

แนวทางการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบ้านอรุโณทัย จังหวัดเชียงใหม่

The Management Guidelines to Enhance Teachers' Happiness at Work Ban Arunothai School Chiang Mai Province

วันที่รับบทความ: 9 เม.ย. 66

วันที่แก้ไขบทความ: 24 พ.ย. 66

วันที่ตอบรับ: 28 ธ.ค. 66

ญาตินันท์ บัวส้ม¹

Yatichon Buasom¹

ไพโรภ รัตนชูวงศ์²

Pairop Rattanachuwong²

ประเวศ เวชชะ³

Prawet Wetcha³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู 2) เพื่อศึกษาเหตุปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู 3) เพื่อหาภาพอนาคตที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู และ 4) เพื่อหาแนวทางการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบ้านอรุโณทัย จังหวัดเชียงใหม่ ประชากร ได้แก่ ครู จำนวน 106 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (2565)

¹ Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University. (2022)

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก)

² Assistant Professor in Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University. (Advisor).

³ รองศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม)

³ Associate Professor in Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University. (Co Advisor).

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์และสรุปข้อมูลในรูปแบบความเรียง พบว่า

1. สภาพการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู ภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับดีมาก 2. เหตุปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู ได้แก่ ปัจจัยสนับสนุน พบว่า ด้านการสนับสนุนบุคลากร ด้านการจัดสรรงบประมาณ อุปกรณ์ ด้านการตรวจสอบ บำรุงรักษาอาคารสถานที่ ส่วนปัจจัยจุดรั้ง พบว่า ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรไม่ดี ด้านการร้องจับผิดจากผู้บังคับบัญชา ด้านความไม่เสมอภาค ไม่แน่นอนในการบริหาร ด้านข้อจำกัดสภาพภูมิศาสตร์ 3. การหาภาพอนาคตที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมด้านการสนับสนุนบุคลากร ความเสมอภาค ความแน่นอนในการบริหาร สร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในองค์กร สร้างสถานที่ให้เหมาะสม ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนให้สวยงาม สะอาด น่าอยู่ 4. การหาแนวทางการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบ้านอรุโณทัย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้บริหารต้องส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรให้เกิดขึ้น ผู้บริหารต้องมีการวางแผนก่อนการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องมีการวางแผนในการใช้งบประมาณ

คำสำคัญ : แนวทางการบริหารจัดการ การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู
โรงเรียนบ้านอรุโณทัย

Abstract

The objectives of the research were 1) To investigate the administration to enhance a happiness at work of primary teachers. 2) To investigate the factors that enhance the administration of happiness at work of primary teachers. 3) To provide the future plan of school administration enhance a happiness at work of primary teachers. and 4) To examine

the management approach to enhance happiness at work in Ban Arunothai school, Chiang mai. The sample was 106 teachers of Ban Arunothai school, Chiang mai. There are 5 informational interviews which are the director of primary school, Chiang mai Primary Educational Service Area Office 3. The data were collected by questionnaire, interview and focus group. The instruments were questionnaires and interviews. The questionnaire data were analyzed by mean and standard deviation, while content analysis was used for the interview data. The findings are as follows;

1. Management conditions to enhance teachers' happiness at work overview of all aspects It's at a very good level. 2. The supporting factors to enhance the happiness at work; First, being supportive, open-minded and kind toward teachers to encourage them to succeed at work. Second, support a new technology and budget in the working process to help in complex tasks. Last, maintain the building. The hindering factors; First, the uncoordinated and bad relationships in the working place. Second, being unfair and uncertain. Last, restriction of the rural location. 3. The future plan of management approaches to enhance happiness at work; First, enhance supporting and fairness in the working place so that it makes a good environment, comfortable workplace and good relationship among teachers. 4. The Guidelines management approach to enhance happiness at work of teachers in Ban Arunothai school, Chiang mai. must promote collaboration, make a school's plan and make a plan of the budget.

Keywords: The Guidelines Management Approach, Enhance Happiness at Work of Teachers, Ban Arunothai School

บทนำ

สถานการณ์ปัจจุบันของสังคมไทย เป็นสังคมที่มีการแข่งขันสูงขึ้นอย่างมาก เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว รวมถึงเทคโนโลยีที่

มีความทันสมัยมากขึ้น ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวตลอดเวลา อีกทั้งรัฐบาลยังมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อสร้างคนสร้างชาติ การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โรงเรียนและครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพอย่างสมบูรณ์ นั่นคือ การเป็นคนเก่ง คนดี และมีชีวิตอยู่ในสังคมโลกอย่างมีความสุข ครูจึงเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีบทบาทและภาระหน้าที่สำคัญในการเป็นกลไกที่มีส่วนร่วมในการผลิตเยาวชนของชาติให้มีประสิทธิภาพเป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพสู่ระดับสากลได้ ซึ่งการที่ครูจะสามารถผลิตเยาวชนที่ดีได้นั้น ครูเองจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีทัศนคติที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานด้วยกำลังความสามารถของตนเองและที่สำคัญ คือ การทำงานอย่างมีความสุขความสุขจะมีพลังที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปข้างหน้า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในเชิงบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานนั้น ๆ เกิดขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการทำงานทั้งสิ้น ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งผลต่อความสำเร็จและความเป็นไปได้ตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ (กษมา ช่วยยิ้ม, 2563)

