

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนใน
เครือข่ายสหวิทยาเขต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' HAPPINESS AT WORK
AND EFFECTIVENESS OF SCHOOLS AFFILIATED WITH
SUANKULARBWITTAYALAI UNDER THE OFFICE OF
THE BASIC EDUCATION COMMISSION

กฤตชัย สุริยนต์ / KRITTAS SURIYONT¹

ภารดี อนันต์นาวิ / PARADEE ANANNAWEE²

เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม / CHAROENWIT SOMPONGTAM³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสหวิทยาเขต 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายสหวิทยาเขต 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายสหวิทยาเขต 4) ศึกษาความสุขในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายสหวิทยาเขต และ 5) สร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนในเครือข่ายสหวิทยาเขต จำนวน 278 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย มีความตรงด้านเนื้อหาระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 มีความเที่ยงของแบบสอบถาม ด้านความสุขในการทำงานของครู 0.91 และด้านประสิทธิผลของโรงเรียน 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสหวิทยาเขต โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนในเครือข่ายสหวิทยาเขต โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ความสุขในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายสหวิทยาเขต โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

³ อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี

4. ความสุขในการทำงานของครูส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายสุรนารีวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ความสุขในการทำงานของครู ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (X_1) ด้านความรักในงาน (X_2) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (X_4) ของครูสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายสุรนารีวิทยาลัย โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผล ได้ร้อยละ 53.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{Y} = .405 + .443(X_1) + .252(X_2) + .133(X_4)$

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงานของครู, ประสิทธิผลของโรงเรียน

ABSTRACT

The aims of this research were to: 1) study the level of teachers' happiness at work in schools affiliated with Suankularb Wittayalai; 2) study the effectiveness of schools affiliated with Suankularb Wittayalai; 3) study the relationship between the teachers' happiness at work and the effectiveness of the schools affiliated with Suankularb Wittayalai; 4) study the teachers' happiness at work affecting the effectiveness of schools affiliated with Suankularb Wittayalai; and 5) create the predictive equation for school effectiveness. The sample group consisted of 278 teachers in schools affiliated with Suankularb Wittayalai, obtained by proportionate sampling method. The research instruments were questionnaires constructed by the researcher with the content validity between 0.60 and 1.00. The reliability coefficients of the questionnaire were 0.91 for teachers' happiness at work and 0.93 for school effectiveness. Data were analyzed with mean, standard deviation, correlation coefficients, and stepwise multiple regression.

The findings of this research were as follows:

1) Overall and in specific aspect, the teachers' happiness at work in schools affiliated with Suankularb Wittayalai was at a high level.

2) Overall and in specific aspect, the effectiveness of schools affiliated with Suankularb Wittayalai was at a high level.

3) Overall the teachers' happiness at work had positive relationship with the effectiveness of schools affiliated with Suankularb Wittayalai at a high level with statistical significance level of .01.

4) The teachers' happiness at work affected the effectiveness of schools affiliated with Suankularb Wittayalai with statistical significance level of .01.

5) The teachers' happiness at work in the aspects of connection (X_1), love of work (X_2), and recognition (X_4) together predicted the effectiveness of schools affiliated with Suankularb Wittayalai at 53.20 percent with statistical significance of .01. The regression analysis equation was: $\hat{Y} = .405 + .443 (X_1) + .252 (X_2) + .133 (X_4)$.

