

การบริหารโรงเรียนแห่งความสุขตามการรับรู้ของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

HAPPY SCHOOL MANAGEMENT AS PERCEIVED TEACHERS UNDER
THE OFFICE OF SAMUT PRAKAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 1

ณัฐริกา ภู่อ้วน¹, รัตนา กาญจนพันธุ์²

Nattika Rupuoan¹, Ratana Kanjanaphan²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คำสำคัญ

บทคัดย่อ

การบริหารโรงเรียน
แห่งความสุข,
ผู้บริหารสถานศึกษา,
การรับรู้ของครู

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียน
แห่งความสุข และ (2) เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตาม
วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์การสอน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2566 โดยใช้การ
สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และ วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random
sampling) การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของ Cohen ได้
กลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น
เท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างของ
คะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Multiple Comparison Method)

ผลการวิจัยพบว่า (1) การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและราย
ด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน
แห่งความสุข โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ (3) ครูที่มีวิทยฐานะต่างกันมีการ
รับรู้เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ
(4) ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข
โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

Abstract

This study aimed (1) to investigate teachers' perceptions of the happy school management
(2) to compare the teachers' perceptions on the happy school management under the Office of Samut
Prakan Primary Educational Service Area Office 1 sorting by academic degrees, academic standings, and
teaching experience. The study employed the survey method. A sample consisted of the teachers under

the Office of Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1 in the academic year 2023. The sample was selected by using Stratified Random Sampling and Simple Random Sampling. The results of using the comparing table of Cohen specified the 322 samples. The instrument used in the study was the teachers' perceptions of the happy school management questionnaire with a reliability of 0.99. The statistics used in the study included the average, standard deviation, T-Test, one-way ANOVA, and comparing the differences of the averages based on Scheffe's Multiple Comparison Method.

The findings revealed that (1) the teachers' perceptions of the happy school management under the Office of Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1 showed high levels in overall and each dimension. (2) the teachers' perceptions with different academic degrees towards the happy school management revealed the same levels in overall and each dimension. (3) the teachers' perceptions with different academic standings towards the happy school management reported the same levels in overall and each dimension. (4) the teachers' perceptions with different teaching experience towards the happy school management demonstrated the same levels in overall and each dimension.

Keywords: Happy School management, School Director, Perceived Teachers

ภูมิหลัง

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 ให้จัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับนโยบายด้านการศึกษาและแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายของพลตำรวจเอก เพิ่มพูน ชิดชอบ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ที่มุ่งเน้นจัดการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยการเรียนการสอนจำเป็นต้องเริ่มจากความสุขทั้งผู้เรียน ผู้สอน และผู้ปกครอง เมื่อมีความสุขจะส่งผลให้การเรียนดีขึ้น เมื่อการเรียนดีขึ้นจะส่งผลกลับไปทำให้มีความสุขมากยิ่งขึ้น ตามแนวนโยบาย "เรียนดี มีความสุข" [1] จึงเป็นภารกิจของสถานศึกษาที่จะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม และทักษะในการดำรงชีวิตให้สามารถอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

หน่วยงานทางการศึกษาหลายแห่งให้ความสนใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้มีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการให้เกิดความผาสุก สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยพิจารณาจากบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงในเรื่องของเกณฑ์คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลที่กำหนดให้ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดีขึ้น แนวคิดบริหารโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขขึ้น [2] ลาวัลย์ เกติมา ได้เปิดเผยว่าโรงเรียนต้นแบบแห่งความสุข (Happiness School) คือ การเปิดใจให้รัก เข้าใจ ระหว่างผู้บริหาร ครูนักเรียน และชุมชน [3] โครงการโรงเรียนแห่งความสุขตามแนวคิดของ Gwang – Jo Kim ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขต้องประกอบด้วยกรอบแนวคิด 3 ด้าน คือ (1) บุคคล (People) หมายถึง ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ครูมีคุณลักษณะที่เหมาะสม มีความยืดหยุ่นยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียนได้ และยอมรับเงื่อนไขในการทำงาน มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ (2) กระบวนการ (Process) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการบริหารงาน โดยใช้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม และวิธีการในการปฏิบัติงานที่ดี และ (3) สถานที่ (Place) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีบรรยากาศของความอบอุ่นเป็นกันเอง และมีความปลอดภัย

มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เป็นมิตร สร้างความอบอุ่นให้แก่นักเรียน นักเรียนมีอิสระในการสร้างสรรค์กิจกรรม การเรียนรู้มีความท้าทาย ซึ่งเหตุผลต่าง ๆ นี้ จะสามารถพัฒนาให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนแห่งความสุขได้ [5]

การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้ภาระงานต่าง ๆ ของแต่ละฝ่ายบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง มุ่งเน้นการเพิ่มคุณค่าของบุคคลในองค์กรสู่การเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจในการพัฒนา การสร้างองค์กรแห่งความสุขหรือโรงเรียนแห่งความสุข ด้วยกระบวนการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และนำไปประยุกต์ใช้ภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ จนกลายเป็นวัฒนธรรมความสุขและควบคู่ไปกับวัฒนธรรมการทำงานที่มีคุณภาพซึ่งจะเกิดผลดีกับทั้งระดับตัวบุคคลที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน อีกทั้งเป็นผลดีกับระดับสถานศึกษาที่จะส่งผลให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น มีประสิทธิภาพและมีผลิตภาพ (Productivity) สูงยิ่งขึ้น ที่เกิดจากบุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมแรง ร่วมใจกันทำงาน มีความกระตือรือร้น รักและผูกพันต่อองค์กร ได้รับการประเมินผลงานที่ดี สถานศึกษามีชื่อเสียงและผลดีที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้เรียนได้เรียนรู้จากครูผู้สอนที่ทุ่มเทในการทำงานอันเกิดจากการสร้างความสุขในสถานศึกษา

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษานำผลไปกำหนดนโยบาย การบริหารโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขและหน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาสถานศึกษาอื่นให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขได้

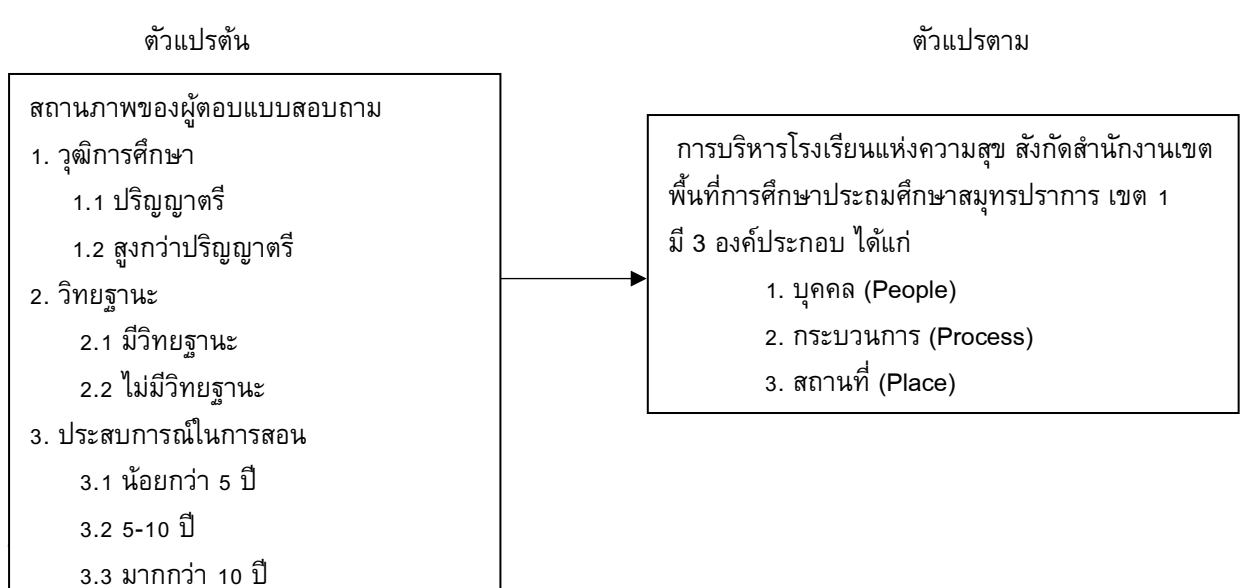
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการสอน

สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มีสถานภาพต่างกันมีการรับรู้ต่อการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 แตกต่างกัน จำแนกตามครูที่มีวุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการสอน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ที่ปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2566 ทั้งหมด 72 โรงเรียน จำนวน 2,061 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ที่ปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2566 จำนวน 322 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen, Manion and Morrison ที่ค่าความเชื่อมั่น 95% และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และ วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการสอน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขตามการรับรู้ของคุณในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เป็นแบบสอบถามปลายปิด ชนิดเลือกตอบ (Check-list) แบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ (Likert Scale Questions) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ บุคคล กระบวนการ และสถานที่

3. การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม มีดังนี้

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากการศึกษาเอกสาร กำหนดขอบเขตของเนื้อหา สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา กรอบแนวคิดของการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

3) สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

4) นำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและขอข้อเสนอแนะ

5) นำแบบสอบถามไปหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เป็นผู้ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruency: IOC) นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC 0.50 ขึ้นไป ซึ่งผลวิเคราะห์ไม่มีข้อที่ต้องตัดทิ้ง หลังจากนั้นปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและนำไปสร้างแบบสอบถาม

6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกโดยพิจารณาจากการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 – 0.9 และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99

7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ผู้วิจัยกำหนด

2) ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมลิงก์แบบสอบถามผ่าน Google Form ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา รวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจำนวน 322 คน โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจาก Google Form ได้ข้อมูลกลับมา 322 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3) นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1) ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการสอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) และเปรียบเทียบความแตกต่างตามวุฒิการศึกษา วิทยฐานะ ด้วยการทดสอบ t-test แบบ Independent เปรียบเทียบความแตกต่างตามประสบการณ์ในการสอน ด้วยการทดสอบ F-test โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างให้ทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparisons method)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การบริหารโรงเรียนแห่งความสุขตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 แสดงผลดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข

การบริหารโรงเรียนแห่งความสุข	การรับรู้ของครู		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ด้านบุคคล	4.39	0.38	มาก
2. ด้านกระบวนการ	4.38	0.40	มาก
3. ด้านสถานที่	4.40	0.41	มาก
รวม	4.39	0.37	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสถานที่ รองลงมา คือ ด้านบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านกระบวนการ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

1.1 ด้านบุคคล พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสร้างมนุษยสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครูภายในโรงเรียน รองลงมา คือ ผู้บริหาร

สร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้เปรียบเสมือนครอบครัว และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูภายในโรงเรียนเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสร้างทัศนคติและคุณลักษณะที่ดีของครูภายในโรงเรียน

1.2 ด้านกระบวนการ พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สอดคล้องกับสถานการณ์ และผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มีความสุขไม่ก่อให้เกิดความเครียด รองลงมา คือ ผู้บริหารพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมผ่านชมรมสื่อต่าง ๆ

1.3 ด้านสถานที่ พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีระเบียบวินัยซึ่งเป็นข้อบังคับในการถือปฏิบัติที่ชัดเจน และผู้บริหารแต่งตั้งครูให้รับผิดชอบดูแลโภชนาการในโรงเรียน รองลงมา คือ โรงเรียนส่งเสริมให้มีการทักทายและรอยยิ้ม และผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์มีการพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครูภายในโรงเรียน

2. เปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา วิชยฐานะ และประสบการณ์ในการสอน

2.1 การรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา แสดงผลดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารโรงเรียนแห่งความสุข	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านบุคคล	4.37	0.38	4.43	0.38	-1.205	0.229
2. ด้านกระบวนการ	4.36	0.42	4.43	0.38	-1.511	0.132
3. ด้านสถานที่	4.37	0.42	4.46	0.38	-1.905	0.058
รวม	4.37	0.37	4.44	0.35	-1.671	0.096