ปัญหาที่เกิดขึ้นกับครู ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นครูถูกไล่ออกจากการทำงาน โดยให้ทำในสิ่งที่ไม่ใช่งานหลัก คือ ต้องทำงานเอกสาร รับการประเมินต่าง ๆ พาเด็กไปแข่งขัน ส่งผลให้ครูมีเวลาการสอนลดลง จากต้องสอน 200 วันต่อปี ถูกลดการสอนไปถึงร้อยละ 42 หรือเป็นจำนวน 84 วัน การที่ครูไม่ได้ทำหน้าที่สอน ซึ่งเป็นงานหลักถือเป็นอันตราย มาก ทำให้ครูไม่มีความสุข เพราะไม่ได้ทำงานหน้าที่โดยตรงของตนอย่างเต็มที่ (สมพงษ์ จิตระดับ, 2558) และปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งที่เป็นปัญหาหอมตะของครูไทยคือด้านสวัสดิการและความเป็นอยู่ ถือเป็นปัญหาร่วมของครูทั่วประเทศ โดยครูในปัจจุบันมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในแต่ละวัน ส่วนกลางอยากให้การศึกษาของประเทศดี แต่ครูยังมีปัญหาด้านรายได้อยู่ อีกทั้งในต่างจังหวัดก็ยังพบ ครูที่เป็นหนี้สิน

พันตัวมากมาย (ลิลิต วรวิสุตสุนทร, 2558) ซึ่งสอดคล้องกับ ปัญหาเรื่องหนี้สินครู ก็คงต้องยอมรับว่าประเทศไทยมีโครงสร้างเงินเดือนในระบบ ราชการที่โบราณจนไม่เหมาะสม สถานการณ์ในปัจจุบัน มีความแตกต่างระหว่างเงินเดือนแรกเข้า ทำงานกับเงินเดือนที่เพิ่งได้รับสูงสุดในชีวิตการทำงานถึงเกือบ 10 เท่า ในขณะที่ในประเทศที่พัฒนา แล้วทั้งหลายจะพบความแตกต่างเพียง 3-4 เท่า เมื่อครูไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมที่จะสามารถ ดำรงชีพได้อย่างปกติจึงส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน ปัญหาเหล่านี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น ที่ทำให้ครูไม่มีความสุขในการทำงาน ยังมีปัญหาอีกมากมายที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา (พชรรัตน์ เจริญสุข, 2559)

แนวคิดโรงเรียนแห่งความสุขตามแนวคิดของ Gwang – Jo Kim (2016, p. 37-68) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขต้องประกอบด้วย กรอบแนวคิด 3 ด้าน คือ 1) บุคคล (People) หมายถึง ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ครูมีคุณลักษณะที่เหมาะสม มีความยืดหยุ่นยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียนได้ และยอมรับเงื่อนไขในการทำงาน มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ 2) กระบวนการ (Process) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการบริหารงาน โดยใช้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม และวิธีการในการปฏิบัติงานที่ดี และ 3) สถานที่ (Place) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีบรรยากาศของความอบอุ่นเป็นกันเอง และมีความปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เป็นมิตร สร้างความอบอุ่นให้แก่กันนักเรียน นักเรียนมีอิสระในการสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้ มีความท้าทายในการเรียนรู้ เป็นแนวคิดที่น่าสนใจ ในการนำมาเป็นแนวคิดการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูได้ เพราะครูเป็นบุคลากรสำคัญของการศึกษา มีหน้าที่ให้การศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียน อันเป็นกำลังสำคัญของประเทศ ให้เติบโตเป็นบุคคลที่มีศักยภาพสูง มีสุขภาพจิตสมบูรณ์ หากครูไม่มีความสุขในการทำงานเอง จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวไม่ได้ผลตามเป้าหมาย

กลุ่มโรงเรียนศูนย์การศึกษาศรีสังวาล จังหวัดเชียงใหม่ เป็นศูนย์การศึกษาที่ประกอบไปด้วย โรงเรียนระดับประถมศึกษา 4 ได้แก่ โรงเรียนบ้านอรุโณทัย โรงเรียนบ้านรินหลวง โรงเรียนบ้านนาหวาย โรงเรียนเบญจมา 2 บ้านน้ำรู ได้มีการทำกิจกรรมชุมชนแห่ง

การเรียนรู้ของครูกลุ่มโรงเรียนศูนย์การศึกษาศรีสังวารขึ้น เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2565 เป็นกิจกรรมที่ให้ครูที่เป็นตัวแทนโรงเรียนพูดคุยแลกเปลี่ยนปัญหาอุปสรรคที่พบเจอภายในโรงเรียน ตามเป้าประสงค์หลักของแผนปฏิบัติการ 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3, 2565) ปัญหาหนึ่งที่พบคือ ภาระหน้าที่รับผิดชอบในงานที่ต้องปฏิบัติแตกต่างกัน ซึ่งคุณครูได้ระบุนสาเหตุของปัญหาภาระหน้าที่รับผิดชอบในงานที่ต้องปฏิบัติแตกต่างกันออกมาได้ดังนี้ การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบไม่ชัดเจน จำนวนบุคลากรที่ต้องรับผิดชอบงานไม่เท่ากันในแต่ละโรงเรียน นโยบายทางการศึกษาที่ไม่ได้คำนึงถึงบริบทของโรงเรียน และระบุนผลที่ได้จากภาระหน้าที่รับผิดชอบในงานที่ต้องปฏิบัติแตกต่างกัน คือ การทำงานเป็นเวลานาน มีความซ้ำซากจำเจ ทำงานหนักเกินไป การได้รับปริมาณงานที่ไม่พอเหมาะ งานที่ทำไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ หรือความถนัด ภาระหน้าที่รับผิดชอบในงานเป็นสิ่งที่ต้องรับผิดชอบ เพราะเป็นงานในหน้าที่ ยากที่จะหลีกเลี่ยงได้ จากที่กล่าวมาข้างต้น ภาระหน้าที่รับผิดชอบในงานที่ต้องปฏิบัติแตกต่างกันน่าจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สอดคล้องกับจุดที่ควรพัฒนามาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self – Assessment Report : SAR) ประจำปีการศึกษา 2564 ของโรงเรียนบ้านอรุโณทัย (โรงเรียนบ้านอรุโณทัย, 2564) และผู้วิจัยยังพบปัญหาการย้ายของข้าราชการครูออกนอกเขตพื้นที่การศึกษาเป็นจำนวนมากจากรายงานการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3, 2565) ระบุว่ามีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ย้ายออกนอกเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2565 มีจำนวน 40 ราย ซึ่งโรงเรียนบ้านอรุโณทัย มีข้าราชการครูย้ายออกจำนวน 6 ราย ส่งผลให้เกิดปัญหาครูขาดแคลนในสายชั้น ครูต้องเพิ่มชั่วโมงสอนและชั่วโมงในการทำงาน ครูทำงานหนักขึ้น ครูไม่มีความสุขในการทำงาน ทั้งนี้รายงานการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3, 2565) ได้ระบุนสาเหตุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ย้ายออกนอกเขตพื้นที่ว่ามีสาเหตุมาจาก ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว การบังคับบัญชาของผู้บริหาร ลักษณะงาน

