

ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3

The happiness of teacher in School Performance Center Thamaka 3

ชุตินันท์ บัวรอด¹

Chutinun Buarod

สงวน อินทร์รักษ์²

Sangaun Inrak

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 2) แนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 จำนวน 11 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย สายบริหารจำนวน 11 คน และสายการสอนจำนวน 97 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 อยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวได้ 2) การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู 3) การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร 4) การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง 5) การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง 6) การเป็นผู้มีการงานดี 7) การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น 8) การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น และ 9) การเป็นผู้ใช้เงินเป็น

2. แนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 มีแนวทาง ดังนี้ 1) การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดีควรดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น ให้ครูออกกำลังกายทั้งในโรงเรียนและจากการแข่งขันกีฬากลุ่มโรงเรียน 2) การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ให้ครูแบ่งเวลาสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้ผ่อนคลายเพื่อลดความตึงเครียด 3) การเป็นผู้ที่มีน้ำใจควรช่วยเหลือผู้อื่น สร้างทัศนคติที่ดีในการทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนเพื่อสร้างจิตสาธารณะ 4) การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญูควรให้โรงเรียนจัดพิธีกรรมทางศาสนา 5) การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวได้ผู้บริหารควรลดภาระงานครูโดยการบูรณาการกิจกรรม จัดการงานให้สมดุลกับศักยภาพของครู 6) การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร ควรจัดกิจกรรมกลุ่มโรงเรียนเพื่อให้ครูได้สานสัมพันธ์ 7) การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของ

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตนเอง ควรให้ครูตระหนักถึงประโยชน์และความสำคัญในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ 8) การเป็นผู้ใช้เงินเป็น ควรสนับสนุนให้ครูแบ่งเงินเพื่อเก็บออม และให้ครูเก็บออมเงินในสหกรณ์ออมทรัพย์ครูจังหวัดกาญจนบุรีสวัสดิการกลุ่ม SP3 9) การเป็นผู้มีการงานดีควรสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งและให้ความรู้เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

คำสำคัญ: ความสุขของครู/ โรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3

Abstract

The objectives of this research were to determine: 1) The happiness of teacher in School Performance Center Thamaka 3, and 2) guidelines for developing the happiness of teacher in School Performance Center Thamaka 3. The purposive randomized sample group were 108 informants from 11 schools which were 11 school administration line, and 97 teaching line. The research instrument was a opinionnaire and interview form. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation and content analysis.

The findings revealed that:

1. The happiness of teacher in School Performance Center Thamaka 3 in overall was at high level. When considering each aspect, it was found to be at the highest level in one aspect and at a high level in eight aspects. These aspects, ranking by mean from the highest to the lowest include; 1) happy family 2) happy soul 3) happy society 4) happy relax 5) happy brian 6) happy work life 7) happy heart 8) happy body 9) happy money., respectively.

2. The development guidelines for the happiness of teacher in School Performance Center Thamaka 3 include; 1) Promoting good health and encouraging teachers to exercise both within the school and through school sports competitions. 2) Teaching emotional management by allowing teachers to allocate time and create a relaxing atmosphere at work to reduce stress. 3) Encouraging altruism by fostering a positive attitude towards community activities to build volunteer spirit. 4) Cultivating morality and discipline through religious ceremonies. 5) Supporting family responsibilities by reducing teachers' workload and balancing work with teachers' potential. 6) Fostering organizational care by organizing group

activities among schools in School Performance Center Thamaka 3 to enhance teacher relationships. 7) Promoting continuous learning and professionalism to make teachers aware of the benefits and importance of higher education for career advancement. 8) Encouraging financial management by allocating funds for savings and promoting teachers' savings in the Kanchanaburi Teacher Saving & Credit cooperative, Ltd., and School Performance Center Thamaka 3. Saving cooperative 9) Improving work ethics by providing understanding of position advancement and knowledge of salary level advancement.

