281	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	183	65.12
สูงกว่าปริญญาตรี	98	34.88
รวม	281	100.00
ประสบการณ์ในการสอน		
ไม่เกิน 10 ปี	111	39.50
11-15 ปี	91	32.38
16 ปี ขึ้นไป	79	28.11
รวม	281	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 69.90 เป็นเพศหญิง และส่วนมากมีอายุ ระหว่าง 36- 45 ปี (ร้อยละ 44.13) ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 65.12) และส่วนมาก (ร้อยละ 39.50) มีประสบการณ์ในการสอนไม่เกิน 10 ปี

สภาพการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนระยองวิทยาคม

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสภาพการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนระยองวิทยาคม โดยรวม และรายด้าน

สภาพการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ด้านคุณภาพผู้เรียน	4.19	0.77	มาก
ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ	4.40	0.68	มาก
ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.41	0.58	ปานกลาง
โดยรวม	4.00	0.67	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.00, S.D. =0.67) เมื่อพิจารณารายด้านมีค่าเฉลี่ยด้านคุณภาพผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (= 4.19, S.D. =0.77) และด้านกระบวนการบริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (= 4.40, S.D. =0.68) และการจัดการ ตามลำดับ ส่วนด้านการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง (= 3.41, S.D. =0.58)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ทั้งด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการและด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการบริหารและการจัดการที่ให้ความสำคัญกับครูและบุคลากร มี

การสร้างความสัมพันธ์อันดี มีการทำงานที่ยึดหลักการมีส่วนร่วม การแสดงความคิดเห็น การร่วมกำหนดนโยบาย หรือแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้ครูมีความรักในการทำงาน มีความรับผิดชอบ ในการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับงานวิจัยของกษมา ช่วยยิ้ม (2563: 125–135) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า สภาพความสุขในการทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความพึงพอใจในงาน และยังได้สร้างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา องค์ประกอบ และ ตัวชี้วัดของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา และการบริหารจัดการ เพื่อ สนับสนุนการสร้างความสุขในการทำงานที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ นอกจากนี้แล้วยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562: 134–214) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน ประถมศึกษา พบว่า องค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารจัดการองค์กร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ คือ 1.1) บริหาร แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 1.2) บริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล 2) สร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง 3) พัฒนาสภาพแวดล้อม ทางกายภาพ และ 4) พัฒนาคุณภาพนักเรียน และผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขใน โรงเรียนประถมศึกษา พบว่า มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์ ซึ่งเป็นที่ยอมรับว่าผู้บริหารเป็น บุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ โดยการทำให้สภาพแวดล้อมในโรงเรียนน่าอยู่น่าเรียน จึงจะทำให้ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนรวมถึงคุณภาพของผู้เรียน นอกจากนี้แล้วยังพบว่าข้อค้นพบนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา ชันทอง (2562: 58–98) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการจัด การศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ ผู้บริหาร ผู้สอน และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน โดยมีระดับประสิทธิผลการจัด การศึกษาในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการจัดการศึกษาของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ด้านผู้เรียน ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีสุข ภาวะที่ดี มีความรู้และทักษะในการทำงาน ทักษะในการประกอบอาชีพ ด้านผู้สอน คือ ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ให้ตรง ตามมาตรฐานและทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นตามหลักสูตรเป็นแบบอย่างที่ดีและให้คำปรึกษาแก่นักเรียนได้ ส่วนด้าน ผู้บริหาร คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรมผู้บริหารบริหารงานด้วยความโปร่งใส ด้านสภาพแวดล้อม ของโรงเรียนโรงเรียนมีสภาพแวดล้อม พร้อมในการเป็นแหล่งเรียนรู้แก่ผู้เรียน มีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและ สามารถร่วมกับชุมชนเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนได้ เนื่องจากการบริหารจัดการสถานศึกษาจำเป็นที่ผู้บริหารต้อง ยึดหลักการ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนาคือการพัฒนาสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด ซึ่ง สอดคล้องกับสิทธิชัย อุปลาน (2566: 78–121) ที่ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐาน การศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า คุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานด้านกระบวนการบริหารและการจัดการประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการ พัฒนา 5) การประเมินผลองค์ประกอบการพัฒนา การบริหารคุณภาพของสถานศึกษา การบริหารหลักสูตรและงาน วิชาการของสถานศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากร การจัดสภาพแวดล้อมและการบริการ

สำหรับปัญหาการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข 8 ประการ คือ 1) การมีสุขภาพดี 2) การมีน้ำใจงาม 3) การมีเพื่อน 4) การมีคุณธรรม 5) การใช้เงินเป็น 6) การหา ความรู้ 7) การมีครอบครัวที่ดี และ 8) การมีสังคมที่มีความสุข โดยพบว่า มี 2 ประการ ที่ไม่มีปัญหา คือ การมี

สุขภาพดีและการมีคุณธรรม อาจเป็นเพราะการใช้ชีวิตประจำวันของทุกคน ทั้งนักเรียน ครู บุคลากรและผู้บริหาร มีการรักษาสุขภาพ การรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ การออกกำลังกาย รวมถึงการประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนาและแก้ปัญหาอย่างถูกต้องตามหลักธรรมทางศาสนาสอดคล้องกับพิมพ์พิชชา ฤทธิมนต์(2567: 35-46) ได้ศึกษาเรื่ององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า การมีสุขภาพดี เพราะครูรับประทานอาหารตามหลักโภชนาการอย่างสม่ำเสมอ มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีห้องพยาบาลที่พร้อมบริการ และออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสุขภาพจิต และการมีคุณธรรม โดยให้ความสำคัญกับการมีคุณธรรมที่ดี มีระเบียบวินัยการตรงต่อเวลาในการทำงาน ครู นักเรียน และบุคลากรในสถานศึกษา ตอบแทนผู้มีพระคุณ นำคำสอนทางศาสนามาใช้ได้ ส่วนอีก 6 ประการ พบว่า มีปัญหาบ้าง ซึ่งประเด็นปัญหาที่น่าสนใจ คือ การมีสังคมที่มีความสุข มีการระบุปัญหาเฉพาะด้านการจัดการเรียนการสอน คือ ครูและบุคลากรบางคนไม่มีการวางแผนการทำงานให้มีความสุข แสดงให้เห็นว่าการเป็นองค์กรแห่งความสุขที่สำคัญประการหนึ่งคือ บุคลากรในองค์กรเป็นบุคคลที่อยู่ในสังคมที่มีความสุข เพื่อที่จะได้ทำงานด้วยความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิระภา สมัครพงษ์ (2564 : 57 -83) ที่ได้ศึกษาเรื่ององค์กรแห่งความสุข ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ทุกคนมีความคิดเห็นว่าด้านที่สัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านมีสังคมที่มีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับ พิมพ์พิชชา ฤทธิมนต์ (2567: 35-46) ที่พบว่า การมีสังคมที่มีความสุข ครูมีความสุขที่ได้มีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กรและชุมชน ร่วมแรงร่วมใจสามัคคีกันทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาสังคม เป็นพลเมืองมือดีต่อสังคม และช่วยกันแก้ปัญหาทำให้เกิดความสุขขึ้นในสังคมและองค์กร

แต่ในประเด็นปัญหาการมีสังคมที่มีความสุข ที่ได้มีการระบุปัญหาเฉพาะด้านการจัดการเรียนการสอน คือ ครูและบุคลากรบางคนไม่มีการวางแผนการทำงานให้มีความสุข เนื่องจากขาดการคิดเชิงบวก/สังคมที่มีการแข่งขันสูง การแข่งขันเอาตัวรอด เป็นต้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สภาพแวดล้อมการทำงานในโรงเรียน จำเป็นต้องกำหนดกรอบการพัฒนาครู การอบรมให้ความรู้แก่ครูในการคิดเชิงบวก ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทัศนคติในการทำงานของครูที่จะต้องรู้จักการวางแผนการทำงาน การกำหนดเป้าหมาย การเห็นคุณค่าของความสำเร็จ การพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองต้องการ เมื่อทุกคนมีความสำเร็จตามเป้าหมายของชีวิต ก็จะทำให้ตนเองรู้สึกมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับฤทธิชัย ศรีโพธิ์อมรพงษ์, นัฏจรี เจริญสุข และ ชูศักดิ์ เอกเพชร (2566: 805-96) ที่ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง พบว่า สภาพความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ด้านอารมณ์เชิงบวก ด้านการรับรู้ถึงความหมายของชีวิต หรือสิ่งที่ทำด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพงษ์ น้อยโคตร และบุญชม ศรีสะอาด (2565: 91 -103) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยมีการศึกษาสภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านที่ทำงานน้อย 2) ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร 3) ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ และ 4) ด้านคนทำงานมีความสุข รวมไปถึงการหา แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขที่เหมาะสมและเป็นไปได้