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูของครูระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านอรุโณทัย จังหวัดเชียงใหม่

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู
2. เพื่อศึกษาเหตุปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู
3. เพื่อหาภาพอนาคตที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู
4. เพื่อหาแนวทางการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบ้านอรุโณทัย จังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งหาแนวทางการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบ้านอรุโณทัย จังหวัดเชียงใหม่ โดยปรับใช้แนวคิด โรงเรียนแห่งความสุขของ Gwang – Jo Kim (2016 p. 37-68) ได้แก่

- 1) ด้านบุคคล
- 2) ด้านกระบวนการ
- 3) ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม

2. ขอบเขตแหล่งข้อมูล

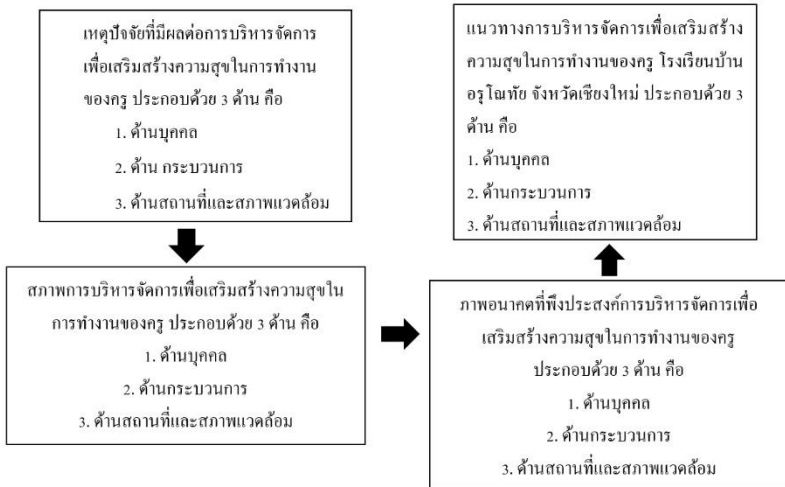
1. ศึกษาสภาพการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนบ้านอรุโณทัย จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 106 คน

2. ศึกษาเหตุปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู และหาภาพอนาคตที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู โดยใช้แบบสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ซึ่งได้จาวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 2 คน ครูปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายงานบุคคล จำนวน 1 คน ครูปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายงานบริหารทั่วไป จำนวน 1 คน

3. หาแนวทางการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบ้านอรุโณทัย จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบสนทนากลุ่ม (Focused Group Discussion) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นซึ่งได้จาวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 3 คน ครูปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายงานบริหารทั่วไป จำนวน 1 คน ครูปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายงานวิชาการ จำนวน 1 คน ครูปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายงานบุคคล จำนวน 1 คน ครูปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายงานงบประมาณ จำนวน 1 คน ตัวแทนคณะครู จำนวน 1 คน

กรอบแนวคิด

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดกรอบแนวคิด แนวทางการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบ้านอรุโณทัย จังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีความสุขในการทำงาน

กรมสุขภาพจิต (2554 น. 24) สลพร พุทพณิกุล (2557 น. 29) และ ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2556 น. 32-34) ได้ให้ความหมายของความสุขไว้ สรุปได้ว่า ความสุข หมายถึง สภาวะทางอารมณ์ที่มีความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตของตนเอง และมีความรู้สึกเชิงบวกกับสิ่งที่ตนเองได้ลงมือกระทำ ในแต่ละบุคคลจะมีความสุขที่แตกต่างกัน อันเนื่องมาจากประสบการณ์และความคิด

ในขณะที่เดียวกันมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสุขในการทำงานไว้ ได้แก่ อัมมา ชื่นบุญ (2556 น. 13) เมธาพร พงศ์ลักษณ์ (2559 น. 17) และ Kjerulf (2007 p. 16) สรุปได้ว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงานความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน สามารถ

พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ มีความรู้สึที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายและเพื่อนร่วมงาน มีความผูกพันในงานและทำให้อยู่ในองค์กรได้ต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

ขวัญเมือง แก้วคำแกิง (2556 น. 14) และ ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (2552) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุขไว้สรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่ประกอบไปด้วยความอบอุ่น บุคลากรได้รับกำลังใจ การดูแลเอาใจใส่ มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย มีบรรยากาศเกื้อหนุนและสภาพแวดล้อมที่ดี มีความมั่นคงก้าวหน้า

โรงเรียนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีความสำคัญกับการจัดการศึกษา ซึ่งในปัจจุบันมีกระแสความตื่นตัวเกี่ยวกับความสุขภายในโรงเรียนอย่างแพร่หลาย โดยมีนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ จุฑามาศ แก้วพิจิตร (2556 น. 30-40) จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2561) และ World Health Organization (2010) ได้อธิบายการเป็น โรงเรียนแห่งความสุขไว้ สรุปได้ว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาได้ก้าวหน้าตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ บุคลากรทุกฝ่ายมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงานตามหน้าที่ร่วมมือร่วมใจกันในการจัดการศึกษา มีการจัดบรรยากาศของการเรียนการสอนที่เกื้อหนุนให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน ได้เต็มศักยภาพรอบด้าน ทั้งด้านวิชาการ ด้านสังคม และอารมณ์

แนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู

Gwang – Jo Kim (2016 p. 37-68) สำนักงานกองทุนสนับสนุนทางสร้างเสริมสุขภาพ (2556 น. 11-15) และ รุจิเลข เลขะวงศ์ (2539) ได้ให้นิยามความหมายของแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูไว้ สรุปได้ว่าการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างความสุขในการทำงานที่มีการบริหารจัดการด้านบุคคล การให้ขวัญและกำลังใจ สนับสนุนการทำงานของบุคลากรตามความถนัดเต็มศักยภาพและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและร่วมกันวางแผนตัดสินใจ ด้านกระบวนการ วิสัยทัศน์และทัศนคติที่ดีในการนำองค์กรไปข้างหน้า มีรูปแบบในการบริหารงาน การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการ

ทำงานในองค์กร การนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาช่วยในกระบวนการปฏิบัติงาน การจัดสรรงบประมาณในการซื้ออุปกรณ์ให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม การตรวจสอบสภาพความแข็งแรงมั่นคงของอาคารสถานที่ ระบบไฟฟ้า ระบบประปา อย่างสม่ำเสมอ การสร้างระบบรักษาความปลอดภัย เช่น การติดกล้องวงจรปิด จ้างพนักงานรักษาความปลอดภัย การมีสวัสดิการกับบุคลากร การสนับสนุนด้านงบประมาณ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู

อิทธิคุณ ลินธนาปัญญา (2557) ได้ศึกษา การบริหารความสุขในสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ เป็นองค์กรแห่งความสุข หรือโรงเรียนแห่งความสุขต้องมีกระบวนการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และนำไปประยุกต์ใช้ภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ จนกลายเป็นวัฒนธรรมความสุขของสถานศึกษา ควบคู่ไปกับวัฒนธรรมการทำงานที่มีคุณภาพซึ่งมีผลต่อตัวบุคคลและคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข และเป็นผลดีกับสถานศึกษาที่จะส่งผลให้การทำงานราบรื่น มีประสิทธิภาพสูงขึ้น บุคคลภายในสถานศึกษาร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน มีความกระตือรือร้น รักและผูกพันต่อองค์กร นักเรียนได้เรียนรู้จากครูผู้สอนที่ทุ่มเทในการทำงานอันเกิดจากการสร้างความสุขในสถานศึกษา

อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ (2562) ได้ศึกษา การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย ผลการศึกษาพบว่า การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้ายอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ด้านบุคคล โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเองตามแผนปฏิบัติงาน มีงานแนะแนว ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีแบบสอบถามความต้องการสำหรับนักเรียน และเปิดช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้อำนวยการ ครู ผู้ปกครองและนักเรียน ด้านกระบวนการ ครูควรมีการกำหนดกิจกรรมที่หลากหลายให้เหมาะสมกับช่วงวัยของนักเรียน ครูควรเปิดโอกาสให้นักเรียนได้กำหนดแนวทางการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง ตามธรรมชาติ วิชา มีกิจกรรมที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน และครูควรมี

การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง 3. ด้านสถานที่ โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน มีส่วนร่วมในการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน โรงเรียนควรมีโครงการที่เสริมสร้างสุขภาวะและสุขภาพให้แก่นักเรียน โรงเรียนควรมีการพัฒนา ระบบรักษาความปลอดภัยในโรงเรียน และโรงเรียนควรมีการตรวจสอบสภาพความมั่นคง แข็งแรงของอาคารสถานที่

ระเบียบวิธีการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู

ประชากร

ครู โรงเรียนบ้านอรุโณทัย จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 106 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม จำแนกออกเป็น 2 ขั้นตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้าง

ความสุขในการทำงานของครู

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู โดยสร้างแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) Likert (1961) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

แบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) Likert (1961) 5 ระดับ โดยกำหนดระดับไว้ดังนี้ โดยคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating scale) Likert (1961) ดังนี้

ระดับ	ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง มีความคิดเห็นต่อระดับความสุขจากการทำงานในระดับดีมาก
4	หมายถึง มีความคิดเห็นต่อระดับความสุขจากการทำงานในระดับดี
3	หมายถึง มีความคิดเห็นต่อระดับความสุขจากการทำงานในระดับปานกลาง
2	หมายถึง มีความคิดเห็นต่อระดับความสุขจากการทำงานในระดับน้อย
1	หมายถึง มีความคิดเห็นต่อระดับความสุขจากการทำงานในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การพิจารณาระดับความสุขในการทำงาน

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีระดับความสุขจากการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีระดับความสุขจากการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีระดับความสุขจากการทำงาน อยู่ในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีระดับความสุขจากการทำงาน อยู่ในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีระดับความสุขจากการทำงาน อยู่ในระดับดีเยี่ยม

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาเหตุปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูและหาภาพอนาคตที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 2 คน ครูปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายงานบุคคล จำนวน 1 คน ครูปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายงานบริหารทั่วไป จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์ จำแนกออกเป็น 2 ขั้นตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยจุดรั้งในการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ภาพอนาคตที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยจุดรั้งในการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู วิเคราะห์และสรุปข้อมูลในรูปแบบความเรียง

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ภาพอนาคตที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู วิเคราะห์และสรุปข้อมูลในรูปแบบความเรียง

ขั้นตอนที่ 3 หาแนวทางการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบ้านอรุโณทัย จังหวัดเชียงใหม่

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 3 คน ครูปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายงานบริหารทั่วไป จำนวน 1 คน ครูปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายงานวิชาการ จำนวน 1 คน ครูปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายงานบุคคล จำนวน 1 คน ครูปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายงานงบประมาณ จำนวน 1 คน ตัวแทนคณะครู จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focused Group Discussion)

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์และสรุปข้อมูลในรูปแบบความเรียง

