

แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูสำหรับผู้บริหาร
ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ
กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

A Guideline for Working Happiness of Teachers for Regional Special
Education Center Director, Network Group 7, Under The Office of Special
Education Administration

ลฎาภา มาตปุย^{1*} และ สติรพร เชาวนชัย ²
Ladapa Matpuy^{1*} and Sathiraporn Chaowachai²

^{1*} สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร , baikaw007@gmail.com
(Department of Educational Administration, Faculty of Education, Naresuan University)

² สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร , krusathi@hotmail.com
(Department of Educational Administration, Faculty of Education, Naresuan University)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูสำหรับผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูสำหรับผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูสำหรับผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสุขภาพดี 2) ด้านผ่อนคลาย 3) ด้านน้ำใจดี 4) ด้านจิตวิญญาณดี 5) ด้านครอบครัวดี 6) ด้านสังคมดี 7) ด้านใฝ่รู้ดี 8) ด้านสุขภาพเงินดี 9) ด้านการงานดี จำนวน 23 แนวทาง

คำสำคัญ : แนวทาง ความสุขในการทำงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ

ABSTRACT

The purposes of this research were to guidelines of working happiness of teachers for regional special education center director, network group 7, under the office of special education administration. The informants were 3 experts by purposive sampling. The instrument of data collection was guidelines interview. Content analysis was used to analyze the data. According to the study, it found as follows: Guidelines for working happiness of teachers in the regional special education center, network group 7, under the office of special education administration consisted of 9 aspects : 1) happy body 2) happy relax 3) happy heart 4) happy soul 5) happy family 6) happy society 7) happy brain 8) happy money 9) happy work-life. Found that there were 23 guidelines.

KEYWORDS : Guidelines, Working happiness, The Regional Special Education Center

*Corresponding author, E-mail: baikaw007@gmail.com โทร. 086-1158400

Received: 1 April 2020 / Revised: 6 August 2020 / Accepted: 9 September 2020 / Published online: 31 August 2021

บทนำ

สังคมในยุคปัจจุบันนั้นมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านสภาพแวดล้อม การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นองค์กรทั้งภาครัฐกิจและองค์กรภาครัฐ จำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด จึงมีการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการ การกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ในการบริหารงาน ล้วนเป็นปัจจัยเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง หลากๆ องค์กรได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม เกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า และมีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งหลายๆ องค์กรได้นำแนวคิดการสร้างเสริมสุขภาวะใน สถานประกอบการ “Happy Workplace” หรือองค์กรสุขภาวะ มาใช้ในการดำเนินงาน โดย แนวคิดองค์กรสุขภาวะ คือ กระบวนการพัฒนานคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งเรียกว่ากระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในองค์กร โดยการปรับทัศนคติ เปลี่ยนมุมมองคนในองค์กรให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ในการอยู่ร่วมกัน และการพัฒนาองค์กรให้มีความสุขจากการทำงาน เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและนำพาองค์กรไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนั้นการบริหารงานขององค์กรในยุคปัจจุบันนี้ ในทุก ๆ องค์กรจะเน้นเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นหลักเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและให้ทันกับองค์กรอื่น ๆ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญและสนใจในด้านความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นกำลังสำคัญ โดยองค์กรจะต้องใส่ใจและส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกทำงานได้อย่างมีความสุข ด้วยเหตุนี้องค์กรที่ต้องการให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีความรักในงานที่ทำ มีความรักในองค์กรที่ทำอยู่ จึงได้พยายามส่งเสริมและพัฒนาในด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งแก่ตนเองและผู้อื่นรวมทั้งสังคมรอบข้างด้วย (สมาลี ดวงกลาง, 2560)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เล็งเห็นความสำคัญของครูผู้สอน จึงได้เสนอโครงการพัฒนาครูทั้งระบบ ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ทั้งระบบให้ทันสมัย โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญต่อครู คือ จัดหรือสร้างให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่อ้างซึ่งครูมีอาชีพ รักและศรัทธาในวิชาชีพครู ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีผลงานด้านคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สังคมให้เกียรติและยอมรับ ครูมีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในการปฏิบัติงานสอน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552) นอกจากนี้แผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 5 เร่งผลิต พัฒนา และจัดระบบบริหารบุคคลของข้าราชการครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยมีมาตรการ ดังนี้ 1) จัดทำแผนอัตรากำลัง และจัดให้มีครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ที่มีความรู้ความสามารถตามกรอบอัตรากำลัง 2) วางแผนและผลิตครู ให้มีความรู้ทักษะในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการตามนโยบาย และแผนอัตรากำลัง 3) พัฒนาผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Translational Leader) และมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ 4) พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลตามมาตรฐานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล และ 5) ส่งเสริมความก้าวหน้า และสร้างแรงจูงใจให้กับครู ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