สรุปผล

ครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 69.90 เป็นเพศหญิง และส่วนมากมีอายุระหว่าง 36- 45 ปี (ร้อยละ 44.13) ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 65.12) และส่วนมาก (ร้อยละ 39.50) มีประสบการณ์ในการสอนไม่เกิน 10 ปี โดยมีผลการวิจัยดังนี้ 1. สภาพการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ทั้งด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการและด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง - มาก ซึ่งด้านคุณภาพผู้เรียน และด้านกระบวนการบริหารและการจัดการจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง 2. ปัญหาการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข 8 ประการ คือ 1) การมีสุขภาพดี 2) การมีน้ำใจงาม 3) การผ่อนคลาย 4) การมีคุณธรรม 5) การใช้เงินเป็น 6) การหาความรู้ 7) การมีครอบครัวที่ดี และ 8) การมีสังคมที่มีความสุข พบว่า การมีสุขภาพดีและการมีคุณธรรม ไม่มีการระบุปัญหาใน 2 ประการนี้ (ความถี่ = 0) ส่วนอีก 2.1 การมีน้ำใจงาม มีการระบุปัญหาเฉพาะด้านผู้เรียนกับการจัดการเรียนการสอน 2.2 การผ่อนคลาย มีการระบุปัญหาเฉพาะด้านการจัดการเรียนการสอน 2.3 การใช้เงินเป็น มีการระบุปัญหาเฉพาะด้านผู้เรียนกับการจัดการเรียนการสอน 2.4 การหาความรู้ มีการระบุปัญหาเฉพาะด้านการจัดการเรียนการสอน คือ ครูขาดการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน 2.5 การมีครอบครัวที่ดี มีการระบุปัญหาเฉพาะด้านผู้เรียน คือ นักเรียนบางคนมีพฤติกรรมก้าวร้าว เนื่องจากครอบครัวแตกแยก 2.6 การมีสังคมที่มีความสุข มีการระบุปัญหาเฉพาะด้านการจัดการเรียนการสอน คือ ครูและบุคลากรบางคนไม่มีการวางแผนการทำงานให้มีความสุข เนื่องจากขาดการคิด เชิงบวก/สังคมที่มีการแข่งขันสูง การแข่งขันเอาตัวรอด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ที่พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โรงเรียนจึงควรให้ความสำคัญด้านการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น ดังนี้ 1. ในการใช้แนวคิดความเป็นองค์การแห่งความสุข ทั้ง 8 ประการ นั้นควรหาแนวทางส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีความสุข โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ การผ่อนคลาย ทำให้ครูและบุคลากรสามารถจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมที่ทำให้ตนเองรู้สึกผ่อนคลาย ไม่เครียด ไม่กังวล ทำให้ครูและบุคลากรสามารถสร้างสมดุลระหว่างการงานและการพักผ่อน 2. ด้านการใช้เงินเป็น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถวางแผนการเงิน มีการใช้จ่ายอย่างเหมาะสมกับฐานะและรายได้ ไม่ใช้จ่ายเงินเกินความจำเป็นหรือสร้างความเดือดร้อนต่อฐานะเศรษฐกิจของตนเองและการปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน 3. ด้านการหาความรู้ ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ครูและบุคลากรหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ 4. ด้านการมีสังคมที่มีความสุข ครูและบุคลากรควรพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างมีความสุขโดยมีการวางแผนการทำงานของตนเองและฝึกคิดเชิงบวกในการอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลาได้อย่างมีความสุข

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาด้านตนเองของครูตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาการ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการสร้างความสุขในการทำงานของครู
2. ควรมีส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของครูผู้สอนองค์