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านกระบวนการ อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 3.84 รองลงมาคือ ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านบุคคล อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 ตามลำดับ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ซึ่งสามารถสรุปในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู ด้านบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ารายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการบริหารสร้างคุณลักษณะที่เหมาะสมให้กับบุคลากร เช่น มีความเมตตาต่อนักเรียน มีความยุติธรรม มีความรักต่อนักเรียน มีความยอมรับความแตกต่าง อยู่ในระดับดีมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรกับชุมชน อยู่ในระดับดีมาก ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการมาทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับดี

1.2 ผลการศึกษาสภาพการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู ด้านกระบวนการ ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ารายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารคำนึงถึงความสำคัญกับความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียน ระดับดีมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการเรียนรู้ของผู้เรียน อยู่ในระดับดีมาก ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการบริหารอย่างมีเหตุผลและยุติธรรมในการมอบหมายงานให้กับบุคลากร อยู่ในระดับดี

1.3 ผลการศึกษาสภาพการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ารายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ระยะทางจากบ้านพักไปโรงเรียนไม่ไกลจนเกินไป อยู่ในระดับดีมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมโรงเรียนมีการจัด

โภชนาการที่ดีให้กับนักเรียน อยู่ในระดับดีมาก ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เมื่ออุปกรณ์ในการทำงานขาดแคลนจะได้รับอุปกรณ์ทดแทนอย่างรวดเร็ว อยู่ในระดับดี

2. ผลการศึกษาเหตุปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขจากการทำงานของครู แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ซึ่งสามารถสรุปในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านบุคคล ปัจจัยสนับสนุน พบว่า ผู้บริหารมีการให้ขวัญและกำลังใจ ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานของบุคลากรตามความถนัดและเต็มศักยภาพ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและร่วมกันวางแผนตัดสินใจ มีช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้อำนวยการและครู ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การศึกษาต่อหรือการอบรมเพิ่มความรู้ในระดับที่สูงขึ้น ปัจจัยฉุดรั้ง พบว่า ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรไม่ดี ไม่ยอมรับการแสดงความคิดเห็นข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการเสริมแรงทางลบหรือว่าการจ้องจับผิดจากผู้บังคับบัญชา การเสริมแรงทางลบหรือว่าการจ้องจับผิดจากผู้บังคับบัญชา

2.2 ด้านกระบวนการ ปัจจัยสนับสนุน พบว่า ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และทัศนคติที่ดีในการที่จะพัฒนาโรงเรียนและนำพาองค์กรไปข้างหน้า มีรูปแบบในการบริหารงาน ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการทำงานในองค์กร ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาช่วยในกระบวนการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณในการซื้ออุปกรณ์ที่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร ปัจจัยฉุดรั้ง พบว่า ความไม่เสมอภาคในกระบวนการบริหารงาน ไม่มีความแน่นอนในกระบวนการ นโยบายไม่ชัดเจน ภาระงานกองอยู่ที่บุคลากรคนใดคนหนึ่ง และงานไม่กระจายตัว

2.3 ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม ปัจจัยสนับสนุน พบว่า ผู้บริหารมีการตรวจสอบสภาพความแข็งแรงมั่นคงของอาคารสถานที่ ระบบไฟฟ้า ระบบประปา บ้านพักครู ห้องเรียน อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารมีการสร้างระบบรักษาความปลอดภัยในโรงเรียน เช่น การติดกล้องวงจรปิด จัดพนักงานรักษาความปลอดภัย ผู้บริหารมีการสร้าง ที่จอดรถ ห้องพักครู เป็นสวัสดิการกับบุคลากร ผู้บริหารมีการสนับสนุนด้านงบประมาณอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยฉุดรั้ง พบว่า ผู้บริหารขาดการวางแผนใน

การจัดสรรอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการจัดสรรอุปกรณ์
ข้อจำกัดสภาพทางภูมิศาสตร์ และสภาพแวดล้อมภายนอกที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ เช่น
ระยะทาง ภูเขา แม่น้ำ อากาศ ชุมชน ผู้นำหมู่บ้าน ผู้ปกครอง ก็ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ
บุคลากร

3. ผลการหาภาพอนาคตที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุข
ในการทำงานของครู แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ซึ่งสามารถสรุปในแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 ด้านบุคคล พบว่า ครูทุกคนทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
ปรึกษาหารือ ให้คำแนะนำที่ดีต่อกัน มีโอกาสในการพูดคุยโดยใช้เวลาประทานอาหาร
ร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนมีความเคารพซึ่งกัน
และกันในฐานะเพื่อนร่วมงาน มีความเสมอภาคเท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติในการทำงาน
ร่วมกัน เพราะบุคลากรทุกคนมีความสำคัญต่อองค์กร ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบ
ผลสำเร็จ และมีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานได้อย่างยอดเยี่ยมและประสบความสำเร็จ
ด้วยการมอบรางวัล กล่าวยกย่อง เชิดชูเกียรติ

3.2 ด้านกระบวนการ พบว่า บุคลากรตระหนักบทบาทหน้าที่ของตนเอง นำ
จรรยาบรรณวิชาชีพมาเป็นหลักในการทำงาน มีแนวทาง มีความมุ่งมั่น หรือเป้าหมายใน
การปฏิบัติงาน จะช่วยให้องค์กรมีทิศทางในการดำเนินงาน ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง ให้
ความเชื่อถือ ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยืดหยุ่น มีอิสระในการทำงาน ประชุม
วางแผน มีการมอบหมายงานที่รับผิดชอบตรงตามวิชาเอก ความถนัด หรือประสบการณ์การ
ของบุคลากรแต่ละคน ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองมีวิสัยทัศน์ที่สูงขึ้น เพื่อให้ได้รับ
ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น บุคลากรรู้สึกอยากทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ อยาก
ทำงานด้วยความเต็มใจ สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ และมี
นวัตกรรมใหม่ ๆ มาทดลองใช้ในกระบวนการ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับ
บุคลากรในการปฏิบัติงาน