Keywords: Happiness of teacher/ School performance center Thamaka 3

บทนำ

การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570 มุ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ทุกช่วงวัยที่ผ่านมาได้มีความพยายาม ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ทั้งการยกระดับมาตรฐานการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและการพัฒนานวัตกรรมการเรียน รวมถึงการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมที่เป็นแบบอย่าง ด้านการศึกษา ทำให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระควบคู่กับความรับผิดชอบต่อสังคมที่มากขึ้น รวมถึง การส่งเสริมภาคีการพัฒนาเข้ามามีส่วนร่วมการจัดการศึกษาและการเรียนรู้มากขึ้น ตลอดจนรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 ได้กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา สิบสองปีตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายจากรัฐ รวมถึงรัฐ พึงให้ความช่วยเหลือเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาสให้สามารถดำรงชีวิตได้ อย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้มีการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเอื้อให้การจัดการศึกษา มีความ คล่องตัวและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงมากยิ่งขึ้น อาทิ พระราชบัญญัติปฐมวัย พ.ศ. 2562 พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 และร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทุนมนุษย์ทุกช่วงวัยยังคงต้องมี การยกระดับการพัฒนาในแต่ละช่วงวัย รวมถึงพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานให้ได้มาตรฐานมากขึ้น³ ในยุคที่ดิจิทัลและเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรต้องเร่งพัฒนา ทุนมนุษย์ทุกช่วงวัย เพื่อยกระดับคุณภาพองค์กร ชุมชน สังคม ประเทศชาติ องค์กรแห่งความสุขย่อมเป็น องค์กรที่พนักงานเกิดความรู้สึกดี มีความประทับใจ และภาคภูมิใจที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ เมื่อความสุข เกิดขึ้นพลังใจย่อมเกิดขึ้นตามมาด้วยเช่นเดียวกัน และพลังใจนำไปสู่ผลงานของพนักงานที่เป็นไปตามเป้าหมาย

³ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, "แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 13 (2566 - 2570)," 1 พฤศจิกายน 2565.

ของหน่วยงานและองค์กร⁴ การทำงานในชีวิตประจำวันต้องมีความพอใจในสิ่งที่ตนกำลังทำ พอใจในงานที่ทำ และสามารถควบคุมอารมณ์ที่เข้ามากระทบ บริหารจัดการได้อย่างเป็นระบบ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ที่มีคุณภาพของงาน⁵ โรงเรียนที่ทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน มีสุขภาพร่างกายและจิตใจ ย่อมส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ปัจจุบันโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การแพร่ระบาดของโรคกักตุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดสภาวะเครียดจากการทำงานและการดำรงชีวิต ข้อมูลการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนบ้านดอนรัก พบว่า ปัญหาที่ทำให้ครูไม่มีความสุขในการทำงาน เกิดจากการที่ภาระงานนอกเหนือจากการสอนเยอะเกินไป ทั้งการทำโครงการตามแผนปฏิบัติการ นโยบายจากสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ในขณะที่การทำงานร่วมกันระหว่างเพื่อนครูก็แบ่งเป็นกลุ่ม ขาดความสามัคคีไม่ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ครูบางคนมีปัญหาเรื่องสุขภาพร่างกาย จากโรคประจำตัวส่งผลให้ต้องลางานเพื่อไปรักษาตัว ซึ่งค่าใช้จ่ายในการเดินทางและค่ายาบางชนิดต้องใช้เงินนอกเหนือจากสวัสดิการข้าราชการ ทำให้เกิดปัญหาการพอกพูนของหนี้สินในสหกรณ์ออมทรัพย์ครู และองค์กรเงินกู้อื่นๆตามมา สำหรับสถาบันการเงินเจ้าหนี้ของครูจะแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ซึ่งปล่อยกู้รวมประมาณ 1.4 ล้านล้านบาท กล่าวคือ 1) สหกรณ์ออมทรัพย์ครูจำนวน 108 แห่งยอดหนี้รวมประมาณ 9 แสนล้านบาท 2) สถาบันการเงิน 3 แห่งได้แก่ ธนาคารออมสิน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ และธนาคารกรุงไทย ยอดหนี้รวมประมาณ 5 แสนล้านบาท ซึ่งอารมณ์และความรู้สึกของครูผู้สอนส่งผลต่อความรู้สึกของนักเรียน ในขณะเดียวกันหากบทบาทของครูต้องทำหลายหน้าที่ ทั้งการจัดเตรียมการสอนให้มีคุณภาพ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีช่วยให้นักเรียนมีความสุข มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ก็มีความซับซ้อนมากอยู่แล้ว ยังมีภาระงานนอกเหนือจากงานสอน ปัญหาด้านร่างกาย หนี้สิน ทำให้ครูผู้สอนประสบกับความเครียด การจัดการเรียนการสอนย่อมดำเนินไปด้วยความตึงเครียดไม่มากก็น้อยเช่นเดียวกัน⁶