Keywords: teacher's happiness at work, school effectiveness

บทนำ

ความสุขเป็นความรู้สึกของอารมณ์ที่ดีของบุคคลที่มีความรู้สึกพึงพอใจในชีวิต มีความรู้สึกเป็นสุข สนุกสนานในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในการดำรงชีวิตและในการทำงาน พนักงานจึงต่างมีความรู้สึกพึงพอใจ เป็นสุข รู้สึกมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันออกไป อาจอยู่ในระดับสูงบ้างหรือมีความสุขน้อยกว่าคนอื่นบ้าง แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดนั่นคือ คนจำนวนมากย่อมต้องการที่จะมีความสุขในการทำงาน (Lyubomirsky, 2001: 239) ซึ่งความสุขในการทำงาน คือผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ ของตนเอง มีความรู้สึกปลาบปลื้มใจ และนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพทำให้บุคลากรมีความสุขผูกพัน และมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ทำให้บุคลากรเกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ปฏิบัติงาน ด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงานและทำให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรต่อไป (Manion, 2003: 652-655) ในสภาพปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนมีภาระหน้าที่หนักมากยิ่งขึ้น มีเวลาในการพักผ่อน น้อยลง ความสุขในการทำงานของครูกำลังถูกบั่นทอนลงอย่างต่อเนื่อง อันมีสาเหตุมาจากองค์กรมีการปรับตัว เพื่อเผชิญกับยุคโลกาภิวัตน์ และก้าวเข้าสู่ความรุ่งเรืองที่ทันสมัย รองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การสื่อสารและเทคโนโลยี ทั้งครูยังมีภาระอันหนักหน่วงที่ต้องทำการรับผิดชอบมากมาย ทำให้ประสบปัญหา ในการทำงาน ครูอาจเกิดความท้อแท้ มีความสุขในการทำงานลดลง ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติการสอน ลดลง และผลการเรียนของผู้เรียนลดลงด้วย (สุพัตรา แซ่ซิ้ม, 2554: 3-4) ประสิทธิภาพโรงเรียน คือ ความสามารถของโรงเรียนในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพด้านการศึกษา และมีผลสัมฤทธิ์ตาม เป้าหมายของโรงเรียนและตามความต้องการของสังคมด้วย (มนตรี บุญธรรม, 2544: 33) ซึ่งตามแนวคิดของ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991: 305-307) ประสิทธิภาพโรงเรียนประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน คุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน ทางบวกนั้น หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับดีมีความสุขส่งผลให้ประสิทธิผลของ โรงเรียนอยู่ในระดับสูงเช่นกัน (อุษณีย์ รักซ้อน, 2543: 86)

โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยสถาปนาขึ้นเป็นโรงเรียนหลวงแห่งแรก ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2425 ตามพระราชปณิธานในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ที่ทรงพระราชประสงค์จะให้

โรงเรียนต้นแบบการจัดการศึกษาสำหรับราษฎรชาวสยามทุกหมู่เหล่า ให้มีศักยภาพในการสร้างชาติบ้านเมือง ให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาชาติอารยประเทศ โดยต่อมาในปี พ.ศ. 2521 ได้มีการขยายโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี เป็นโรงเรียนสาขาอันดับแรก และได้มีการขยายโรงเรียนสาขาจนปัจจุบันมีทั้งหมด 11 โรงเรียน เพื่อกระจายการศึกษาตามภูมิภาคต่าง ๆ ซึ่งทุกโรงเรียนในเครือมีพันธกิจสำคัญร่วมกันในการรักษาคุณภาพ มาตรฐานการจัดการศึกษาที่สามารถหล่อหลอมอัตลักษณ์ “สุภาพบุรุษ สวนกุหลาบ” (โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย, 2558) โดยโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบได้จัดทำหลักสูตรสวนกุหลาบศึกษา เพื่อมุ่งเน้นให้นักเรียนทุกโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง เช่นเดียวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบก็อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน แต่ด้วยความแตกต่างของแต่ละโรงเรียนทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความแตกต่างกัน ในภาพรวมทั้ง 11 โรงเรียน มีจำนวน 5 โรงเรียนที่นักเรียนมีผลการเรียนเฉลี่ยมีพัฒนาการดีขึ้น โดยโรงเรียนที่นักเรียนมีระดับผลการเรียนเฉลี่ยในระดับดีกับดีมากเพิ่มสูงขึ้น จำนวน 5 โรงเรียน โรงเรียนที่นักเรียนมีระดับผลการเรียนเฉลี่ยในระดับดีกับดีมากเท่าเดิม 2 โรงเรียน โรงเรียนที่นักเรียนมีระดับผลการเรียนเฉลี่ยในระดับดีและดีมากลดลง จำนวน 4 โรงเรียน (โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย, 2558: 202) จากรายงานการศึกษายังพบว่า คุณภาพของครูผู้สอนที่มีความรับผิดชอบและระบบการบริหารงานของโรงเรียนที่ให้ความสำคัญงานสอนและนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 มีผลต่อคุณภาพการศึกษามากที่สุด ส่วนอุปสรรคที่มีผลต่อการดำเนินงาน ได้แก่ ภาระงานพิเศษของครูผู้สอนมีมาก การมีคาบสอนมากเป็นสาเหตุให้การเตรียมการสอนของครูทำได้ไม่เต็มที่ จำนวนครูไม่เพียงพอ โรงเรียนมีที่ตั้งอยู่ห่างไกลและมีการคมนาคมที่ค่อนข้างไม่สะดวก การมีครูที่บรรจุใหม่หรือครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์น้อย และครูเกิดความเครียดในการทำงาน ปัญหาเหล่านี้มีผลกระทบต่อภาวะจิตใจของครู จึงเป็นสาเหตุให้ประสิทธิภาพการสอนของครูลดต่ำลงทำให้นักเรียนมีผลการเรียนลดต่ำลง (โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย, 2558: 204-205)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลการพัฒนาโรงเรียนด้านครูและบุคลากร และเสนอเป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงให้โรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัยเป็นองค์กรที่ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสุขในการทำงาน และยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัยให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานระดับชาติ ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย

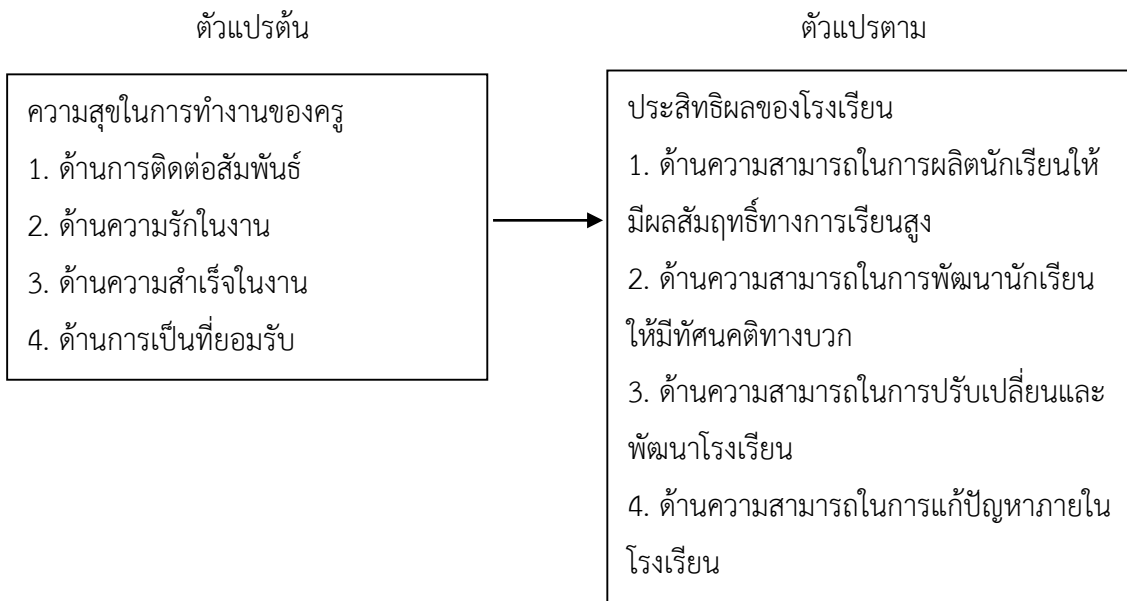
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน จากความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย

ตัวแปรการวิจัย

1. **ตัวแปรต้น** คือ ความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Manion (2003: 652-655) ประกอบด้วย 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2) ด้านความรักในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน และ 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ

2. **ตัวแปรตาม** คือ ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามแนวคิดของ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991: 305-307) ประกอบด้วย 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยผู้วิจัยได้นำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



สมมติฐานของการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย

2. ความสุขในการทำงานของครู ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย

3. ความสุขในการทำงานของครู สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายวิทยาลัย

คำจำกัดความตัวแปรการวิจัย

1. ความสุขในการทำงาน (happiness at work) หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกัน และมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน สำหรับความสุขในการทำงานเป็นการแสดงอารมณ์ในทางบวกเกิดความสนุกสนานมีการแสดงพฤติกรรมให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ มีการตัดสินใจที่ดีมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเกิดความรักในงานและความยึดมั่นในองค์กรสูง (Manion, 2003: 652-655) โดยองค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน ได้แก่

1.1 การติดต่อสัมพันธ์ (connection) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของครู โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

1.2 ความรักในงาน (love of the work) หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ตนเองกระทำได้รับรู้ว่าตนมีการรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน มีความกระตือรือร้น เพลิดเพลิน ตีใจและตื่นเต้นที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ

1.3 ความสำเร็จในงาน (work achievement) หมายถึง การที่ครูรับรู้ว่าได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เกิดผลการทำงานในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

1.4 การเป็นที่ยอมรับ (recognition) หมายถึง การที่ครูได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงานและบุคคลต่าง ๆ ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน เช่น การขอคำปรึกษาต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน (school effectiveness) หมายถึง ผลที่เกิดจากการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพจนบรรลุเป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนและครูในการดำเนินงานหรือบริหารจัดการร่วมกัน

เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกต่อการเรียนรู้ ตลอดจนนักเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางสังคมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน รวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991: 305-307)

2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์การเรียนสูง (the ability to produce students with high academic achievement) หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถดำเนินงานโรงเรียนทั้งทางด้านบริหารจัดการการเรียนการสอน การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม การจัดบรรยากาศการเรียน จนนักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูงที่สุด

2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (the ability to develop students to have a positive attitude) หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถดำเนินงานด้านการบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณลักษณะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย มีเหตุผล มีความเป็นประชาธิปไตย ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น มีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา

2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (the ability to adjust and develop school) หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอนและการปรับหลักสูตร เพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ

2.4 ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน (the ability to solve problems within the school) หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถดำเนินการแก้ปัญหาดังต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จ หรือเป็นไปได้ สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

3. โรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย หมายถึง สถานศึกษาในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งหมด 11 โรงเรียน ในการวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งโรงเรียนเป็น 3 ขนาด คือ 1) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป ได้แก่ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี และโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต 2) โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500-2,499 คน ได้แก่ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย สระบุรี และโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ธนบุรี 3) โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500-1,499 คน ได้แก่ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย เพชรบูรณ์ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย (จิระประวีติ) นครสวรรค์ และโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นครศรีธรรมราช

วิธีดำเนินการ

ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัย ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 1,009 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัย ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 278 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970: 607-610) ซึ่งได้มาจากวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยกำหนดขนาดโรงเรียนเป็นชั้น แบ่งขนาดโรงเรียนเป็น 3 ขนาด ได้แก่ 1) โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500-1,499 คน 2) โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500-2,499 คน และ 3) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป ซึ่งทำการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากร ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. กลาง	3	140	39
2. ใหญ่	3	168	46
3. ใหญ่พิเศษ	5	701	193
รวม	11	1009	278

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องมี 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตามแบบของ Likert (1961: 116-119) จำแนกตามตัวแปรต้น มีองค์ประกอบ 4 ด้าน มีข้อความ จำนวน 30 ข้อ และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัย จำแนกตามตัวแปรตามมี 4 องค์ประกอบ 4 ด้าน มีข้อความ จำนวน 19 ข้อ นำแบบสอบถามไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการบริหารการศึกษาและสาขาวิชาวิจัย โดยพิจารณาเฉพาะข้อกระทงในแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของกระทงในแบบสอบถามที่มีค่าระหว่าง 0.60-1.00 จากนั้นหาค่าความเที่ยงโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของ Cronbach (1990: 202-204) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความสุข

ในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย เท่ากับ 0.91 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ประสิทธิภาพของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย เท่ากับ 0.93

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องมี 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตามแบบของ Likert (1961: 116-119) จำแนกตามตัวแปรต้น องค์ประกอบ 4 ด้าน มีข้อความถาม จำนวน 30 ข้อและตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน ในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย จำแนกตามตัวแปรตาม 4 องค์ประกอบ มีข้อความถาม จำนวน 19 ข้อ ดังปรากฏ ในตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 โครงสร้างของจำนวนข้อกระทงในแบบสอบถาม

ความสุขในการทำงานของครู	จำนวน (ข้อ)
1. การติดต่อสัมพันธ์	8
2. ความรักในงาน	7
3. ความสำเร็จในงาน	7
4. การเป็นที่ยอมรับ	8
รวม	30
ประสิทธิภาพของโรงเรียน	จำนวน (ข้อ)
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	5
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	5
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	5
รวม	19

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 278 ฉบับ พร้อมหนังสือถึงเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากครูโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 278 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียน ในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ด้วยค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's product

moment correlation) นำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตค่าเฉลี่ยตามแนวความคิดของฟางร็อดน์ ทวีรัตน์ (2540: 144) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .81 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .61-.80	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .41-.60	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .21-.40	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า .20	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

สำหรับการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 1 ระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย

ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรักในงาน ด้านติดต่อสัมพันธ์ และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย

ข้อ	ความสุขในการทำงานของครู	n = 278		ระดับ	อันดับ
		\bar{x}	S.D.		
1.	ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.28	0.48	มาก	3
2.	ด้านความรักในงาน	4.34	0.54	มาก	2
3.	ด้านความสำเร็จในงาน	4.34	0.54	มาก	1
4.	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.09	0.58	มาก	4
รวม		4.26	0.46	มาก	

ตอนที่ 2 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย

ประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนและด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	n = 278		ระดับ	อันดับ
		\bar{x}	S.D.		
1.	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	3.80	0.54	มาก	4
2.	ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก	3.95	0.61	มาก	2
3.	ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	3.86	0.69	มาก	3
4.	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	4.11	0.55	มาก	1
รวม		3.93	0.51	มาก	

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย

ความสุขของครูโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (X_1) ด้านความรักในงาน (X_2) และด้านการเป็นที่ยอมรับ (X_4) เป็นตัวแปรที่ ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .532 ซึ่งแสดงว่าด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับ สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ได้ร้อยละ 53.20 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .405 + .443(X_1) + .252(X_2) + .133(X_4)$$

หรือ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .419(Z_1) + .269(Z_2) + .149(Z_4)$$

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือ
สวนกุหลาบวิทยาลัย

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
สมการถดถอย	3	38.917	12.972	103.301**	.000
ความคลาดเคลื่อน	277	73.325	.126	-	-
ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t	p
ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (X ₁)	.443	.064	.419	6.892**	.000
ด้านความรักในงาน (X ₂)	.252	.050	.269	5.075**	.000
ด้านการเป็นที่ยอมรับ (X ₄)	.131	.050	.149	2.649**	.000
ค่าคงที่ (a)	.405	.202	-	2.007*	.046

R = .729 R² = .532 S.E.est = .354 F = 77.633

**p < .01

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัยได้มีการจัดทำกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพ โดยการมอบหมายงานให้คณะบุคคลทำงานในรูปแบบของทีมงาน การส่งครูเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาครู เช่น มีการประชุมสัมมนาวิชาการโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงาน ผู้บริหารมีการมอบหมายงานตรงตามความสามารถของครู สอดคล้องกับผลการวิจัยของเมธาพร ผังลักษณ์ (2559: 51-52) เรื่องความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่าความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน ความรักในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้อำนวยการโรงเรียนมีนโยบายในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อนักเรียน มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีความจริงจังต่อการแก้ปัญหาของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของมนชนก พุ่มเพชร (2559: 88)