References

- กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2562). การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. สืบค้นจาก <https://moe360.blog/2022/09/12/policy-and-focus-moe-2023/>
- เกษมา ช่วยยิ้ม. (2563). การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- กัญญาภิญญ์ สิริรัตน์เจริญ และ สุนันท์ ช่วยชู. (2566). แนวทางการพัฒนาการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของไทย. วารสารมณีเชษฐาราม วัฒนธรรม, 6 (1), 32-49
- จิระภา สมัครพงษ์. (2564). องค์กรแห่งความสุข ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ชนิกา แสงทองดี. (2560). รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ อธิธรรม วุฑฒินวัตรชัยแก้ว. (2559). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง 2559. ศูนย์องค์กรสุขภาพ (Healthy Organization Center) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), บริษัท แอทไฟร์พรีนซ์ จำกัด. กรุงเทพมหานคร
- ณัฐพงษ์ น้อยโคตร. (2565). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฏฐา ศรีรักษา. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทัศนีย์ รัตนบุรี, บำรุง ศรีนวลปาน และนพรัตน์ ชัยเรือง. (2562). ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. วารสารบัณฑิตศึกษา, 16 (74), 11-18.
- ธนวุฒิ แก้วนุช และ คณะ. (2563). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 23 (1), 54-71

- ธาริดา สกมลภัทรสกุล. (2565). สภาพและแนวทางการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ปิยะดา เนียมสุวรรณ. (2564). การศึกษาการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในรูปแบบวิถีชีวิตใหม่. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พระมหาอำนาจ เตชวโร (ทองเพ็ชร). (2559). การพัฒนาคุณภาพการศึกษากับการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 3 (2), 154 –162.
- พิชญา บุตรธำจารย์. (2565). การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พิมพ์พิชชา ฤทธิมนตรี. (2567). องค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วารสารนครรัฐ, 1 (1), 35–46.
- ภัทรจิตติ บุรีเพี้ย และคณะ. (2561). คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา
- ภานุมาศ หมอลิ้นธ์ และคณะ. (2564). พระราชบัญญัติการศึกษา: ความสำคัญต่อการจัดการเรียนในศตวรรษที่ 21. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 3 (2), 75–86
- มยุรี วรวรรณ. (2563). แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รติรัตน์ คล่องแคล่ว. (2561). การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก. ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฤทธิชัย ศรีโพธิมรพงษ์, ัญญวี เจริญสุข และ ชุตักดี เอกเพชร. (2566). รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8 (1), 805–820.
- วัลลภ บุตรเกตุ. (2562). วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 8 (2), 237–250.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2552). คู่มือการสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพมหานคร: แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. สืบค้นจาก <https://www.thaihealth.or.th/คู่มือความสุข-8-ประการใน/>
- สิทธิชัย อุปแสน. (2566). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- สุกริน ทวีสุต. (2562). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุกัญญา แซ่มซอย. (2565). การบริหารงานวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผัน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพัตรา ชันทอง. (2562). แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาพัฒนศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2561). การเพิ่มผลผลิตภาพแรงงานที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาขององค์กรธุรกิจที่ดำเนินงานในรูปแบบองค์กรแห่งความสุข. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 38 (4), 106–132.
- Barnhart, L.K. (2001). *The Hazard of Being Classified of Small Rural and Wealth: Two Cases Studies*. (Dissertation) Texas: The University of Texas.
- Chu-Hsiang Chang, Russell E. Johnson and Liu-Qin Yang. (2007). *Emotional Strain and Organizational citizenship behaviors : A meta –analysis and review (Work & Stress, 2007), 312–332.*
- Edward Diener. (2000). “Subject Well-being : The science of happiness and proposal for a national” index (The American Psychologist Association, 2000), 34–43.
- Griffin, K.W. (2004). September) Long-Term Follow-Up Effects of a School-Based Drug Abuse Prevention Program on Adolescent Risky Driving. *Prevention Science*, 5 (3), 207–212.
- James N. Johnstone. (1981). *Indicators of education system* (London: Unesco, 1981), 221.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33 (12), 652–659.
- Momoh and Osagiobare, (2015). “Implementation of Quality Assurance Standards and Principals’ Administrative Effectiveness in Public Secondary Schools in Edo and Delta States”, *World Journal of Education*, 5 (3), 107–114.