จากที่กล่าวมาข้างต้นปัญหาเกี่ยวกับความเครียดที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ผู้วิจัยพบว่าครูในโรงเรียนของศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 มีปัญหาสอดคล้องกับปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น เช่น ครูบางคนได้รับภาระงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน ครูที่บรรจุใหม่หรือครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์น้อยทำให้การบริหารสถานศึกษาไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และยังพบว่าภาระหนี้สินของครูจากการดำรงชีวิตในสภาวะเศรษฐกิจถดถอยเป็นอีกสาเหตุที่ทำให้ครูเกิดความเครียด ผู้วิจัยมุ่งหวังให้ครูในโรงเรียนมีความสุขของครูจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อทราบความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ

⁴ สุทธิรัตน์ ชูเลิศ และคนอื่น ๆ, "การเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย," ใน วารสาร มจร การพัฒนาสังคม 56-57.

⁵ วีรภัทร สภากาญจน์, "การสร้างความสุขในการทำงานยุค NEW NORMAL," วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ 11, 1(มกราคม-กุมภาพันธ์ 2565): 401.

⁶ กนกวรรณ สุภาราญ, การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสภาวะทางอารมณ์ร่วมกัน ครูและ นักเรียนมีความสุข ห้องเรียนก็มีความสุข, เข้าถึงเมื่อ 7 พฤศจิกายน 2566, เข้าถึงได้จาก <https://www.educathai.com/knowledge/articles/440>.

โรงเรียนท่ามะกา 3 ว่าอยู่ในระดับใด และทราบแนวทางการพัฒนาความสุขของครูศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อทราบความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3
2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 อยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียน ท่ามะกา 3 เป็นพหุแนวทาง

วิธีการวิจัย

ประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ โรงเรียนท่ามะกา 3 จำนวน 11 โรง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย สายการบริหาร 11 คน สายการสอน 133 คน รวมทั้งสิ้น 144 คน (ไม่รวมผู้วิจัย)

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ให้ข้อมูลสายการบริหาร และสายการสอนของโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 108 คน ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) 60 และใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่ง ประเภท (stratified random sampling) จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยได้สายการบริหาร 11 คน และสายการสอน 97 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 108 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยถามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง
2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรองค์กรแห่งความสุข ตามแนวคิดความสุข 9 ประการของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ตามเครื่องมือวัดความสุข (HAPPINOMETER) ดังนี้
 - 2.1 การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) หมายถึง มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน

2.2 การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) หมายถึง การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน การรับรู้บทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่างๆ

2.3 การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) หมายถึง การรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงาน และ / หรือการดำเนินชีวิตประจำวัน มีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลายเพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

2.4 การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) หมายถึง การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพแบะเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน

2.5 การเป็นผู้มีคุณธรรม (Happy Soul) หมายถึง การเป็นผู้มีคุณธรรม โดยเฉพาะ หิริ โอตตัปปะ (ความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการ อยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม

2.6 การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) หมายถึง เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่าย ของตนเองได้

2.7 การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) หมายถึง การมีครอบครัว ที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานเพราะครอบครัว เป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้ ครอบครัวมั่นคงด้วย

2.8 การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร (Happy Society) การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสังคมโดยมีสังคม 2 ระดับคือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน

2.9 การเป็นผู้การงานดี (Happy Work-Life) เป็นมิติที่เน้นการวัดผลความรู้สึกละ และ ประสพการณ์ของคนทำงานกับองค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีเครื่องมือ 2 ประเภท คือ 1) แบบสอบถามความคิดเห็น และ 2) แบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็น ประกอบด้วย 2 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ สำนวรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง ปัจจุบัน และประสพการณ์ทำงานในตำแหน่ง

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 3 เป็นแบบสอบถามองค์กรแห่งความสุข ตามแนวคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) มีลักษณะเป็นเลือกตอบ โดยกำหนดช่วงลำดับของคะแนนออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale)

2. แบบสัมภาษณ์ของการวิจัย

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างโดยมี ขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็น

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ องค์กรแห่งความสุข

ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือของนายสุทธิต์ อ่อนตะวัน⁷ ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร” ซึ่งเป็นเครื่องมือจากวิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เมื่อปีการศึกษา 2563 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)⁸ เท่ากับ 0.923

ขั้นตอนที่ 3 นำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

ในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างของการวิจัย ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ ข้อมูลในแบบสอบถามความคิดเห็น โดยการพิจารณาข้อที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) ที่มีค่าต่ำที่สุดมา เป็นแนวทางในการพัฒนาและค่ามัธยฐานเลขคณิตสูงที่สุดมาเป็นแนวทางในการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข เนื่องจากงานวิจัยวิเคราะห์โดยอ้างอิงจากเครื่องมือวัดความสุข (HAPPINOMETER) ทั้งหมด 9 ด้าน มาเป็นประเด็นในการสร้างข้อคำถามของการสัมภาษณ์และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์หาแนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 โดยสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (frequency: f) และร้อยละ (percentage: %)

⁷ สุทธิต์ อ่อนตะวัน. “สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2563.