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 การรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวิชยฐานะ แสดงผลดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข จำแนกตามวิทยฐานะ โดย ภาพรวมและรายด้าน

การบริหารโรงเรียนแห่งความสุข	ไม่มีวิทยฐานะ		มีวิทยฐานะ		t	p
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านบุคคล	4.36	0.41	4.42	0.36	-1.424	0.155
2. ด้านกระบวนการ	4.35	0.45	4.40	0.37	-1.087	0.278
3. ด้านสถานที่	4.36	0.47	4.43	0.36	-1.345	0.180
รวม	4.36	0.42	4.42	0.33	-1.371	0.172

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีวิทยฐานะต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 การรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน แสดงผลดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารโรงเรียนแห่งความสุข	ประสบการณ์ในการสอน			F	p
	น้อยกว่า	5-10 ปี	มากกว่า		
	5 ปี \bar{x}	\bar{x}	10 ปี \bar{x}		
1. ด้านบุคคล	4.38	4.36	4.44	1.277	0.280
2. ด้านกระบวนการ	4.38	4.33	4.43	1.707	0.183
3. ด้านสถานที่	4.38	4.39	4.44	0.665	0.515
รวม	4.38	4.36	4.44	1.221	0.296

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง การบริหารโรงเรียนแห่งความสุขตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยสามารถนำอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับความสุขในโรงเรียน จึงบริหารจัดการความสุขให้เกิดขึ้นโดยการบริหารแบบมีส่วนร่วม กำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับ

การสร้างความสุขในโรงเรียน สร้างเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสุข และให้ความสำคัญกระบวนการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับแนวคิดของ Kumagai [5] ที่กล่าวว่า วิธีการสร้างความสุขในวงการศึกษของประเทศญี่ปุ่นตั้งแต่ปี ค.ศ. 1930 โดยการจัดการศึกษาได้เห็นคุณค่าของความสุขในระบบการจัดการศึกษาจึงให้ความสำคัญการสอนเป็นอย่างมาก ในการสอนต้องมีเทคนิควิธีการ มีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ [6] ที่ได้ทำการศึกษากการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย พบว่าการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพรรณ เอกณรงค์ [7] ที่ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข พบว่า สภาพการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อระดับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามครูที่มีวุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการสอน พบว่า

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี โดยส่งเสริมให้ครูมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข สอดคล้องกับแนวความคิดของ ธนวุฒิ แก้วนุช [8] ที่กล่าวว่า องค์กรที่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรผู้บริหาร และพนักงานด้วยกันตลอดจนความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรและบุคลากร การมีสังคมองค์กรที่เป็นมิตร มีการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกันในการทำงาน และมีการสื่อสารในองค์กรอย่างสะดวกและเชื่อมโยงกัน ซึ่งสัมพันธ์ภาพที่ดีเหล่านี้ จะส่งผลต่อความสุขของคนทำงานในองค์กรอย่างมาก เนื่องจากไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข จำแนกตามวุฒิการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้เทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขอื่น ๆ ที่มีองค์ประกอบใกล้เคียงกัน และมีการจำแนกตามวุฒิการศึกษาเช่นเดียวกัน ซึ่งอาจเทียบเคียงกับงานวิจัยของ สุริยา จันโสด [9] ที่ได้ศึกษา องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่า ครูที่วุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และอาจเทียบเคียงกับงานวิจัยของ จิระภา สมครพงษ์ [10] ที่ได้ศึกษา องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างก็มีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีวิทยฐานะต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหาร สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู มีความเป็นกันเอง ให้ความสำคัญเชื่อถือและไว้วางใจครูในโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับแนวความคิดของ อธิคุณ สินธนาปัญญา [11] ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการสร้างอำนาจหรืออิทธิพลเหนือทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามที่ต้องการเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นอีกปัจจัยที่สำคัญมากที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ซึ่งอาจเทียบเคียงกับงานวิจัยของ ทศนีย์ รัตนบุรี [12] ที่ได้ศึกษา ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 พบว่า ผู้ที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเทียบเคียงกับงานวิจัยของ

เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา [13] ที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า ระดับตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมอบหมายงานตามความสามารถ ความถนัดและสนใจของครูเป็นรายบุคคล จึงทำให้ครูสามารถปฏิบัติได้อย่างเต็มศักยภาพ เกิดเป็นความสุขและความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ แนวความคิด จิระภา สมัครพงษ์ [10] ที่กล่าวว่า ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้เกณฑ์ ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นตัวชี้วัดวัดการทำงานของครู ว่าครูคนใดมีประสบการณ์ในการทำงานมาก จะต้องรับผิดชอบภาระงานที่มากกว่า หรือน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า แต่ผู้บริหารมองที่ ความสามารถในการทำงานของครูแต่ละบุคคล ซึ่งครูแต่ละคนก็มีความสามารถที่แตกต่างกันไป เนื่องจากไม่มี งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ผู้วิจัยจึงได้ เปรียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขอื่น ๆ ที่มีองค์ประกอบใกล้เคียงกัน และมีการจำแนกตาม ประสบการณ์ในการสอนเช่นเดียวกัน ซึ่งอาจเทียบเคียงกับงานวิจัยของ ภัทรนันท์ โชติรัตน์และวรรณวิษณีย์ ทองอินทรราช [14] ที่ได้ศึกษาการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งใน ภาคใต้ พบว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และอาจเทียบเคียงกับงานวิจัย ของ ทศนีย์ รัตนบุรี [12] ที่ได้ศึกษา ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน
2. ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูจัดกิจกรรมที่มีความหลากหลาย เพื่อให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเลือก กิจกรรมชุมนุมตามความถนัดและสนใจ
3. ผู้บริหารควรจัดหาและพัฒนาสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและ เอื้อ ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข ในโรงเรียนสังกัดอื่น เช่น สำนักงานส่งเสริม การศึกษาเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้เกิดโรงเรียนแห่งความสุข
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข เพื่อยกระดับและส่งเสริม การบริหารโรงเรียนแห่งความสุขให้เกิดขึ้นและมีความยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). นโยบายการศึกษา และแนวทางการขับเคลื่อนนโยบาย “เรียนดี มีความสุข”. สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2566, จาก <https://moe360.blog/2023/09/14/minister-ed-statement-ed-policy/>
- [2] สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). แผนสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในบุคลากรในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2566, จาก <http://www.bga.moe.go.th/2018/wp-content/uploads/2020/05/>.
- [3] ลาวัลย์ เกติมา. โครงการโรงเรียนต้นแบบแห่งความสุข (Happiness School). สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2566, จาก <http://ryt9.com/s/mmd/2631429>.
- [4] Gwang – Jo Kim. (2006). *Happy Schools A framework for learner well – being in the Asia – Pacific*. France: The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- [5] Ikigai. (1930) ปรัชญาความสุขและคุณค่าของชีวิตของคนญี่ปุ่น. สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2566, จาก <https://www.unlockmen.com/yournextu-seac>.
- [6] อุทัยวรรณ ศรีรัตน์. (2563). การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [7] กมลพรรณ เอกณรงค์. (2560). แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- [8] ธนวุฒิ แก้วนุช. (2563). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- [9] สุริยา จันโสด (2561). องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- [10] จิระภา สมัครพงษ์. (2564). องค์กรแห่งความสุข ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- [11] อธิคุณ สินธนาปัญญา. (2557). การบริหารความสุขในสถานศึกษา. วารสารสุทธิปริทัศน์. 28(88):16 – 30.
- [12] ทศนีย์ รัตนบุรี. (2562). ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 16(74):11 - 19.
- [13] เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา. (2553). ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลาง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าแบบอิสระ บธ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- [14] ภัทรนันท์ โชติรัตน์และวรรณวิชนี ทองอินทราช. (2566). การเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในภาคใต้. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.