ได้ศึกษากระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย อันดับแรก คือ ความสามารถพัฒนาทัศนคติทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการผลิตและความสามารถในการปรับตัวตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นเป้าหมายหลักของสถานศึกษาที่ผู้บริหารต้องวางแผนในการดำเนินงาน ให้สอดคล้องและประสบผลสำเร็จตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยทั้งนี้ เป็นเพราะครูโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ได้รับมอบหมายงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ ครูได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพทำให้นักเรียนมีความรู้คู่คุณธรรมสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและโรงเรียนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนทำให้โรงเรียนพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิมล แม้นญาติ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 11 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโดยรวมและรายด้านของโรงเรียนมัศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา บัวชูก้าน (2555: 77) ได้ทำการศึกษาคือความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอโคกเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน นอกจากนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ครูทำงานเป็นทีม มอบหมายงานให้ครูได้ทำตรงตามความสามารถของครูสนับสนุนครูให้ทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

4. การสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนจากความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย พบว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครู ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (X_1) ด้านความรักในงาน (X_2) และด้านการเป็นที่ยอมรับ (X_3) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ร่วมกัน ร้อยละ 53.20 ($R^2 = .532$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์แสดงความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนตามที่เสนอ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเมื่อครูมีความรัก ความผูกพัน มีความพึงพอใจต่อการดำรงชีวิตอยู่ภายในโรงเรียนอย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจึงทำให้ครูสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนได้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ส่งผลดีต่อประสิทธิผลโรงเรียน และทำให้การบริหารสถานศึกษาเกิดการพัฒนายั่งยืน

ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสอดคล้องกับหลักการที่ว่า สถานศึกษาที่มีประสิทธิผล คือสถานศึกษาที่มีความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียนและมีความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Mott, 1979 cited by Hoy & Miskel 1991: 398) สอดคล้องกับผลการวิจัยของอาภรณ์ อินตะชัย (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักศึกษาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพ เชียงใหม่ พบว่า คุณภาพการสอนของอาจารย์วิชาคณิตศาสตร์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า นักเรียนที่ได้รับการสอนจากอาจารย์ผู้สอนที่มีคุณภาพสูงจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์สูง ทั้งนี้เพราะครูซึ่งเป็นผู้ให้ประสบการณ์และทำหน้าที่ให้ความรู้กับนักเรียนตลอดจนเทคนิคการสอนของครูยังมีความสำคัญมากสำหรับผู้เรียน วิชาคณิตศาสตร์เป็นวิชาที่ต้องทำความเข้าใจ ผูกฝน ผูกหัด ทักษะเพื่อให้เกิดความรู้ที่แท้จริง ครูผู้สอนที่มีเทคนิค วิธีการที่หลากหลาย มีการใช้สื่อประกอบการสอนที่ทันสมัย มีเทคนิคในการใช้คำถามที่กระตุ้นให้ผู้เรียนคิดตาม มีเทคนิคในการนำเข้าสู่บทเรียนที่เร้าความสนใจ ย่อมสร้างประสบการณ์ให้กับผู้เรียนได้เป็นอย่างมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. โรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัย ควรมีการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ดังนี้
 - 1.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ผู้บริหารควรมีนโยบายให้ครูมีการวางแผนจัดบรรยากาศให้ครูที่ปฏิบัติงานรู้สึกผ่อนคลายจากการสอน มีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างครูในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการทำงานแบบร่วมมือกันทำให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน
 - 1.2 ด้านความรักในงาน ผู้บริหารควรจัดสวัสดิการและมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ ผู้บริหารควรมีนโยบายหรือวิธีการจูงใจให้ครูรักในงานที่ทำและมุ่งมั่นในการทำงาน โดยการเลือกงานให้เหมาะสมกับคนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติจะได้มีความสุขในการทำงานและรักในการทำงานนั้น
 - 1.3 ด้านความสำเร็จในงาน ผู้บริหารควรพิจารณาความก้าวหน้าของงานจากผลของการทำงานของครู เพื่อมอบรางวัลเป็นขวัญกำลังใจกับครูที่ปฏิบัติงาน หรือชมเชยในการทำงาน ส่งเสริมให้คนในองค์กรหาความรู้เพิ่มเติมจากการอบรม การค้นคว้า เพื่อมาประยุกต์กับการทำงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
 - 1.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในงานในกิจกรรมต่างๆ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

2. โรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ควรมีการเสริมสร้างประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้บริหารควรมีนโยบายให้ครูดูแลเอาใจใส่นักเรียน จัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมากยิ่งขึ้น

2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ผู้บริหารและครูควรร่วมกันส่งเสริมการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เช่น มีกิจกรรมให้นักเรียนแสดงความสามารถ การออกแบบการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางและสนองความต้องการของนักเรียนมากยิ่งขึ้น

2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมขึ้นใช้ในการเรียนการสอนอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและศักยภาพของผู้เรียนให้มากที่สุด

2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผู้บริหารควรจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริม กระตุ้น และสร้างความตระหนักให้ครูมีส่วนร่วมกันสร้างและพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ เช่น ร่วมกันแก้ปัญหาภายในโรงเรียนและพัฒนายกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

3. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีวิธีการเพิ่มพูนสร้างสรรค์ความผูกพันของครูให้มากขึ้น โดยเฉพาะด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยให้ครูมีการร่วมมือช่วยเหลือในการทำงานเพื่อให้เกิดความสุขและเกิดประสิทธิผลโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

4. ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ครูมีอิสระในการทำงาน ให้มีการทำงานเป็นทีม สนับสนุนให้ครูร่วมมือกันในการทำงานเพื่อให้เกิดความสุขและทำงานให้ประสบความสำเร็จ เกิดความสุขและเกิดประสิทธิผลของโรงเรียน

5. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน ให้ครูได้รับผิดชอบงานและยกย่องให้การยอมรับต่อครูที่ทำงานประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของครูโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านการเป็นที่ยอมรับ

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3. ควรศึกษารูปแบบการติดต่อสัมพันธ์ของครู โรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ

4. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของครู เป็นต้น

สรุป

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายสหวิทยา-
ลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสุขในการทำงานของครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประสิทธิผลของ
โรงเรียนโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนมี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และความสุขในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือ
สหวิทยาลัย เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2) ด้านความรัก
ในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน และ 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ในเครือข่ายสหวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้พบว่า ความสุขในการทำงานของครู
ซึ่งได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ทำนายประสิทธิผลของ
โรงเรียนในเครือข่ายสหวิทยาลัย ได้ร้อยละ 53.20

เอกสารอ้างอิง

- ปวีณา บัวชูก้าน. (2555). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอโคกเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ลพบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรพิมล แม้นญาติ. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับ
ประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 11. วิทยานิพนธ์การศึกษามหา
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบ
ทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- มนชนก พุ่มเพชร. (2559). กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- มนตรี บุญธรรม. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เมธาพร ผังลักษณ์. (2559). ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย. (2558). รายงานการวิจัยเรื่อง การประเมินการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา
ทั้งระบบตามหลักสูตรสวนกุหลาบศึกษาของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย. กรุงเทพฯ:
โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย.
- สุพัตรา แซ่ซิ้ม. (2554). ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตหนองจอก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาภรณ์ อินตะชัย. (2556). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์
ของนักศึกษาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพ เชียงใหม่.
วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลล้านนา.
- อุษณีย์ รักซ้อน. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 12.
วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing** (5th ed.). New York: Harper &
Row.
- Hoy, W. K. & Miskel G. C. (1991). **Educational administration: Theory research and
practice** (4th ed.). New York: Harper Collins.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.
Journal of Education and Psychological Measurement, 30, 607-610.
- Likert, S. (1961). **New patterns of management**. New York: McGraw-Hill.
- Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than other? The role of cognitive
and motivational process in well-being. **American Psychologist, 56** (7), 239.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive work place. **Journal of Nursing
Administration, 33** (12), 652-665.