⁸ Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Testing*, 3th ed (New York: Harper & Row Publisher, 1974), 161.

2. ในการวิเคราะห์องค์การแห่งความสุขในโรงเรียนของศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ โรงเรียนท่ามะกา 3 สถิติที่ใช้ คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) โดยนำค่าเฉลี่ยเลขคณิตของน้ำหนักที่ได้มาเทียบเคียงกับ เกณฑ์ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best)

3. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นำวิเคราะห์หาแนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริม ประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ โดยใช้มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean : $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 108 คน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริม ประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 โดยภาพรวม

(n=108)

ด้าน	ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริม ประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1	การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น	3.76	0.88	มาก
2	การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง	3.77	0.87	มาก
3	การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น	4.44	0.71	มาก
4	การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู	4.49	0.63	มาก
5	การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวได้	4.51	0.65	มากที่สุด
6	การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร	4.49	0.63	มาก
7	การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพใน งานของตนเอง	4.28	0.72	มาก
8	การเป็นผู้ใช้เงินเป็น	3.68	0.97	มาก
9	การเป็นผู้มีงานที่ดี	4.23	0.90	มาก
รวม		4.18	0.77	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ การเป็นผู้ที่รัก และดูแลครอบครัวได้ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.65) นอกจากนั้นอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ คือ การเป็นผู้มีคุณธรรม

และความกตัญญู ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.63) การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.63) การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.71) การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.72) การเป็นผู้มีภาระงานดี ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.90) การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.87) การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.88) และการเป็นผู้ใช้เงินเป็น ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.97)

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวได้ อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู 2) การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร 3) การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง 4) การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง 5) การเป็นผู้มีภาระงานดี 6) การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น 7) การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น และ 8) การเป็นผู้ใช้เงินเป็น ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.63 – 0.97 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

2. แนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ ท่ามะกา 3 เป็นพหุแนวทาง

2.1 ด้านการเป็นผู้ที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูออกกำลังกายทั้งในโรงเรียน และจากการแข่งขันกีฬากลุ่มโรงเรียน

2.2 ด้านการเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูแบ่งเวลาสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้ผ่อนคลายเพื่อความตึงเครียด

2.3 ด้านการเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีทัศนคติที่ดี ในการทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนเพื่อสร้างจิตสาธารณะ

2.4 การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนจัดพิธีกรรมทางศาสนา

2.5 การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวได้ คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ลดภาระงานครู โดย การบูรณาการกิจกรรม จัดการงานให้สมดุลกับศักยภาพของครู

2.6 การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้จัดกิจกรรมกลุ่มโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพท่ามะกา 3 เพื่อให้ครูได้สานสัมพันธ์

2.7 การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูตระหนักถึงประโยชน์และความสำคัญในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

2.8 การเป็นผู้ใช้เงินเป็น คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูแบ่งเงินเพื่อเก็บออม และส่งเสริมให้ครูเก็บออมเงินในสหกรณ์ครูกาญจนบุรี สวัสดิการกลุ่ม SP3