3.3 ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม พบว่า สถานที่เหมาะสม ภูมิทัศน์
โรงเรียนสวยงาม ร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย และน่าอยู่ ส่งผลให้เกิดความคล่องตัวใน
การปฏิบัติงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีห้องเรียน ห้องทำงาน ห้องพัก มุมกาแฟ

เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตามความต้องการของบุคลากร มีการตรวจสอบและซ่อมแซม วัสดุ อุปกรณ์ ระบบไฟฟ้า น้ำประปา ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ มีวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่น อยู่ด้วยกันแบบพี่น้อง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อเป้าหมายในการทำงานขององค์กร สามารถแสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างอิสระ

4. ผลการหาแนวทางการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบ้านอรุโณทัย จังหวัดเชียงใหม่ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ซึ่งสามารถสรุปในแต่ละด้าน ดังนี้

4.1 ด้านบุคคล พบว่า ผู้บริหารต้องมีการเปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมระดมความคิดในการบริหารเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน เกิดการตัดสินใจอย่างมีคุณภาพ เกิดความคิดที่หลากหลาย ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ลดการต่อต้าน และเกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารต้องมีการสร้างความเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเสมอภาคกัน และมีสิทธิที่เท่าเทียมกัน ปราศจากการเลือกปฏิบัติ ผู้บริหารต้องมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นร่วมกันและร่วมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรในองค์กร สร้างความสัมพันธ์ให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น รู้จักและเข้าใจผู้อื่นเห็นคุณค่าและจุดเด่นของผู้อื่น ไม่ด้อยค่าจุดอ่อนของผู้อื่น ผู้บริหารต้องมีการส่งเสริมการทำกิจกรรม ช่วงเวลาผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน เช่น รับประทานอาหารร่วมกัน กิจกรรมรื่นเริง กีฬา เป็นต้น เพื่อให้เกิดความสามัคคี เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้บริหารต้องมีการสร้างบรรยากาศในการพิจารณาความดีความชอบและการกระจายภาระงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน

4.2 ด้านกระบวนการ พบว่า ผู้บริหารต้องมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน บอกขอบข่ายภาระงานให้ครอบคลุมและชัดเจน เพื่อการจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบ วางโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน กำหนดหน้าที่การทำงานของบุคลากรให้ชัดเจน มีความ

แน่นอนในการบริหาร ผู้บริหารต้องมีการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล คือ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีเป้าหมายอยู่ที่การยึดประโยชน์สุขของประชาชนและประเทศชาติ และเป็นหลักที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญกับผลสำเร็จขององค์กรเป็นหลัก และหลังธรรมาภิบาลช่วยให้ระบบการบริหารมีความโปร่งใสตรวจสอบได้มากขึ้น ผู้บริหารต้องมีการวิเคราะห์ความสามารถและความถนัดของบุคลากรเป็นรายบุคคล เพื่อทราบถึงความสามารถและความถนัดของบุคลากร ช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานให้เหมาะสมกับตัวบุคลากร ผู้บริหารต้องมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารและการวางแผนปฏิบัติการของโรงเรียน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน เกิดการตัดสินใจอย่างมีคุณภาพ เกิดความคิดที่หลากหลาย ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ลดการต่อต้านและเกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารต้องมีการฝึกอบรมบุคลากรก่อนการปฏิบัติงานจริง โดยผู้บริหารเป็นผู้เล็งในการฝึกปฏิบัติก่อนปฏิบัติงานจริง เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานจริงให้กับบุคลากร ผู้บริหารต้องมีการอำนวยความสะดวก ร่วมแก้ไขปัญหา ส่งเสริมการนิเทศ กำกับ ติดตาม และนำผลการนิเทศมาปรับปรุง พัฒนา เพื่อเป็นกระบวนการพัฒนามูลนิธิให้มีคุณภาพ ทันต่อสถานการณ์ นโยบาย หลักสูตรและองค์ประกอบต่าง ๆ

4.3 ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม พบว่า ผู้บริหารต้องมีการวางแผนในการใช้งบประมาณและวางแผนในการจัดสรรอุปกรณ์ให้ครอบคลุมเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อความรวดเร็วและเป็นระบบในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องมีการสร้างทีมงานในการประสานงาน เพื่อความสะดวก รวดเร็ว ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารต้องมีการประสานงานกับบุคคล หน่วยงานรัฐ เอกชน เพื่อขอรับการช่วยเหลือหรือรับบริจาควัสดุ อุปกรณ์ ทรัพยากรต่าง ๆ ผู้บริหารต้องมีการสร้างห้องเก็บเครื่องมืออุปกรณ์ เพื่อบุคลากรสามารถเข้าถึงอุปกรณ์ได้อย่างรวดเร็ว

อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบ้านอรุโณทัย จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปราย ดังนี้

1. ด้านบุคคล พบว่า ผู้บริหารต้องมีการเปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมระดมความคิดในการบริหารเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน เกิดการตัดสินใจอย่างมีคุณภาพ เกิดความคิดที่หลากหลาย ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ลดการต่อต้าน เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารต้องมีการสร้างความเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเสมอภาคกันและมีสิทธิที่เท่าเทียมกัน ปราศจากการเลือกปฏิบัติ ผู้บริหารต้องมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นร่วมกันและร่วมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรในองค์กร สร้างความสัมพันธ์ให้แน่นแฟ้น เข้าใจผู้อื่น เห็นคุณค่าจุดเด่นของผู้อื่นยิ่งขึ้น และไม่ด้อยค่าจุดอ่อนของผู้อื่น ผู้บริหารต้องมีการส่งเสริมการทำกิจกรรม ช่วงเวลาผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน เช่น รับประทานอาหารร่วมกัน กิจกรรมรื่นเริง กีฬา เป็นต้น เพื่อให้เกิดความสามัคคี เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้บริหารต้องมีการสร้างวัฒนธรรมในการพิจารณาความดีความชอบและการกระจายภาระงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของไพโรภ รัตนชูวงศ์ (2564) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อทุกองค์การ ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งบ่งบอกถึงความสำคัญในอนาคตได้หากได้คนดี มีประสิทธิภาพเข้ามาในองค์การ ก็จะช่วยให้องค์การพัฒนาและเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัย พัทธรา เชนโฮม (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากรในสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การทำงานของครูในสถานศึกษา สิ่งที่มีความสำคัญ

จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่ขาดไม่ได้คือเรื่องของภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากครูมีภาวะผู้นำที่สูงย่อมทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัย Manion (2003) ได้ศึกษา ความสุขในการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคคลด้านสาธารณสุข จำนวน 24 คน ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความสุขในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำ พบว่าความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยนำเข้า 4 ประการ ที่เป็นแนวทางทำให้เกิดความสุขความสนุกสนานในการทำงาน คือ การประสานงานที่ดี มีความรักและเอาใจใส่ในงานที่ทำมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การได้รับการยอมรับนับถือ อีกทั้งตอบว่าความสุขในการทำงานให้ผลลัพธ์เชิงบวกด้านอื่น ๆ ได้แก่ มีความรู้สึก เชิงบวก เช่น ความสนุกสนาน การขี้หัวเราะ นำไปสู่การให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ทำให้สภาพแวดล้อมการทำงานน่ารื่นรมย์

2. ด้านกระบวนการ พบว่า ผู้บริหารต้องมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน บอกขอบข่ายภาระงานให้ครอบคลุมและชัดเจน เพื่อการจัดการองค์การอย่างเป็นระบบ วางโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน กำหนดหน้าที่การทำงานของบุคลากรให้ชัดเจน มีความแน่นอนในการบริหาร ผู้บริหารต้องมีการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล คือ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีเป้าหมายอยู่เพื่อการยึดประโยชน์สุขของประชาชนและประเทศชาติ และเป็นหลักที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญกับผลสำเร็จขององค์กรเป็นหลัก และหลังธรรมาภิบาลช่วยให้ระบบการบริหารมีความโปร่งใสตรวจสอบได้มากขึ้น ผู้บริหารต้องมีการวิเคราะห์ความสามารถและความถนัดของบุคลากรเป็นรายบุคคล เพื่อทราบถึงความสามารถและความถนัดของบุคลากร ช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานให้เหมาะสมกับตัวบุคลากร ผู้บริหารต้องมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารและการวางแผนปฏิบัติการของโรงเรียน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน เกิดการตัดสินใจอย่างมีคุณภาพ เกิดความคิดที่หลากหลาย ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ลดการต่อต้านและเกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารต้องมี

การฝึกอบรมบุคลากรก่อนการปฏิบัติจริง โดยผู้บริหารเป็นผู้เกี่ยวข้องในการฝึกปฏิบัติก่อนปฏิบัติจริง เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานจริงให้กับบุคลากร ผู้บริหารต้องมีการอำนวยความสะดวก ร่วมแก้ไขปัญหา ส่งเสริมการนิเทศ กำกับ ติดตาม และนำผลการนิเทศมาปรับปรุง พัฒนา เพื่อเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ พันธสถานการณ์ นโยบาย หลักสูตรและองค์ประกอบต่าง ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของประเวศ เวชชะ (2559) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารสถานศึกษาด้วยระบบคุณภาพ ต้องบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านต่าง ๆ ต้องมีการจัดการโรงเรียน มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ มีการวางแผนการจัดการศึกษา บริหารด้วยระบบคุณภาพ และมีการจัดการความรู้ ทั้งระดับห้องเรียนและสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ ครูมีความรู้ ความสามารถ และสอดคล้องกับแนวคิดของ จุฑามาศ แก้วพิจิต (2559) ได้สรุปแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ทั้งหมด 4 แบบ ได้แก่ 1. การเป็นตัวแบบที่ดีของผู้บริหารและหัวหน้างาน 2. การให้ความสำคัญกับระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 3. การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

3. ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม พบว่า ผู้บริหารต้องมีการวางแผนในการใช้งบประมาณและวางแผนในการจัดสรรอุปกรณ์ให้ครอบคลุมเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อความรวดเร็วและเป็นระบบในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องมีการสร้างทีมงานในการประสานงาน เพื่อความสะดวก รวดเร็ว ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารต้องมีการประสานงานกับบุคคล หน่วยงานรัฐ เอกชน เพื่อขอรับการช่วยเหลือหรือรับบริจาควัสดุ อุปกรณ์ ทรัพยากรต่าง ๆ ผู้บริหารต้องมีการสร้างห้องเก็บเครื่องมืออุปกรณ์ เพื่อบุคลากรสามารถเข้าถึงอุปกรณ์ได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดของ World Health Organization (2010) ได้นำเสนอแนวคิดขององค์การแห่งความสุขไว้ 4 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพ สุขภาวะในการทำงาน สุขภาพส่วนบุคคลในที่ทำงาน ชุมชนสัมพันธ์ และสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1946) ทฤษฎีนี้ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ระดับ คือ ความต้องการของทางด้านร่างกาย ความต้องการทางด้านความปลอดภัย

ความต้องการทางสังคม ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม ความต้องการที่จะ
ประสบความสำเร็จตามความนึกคิด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. การศึกษาในครั้งนี้ ชี้ให้เห็นถึงสภาพการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู ใน 3 ด้านคือ ด้านบุคคล ด้านกระบวนการ ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม ซึ่งผู้บริหารควรคำนึงถึงสภาพการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู เพราะครูเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนโรงเรียนและขับเคลื่อนการศึกษาและเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับครู และเพิ่มศักยภาพให้กับโรงเรียน

2. ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรมีความผูกพัน มีแรงจูงใจที่จะทำงานในองค์กร และถ้ามีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลให้อัตราการย้ายหรือลาออกน้อยลง ปัญหาเรื่องการขาดแคลนอัตรากำลังก็จะน้อยลง ซึ่งเป็นปัญหาที่โรงเรียนอื่น ๆ และโรงเรียนบ้านอรุโณทัยกำลังพบเจอ เพราะฉะนั้นผู้บริหารควรคำนึงถึงการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู สร้างความผูกพัน แรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับครูที่จะทำงานให้กับโรงเรียนและไม่คิดที่จะย้ายหรือลาออก

3. การวางแผนรับสถานการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นเป็นอีกหนึ่งทักษะที่ผู้บริหารควรมี การวางแผนรับสถานการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นได้มาจากการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งการศึกษาภาพอนาคตที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู ทำให้ผู้บริหารมีข้อมูลในการตัดสินใจและข้อมูลในการวางแผนการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูเป็นแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานและเมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานก็จะช่วยลดปัญหาอัตราการย้ายหรือลาออกของบุคลากรให้น้อยลง

4. ครูเป็นบุคลากรสำคัญของการศึกษา มีหน้าที่ให้การศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียน หากครูไม่มีความสุขในการทำงาน จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวไม่ได้ผลตามเป้าหมาย

ผู้บริหารมีหน้าที่สร้าง แรงจูงใจ สภาพแวดล้อม กระบวนการให้เกิดความสุขในการทำงานของครูโดยคำนึงถึงการตรวจสอบสภาพการบริหารจัดการ การหาปัจจัยสำคัญ การวางแผนรับสถานการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ซึ่งแนวทางการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบ้านอรุโณทัย จังหวัดเชียงใหม่ สามารถเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูได้
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาสภาพการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู พบว่า ด้านบุคคล ยังขาดการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรให้เกิดในองค์กรที่หลากหลาย ดังนั้น ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรให้เกิดในองค์กรในหลาย ๆ รูปแบบ

2. จากการศึกษาสภาพการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู พบว่า ด้านกระบวนการ เกิดความไม่เสมอภาคในกระบวนการการบริหารงานภาระงานกองอยู่ที่บุคลากรคนใดคนหนึ่ง งานไม่กระจายตัว ดังนั้น ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล

3. จากการศึกษาสภาพการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู พบว่า ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม ขาดการวางแผนในการจัดสรรอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีความล่าช้าในการจัดสรรอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับ การบริหารแผนและงบประมาณ

รายการอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2554). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- กษมา ช่วยยิ้ม. (2563). *การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2* (งานวิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารศึกษ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ขวัญเมือง แก้วคำเกิง. (2556). *ก้าวไปสู่องค์กรสุขภาวะ ก้าวไปเป็น Happy Workplace*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์*. สืบค้น 20 ธันวาคม 2565, จาก www.academia.edu/8634471/CreativeLeadership_ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร. (2556). *สู่องค์กรแห่งความสุข 123*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์องค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace Center).
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2556). *การพัฒนาความคิด*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: 1991 เทคนิคพรินติ้ง.
- ประเวศ เวชชะ. (2559). *การบริหารหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). เชียงราย: ร้านป๊อปปี้แอนด์น้อง.
- พัชรา เดชโฮม. (2563). *ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (รายงานผลการวิจัย)*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- พชรรัตน์ เจริญสุข. (2559). *ข้อปัญหาของการจัดการศึกษาในระบบไทย*. สืบค้น 20 ธันวาคม 2565, จาก www.legal.sru.ac.th/5-issues-of-education-management-in-the-thai-system.

- ไพโรภ รัตนวงษ์. (2564). กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- เมธภาพร พงษ์ลักษณ์. (2559). ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. (งานวิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุจิเลข เลขะวงศ์. (2539). วิธีการทำงานให้สนุกและสร้างสุขในชีวิต. กรุงเทพฯ: สำนักงานพิมพ์ เดอะบอสส์.
- โรงเรียนบ้านอรุโณทัย. (2564). รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report : SAR) ประจำปีการศึกษา 2564. เชียงใหม่: โรงเรียนบ้านอรุโณทัย.
- ลิลิต วรวิศิษฐ. (2558). ปัญหาอมตะครูไทย เร่งแก้ก่อนการศึกษาคำดิ้ง. สืบค้น 20 ธันวาคม 2565, จาก www.posttoday.com/politic/report/341473.
- ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2552). ข่าวประกันคุณภาพการศึกษาพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 9(198),
- สถาพร พงษ์พิบูล. (2557). ปัจจัยพระคัมภีร์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงใต้(รายงานการวิจัย). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- สมพงษ์ จิตระดับ. (2558). วอนเห็นใจครูทำงานไม่มีความสุข. สืบค้น 20 ธันวาคม 2565, จาก www.kroobannok.com/73674.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2556). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปี 2565. เชียงใหม่: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต3.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. (2565). รายงานการ
บริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3.
เชียงใหม่: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3.
- อธิคุณ สันธนาปัญญา. (2557). การบริหารความสุขในสถานศึกษา. (งานวิทยานิพนธ์
ปริญญาคุชฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ.
- อัชฌา ชื่นบุญ. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรใน
โรงพยาบาลเซนต์แมรี. วารสารปัญญาภิวัฒน์, 4 (พิเศษ), 13.
- อุทัยวรรณ ศรีรัตน์. (2562). การเป็น โรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้าน
หนองฝ้าย. (การศึกษานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Kim, Gwang – Jo. (2016). *Happy Schools a Framework for Learner Well – being in the
Asia - Pacific*. France: The United Nations Educational Scientific and Cultural
Organization.
- Kjerulf, Alexander. (2007). *Praise for Happy Hour is 9 to 5*. Saint Petersburg: Alexander.
- Likert, Rensis. (1961). *New Pattern of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Manion, Jo. (2003). Joy at Work: Creating a Positive Work Place. *Journal of Nursing
Administration*, 33, 12.
- Maslow, Abraham H. (1946). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Brothers.
- World Health Organization. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model :
Background and Supporting Literature and Practices*. Switzerland: World
Health Organization.