2.9 การเป็นผู้มีการงานดี คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูความเข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง และให้ความรู้เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากคณะผู้บริหารของโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 ให้ความสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึที่ดีเมื่อได้ทำงานร่วมกันในสถานศึกษา โดยมีความใส่ใจทั้งทางกายและทางใจ จัดให้ครูตรวจสุขภาพประจำปี จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์พี่น้อง SP ท่ามะกา 3 เพื่อให้รู้สึกผ่อนคลายจากการทำงาน สร้างความผูกพันกับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งยังมีการจัดสวัสดิการกลุ่มเพื่อส่งเสริมให้รู้จักเก็บออมเงิน โดยที่เงินออมดังกล่าวหมุนเวียนนำมาช่วยเหลือเพื่อนครูที่ขาดสภาพคล่องทางการเงิน พึงพอใจต่อสวัสดิภาพและสวัสดิการที่ได้รับ องค์กรที่สร้างความสุขแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษามีผลให้สถานศึกษาพัฒนาไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุทธิสักดิ์ อ่อนตะวัน ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (กลุ่มกรุงธนใต้) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 เป็นพหุแนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า แนวทางทางการพัฒนาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 เป็นพหุแนวทาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ มีความสุขจากการทำงานในโรงเรียน เนื่องจากครูเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงในรายได้และสวัสดิการ ภูมิใจในงานที่ทำมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั้งในและนอกองค์กร สามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานและครอบครัวได้อย่างสมดุล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์สินี ทวีสุวรรณ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว เป็นพหุแนวทาง และยังสอดคล้องพอล่าและคณะ (Paula and Group) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของความสุขในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของครูจากงานวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาความสุขของครูในสถานศึกษา ควรมีนโยบายที่ช่วยส่งเสริมอารมณ์เชิงบวกการเปลี่ยนแปลงองค์กรช่วยส่งเสริมให้สุขภาพดี มีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงจากโรคภัยไข้เจ็บภาวะหมดไฟจากการทำงาน ความมั่นใจในตัวเองต่ำ ควรให้ข้อเสนอแนะครูที่เป็นเพื่อนร่วมงาน/คนใต้บังคับบัญชา ในเชิงบวกจะส่งผลต่อการพัฒนานักเรียน พัฒนาสุขภาพกาย สุขภาพจิตของครู

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางและประโยชน์ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการศึกษาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 พบว่าด้านที่มีค่ามัธยฐานอันดับสูงสุดคือ การเป็นผู้ที่รักและดูแลรอบคอบได้ตั้งนั้นโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ควรส่งเสริม ดังนี้

1.1 ผู้บริหารแต่ละโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพควรให้ความสำคัญกับการลดภาระงานเพื่อครูจะได้เวลาให้กับครอบครัว บริหารจัดการงานให้สมดุลกับศักยภาพของครูในโรงเรียน เพื่อให้ครูได้มีเวลาสร้างปฏิสัมพันธ์กับครอบครัวมากขึ้น

1.2 ให้ความสำคัญกับสมาชิกในครอบครัวของครูและบุคลากรเพื่อให้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจจากครอบครัวย่อมส่งผลที่ดีต่อการทำงานพัฒนานักเรียนและโรงเรียน

2. จากผลการศึกษาความสุขของครูในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 พบว่าด้านที่มีค่ามัธยฐานอันดับต่ำที่สุด คือ การใช้เงินเป็น ดังนั้นโรงเรียนในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3 ควรพัฒนา ดังนี้

2.1 ควรสร้างค่านิยมในการเก็บออม ทั้งในสหกรณ์ออมทรัพย์ครู และกลุ่มสวัสดิการศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนท่ามะกา 3

2.2 ควรให้ครูวางแผนการใช้จ่ายและแสวงหารายได้ด้วยการประกอบอาชีพเสริม ใช้ชีวิตตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสุขที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

2. ควรมีการศึกษาความสุขของบุคลากรในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. ควรมีการศึกษาความสุขกับคุณภาพทางการศึกษาบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

รายการอ้างอิง

- กนกวรรณ สุภาราญ. การจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาสถานะทางอารมณ์ร่วมกัน ครูและ นักเรียนมี
ความสุข ห้องเรียนก็มีความสุข, เข้าถึงเมื่อ 7 พฤศจิกายน 2566, เข้าถึงได้จาก
<https://www.educathai.com/knowledge/articles/440>.
- วีรภัทร สภากาญจน์. “การสร้างความสุขในการทำงานยุค NEW NORMAL.” วารสาร มจร สังคมศาสตร์
ปริทรรศน์ 11, 1(มกราคม-กุมภาพันธ์ 2565): 401.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. "แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 13
(2566 - 2570)." 1 พฤศจิกายน 2565.
- สุทธิรัตน์ ชูเลิศ และคนอื่น ๆ. "การเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย." ใน วารสาร มจร การพัฒนาสังคม 56-57.
- สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน. “สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 25.
- Lee J. Cronbach, **Essentials of Psychological Testing**, 3th ed. (New York: Harper & Row
Publisher, 1974), 161.
- Paula Benevene and Group, Effect of Teachers’ Happiness on Teachers’ Health.
The Mediating Role of Happiness at Work. (October, 2019),235.