ในขณะที่เดียวกันสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่า ความสุข 9 ประการ ซึ่งได้นำมาพัฒนาเป็น องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยการให้ความสำคัญกับคน จากแนวคิดในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ทำให้เกิดความสุข 9 ประการหรือ Happy 9 และเพื่อให้ HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือในการวัด ติดตาม และประเมินผลความสุขคนทำงาน หน่วยงานหรือองค์กร HAPPINOMETER จึงจัดมิติทั้งหมดให้สอดคล้องกับ “ความสุข 9 ประการ” ซึ่งประกอบด้วย ความสุข 9 มิติ ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) ผ่อนคลาย (Happy Relax) น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy

Family) สังคมดี (Happy Society) ใฝ่รู้ (Happy Brain) สุขภาพเงินดี (Happy Money) และ HAPPINOMETER ได้เพิ่มอีก 1 มิติ เป็น ความสุข 9 มิติ โดยมิติที่ 9 คือ การงานดี (Happy work-life) (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, กระทรวงสาธารณสุข, 2552)

ศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษานอกระบบหรือตามอัธยาศัยแก่คนพิการ ตั้งแต่แรกเกิด หรือแรกพบความพิการจนตลอดชีวิต และจัดการศึกษาอบรมแก่ผู้ดูแลคนพิการ ครูบุคลากรและชุมชน รวมทั้งจัดสื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก บริการและความช่วยเหลืออื่นใดตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดใน ประกาศกระทรวง (พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ, 2551) ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา พิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้ 1) จัดและส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาในลักษณะ ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention: EI) และเตรียมความพร้อมของคนพิการ เพื่อเข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก โรงเรียนอนุบาล โรงเรียนเรียนร่วม โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น 2) พัฒนาและฝึกอบรมผู้ดูแลคนพิการ บุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ 3) จัดระบบและส่งเสริม สนับสนุนการ จัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP) สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา สำหรับคนพิการ 4) จัดระบบบริการช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ (Transitional Services) 5) ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยครอบครัวและชุมชน ด้วยกระบวนการทางการศึกษา 6) เป็นศูนย์ข้อมูล รวมทั้งจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับคนพิการ 7) จัดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนร่วม และประสานงาน การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในจังหวัด 8) ภาระหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ศูนย์การศึกษาพิเศษแบ่งเป็น ศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา จำนวน 12 เขตการศึกษา และในส่วนของการขยายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 นั้นประกอบด้วย 9 จังหวัด ดังนี้ 1) ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดอุดรธานี 2) ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตาก 3) ศูนย์การศึกษา พิเศษประจำจังหวัดกำแพงเพชร 4) ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสุโขทัย 5) ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด เพชรบูรณ์ 6) ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดนครสวรรค์ 7) ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดพิจิตร 8) ศูนย์การศึกษา พิเศษประจำจังหวัดอุทัยธานี และ 9) ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จังหวัดพิษณุโลก

ปัจจุบันบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษาพิเศษ มีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากมาย ไม่ว่าจะเป็น ภาระหน้าที่ด้านการจัดการเรียนการสอนให้เด็กพิเศษ ที่ต้องใช้ความสามารถ ความอดทน ความพยายามในการฝึก ประสพการณ์ให้ความรู้แก่เด็กพิเศษ เพื่อให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ไม่ว่าจะเป็นด้านทักษะวิชาการ ด้านทักษะการ ดำรงชีวิต ที่ต้องใช้ความสามารถมากกว่าเด็กปกติหลายเท่า และภาระงานด้านการบริหารงานในศูนย์การศึกษาพิเศษ งานดูแล ช่วยเหลือสังคม และต้องมาปฏิบัติหน้าที่ในวันหยุดราชการอยู่บ่อยครั้ง ทำให้บุคลากรครูเกิดความเครียด ขาดการพักผ่อน การ ผ่อนคลายอย่างเพียงพอ ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว เกิดปัญหาครอบครัวแตกแยก บุคลากรครูเจ็บป่วยอยู่บ่อยครั้ง เสียสุขภาพ กายและสุขภาพจิต จึงทำให้เกิดผลเสียต่อการปฏิบัติงานอยู่บ่อยครั้ง

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับการสังเคราะห์งานวิจัยเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของครูใน ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา พิเศษ (ลฎาภา มาตมุย และสธิพร เขาวนชัย, 2563, หน้า 418) พบว่า มีประเด็นที่ควรนำมาหาแนวทางการส่งเสริมความสุข ในการทำงานของครูสำหรับผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งจากการค้นพบประเด็นดังกล่าวข้างต้น เป็นการนำผลงานวิจัยเชิงปริมาณที่มี ข้อมูลเป็นปัจจุบัน มาดำเนินการต่อยอดเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาแนวทางการส่งเสริม ความสุขในการทำงานของครูสำหรับผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่ม เครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จึงนำผลที่ได้จากงานวิจัยเฉพาะผลการวิจัยในภาพรวมรายด้านทุกด้าน ของข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ 1) ด้านสุขภาพดี 2) ด้านผ่อนคลาย 3) ด้านน้ำใจดี 4) ด้านจิตวิญญาณดี 5) ด้านครอบครัวดี

6) ด้านสังคมดี 7) ด้านใฝ่รู้ดี 8) ด้านสุขภาพเงินดี 9) ด้านการงานดี มาหาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูสำหรับผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป

คำถามการวิจัย

แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูสำหรับผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 มีอะไรบ้าง

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูสำหรับผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ศูนย์การศึกษาพิเศษ** หมายถึง ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 9 จังหวัด ดังนี้ 1) ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดอุดรธานี 2) ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตาก 3) ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดกำแพงเพชร 4) ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสุโขทัย 5) ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดเพชรบูรณ์ 6) ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดนครสวรรค์ 7) ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดพิจิตร 8) ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดอุทัยธานี และ 9) ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จังหวัดพิษณุโลก

2. **ครูผู้สอน** หมายถึง ผู้ปฏิบัติการสอนภายในสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3. **ความสุขในการทำงาน** หมายถึง การที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและพึงพอใจชอบและศรัทธาในงานที่ทำ ความพึงพอใจเมื่อทำงานได้ผลดี มีความก้าวหน้า มีเพื่อนร่วมงานที่ดี การทำงานอย่างไม่เครียด มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีความสนุกสนานในการทำงาน มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไปและมีการยกย่องนับถือในหมู่คนทำงาน โดยมี HAPPINOMETER 9 ประการ เป็นเครื่องมือวัดระดับความสุข ดังนี้

3.1 สุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง ครูมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ มีร่างกายสมส่วน มีพฤติกรรมบริโภคที่ดี มีความพึงพอใจต่อสุขภาพกายของตนเอง มีการพักผ่อน

3.2 ผ่อนคลาย (Happy Relax) หมายถึง ครูสามารถรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ การบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อน การพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และการใช้ชีวิตให้ง่าย มีการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง

3.3 น้ำใจดี (Happy Heart) หมายถึง ครูมีจิตสาธารณะ สามารถมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตาต่อบุคคลรอบข้าง การคิดถึงคนอื่น การเอื้ออาทรต่อกัน

3.4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul) หมายถึง ครูมีความตระหนักถึงคุณธรรม การมีศีลธรรม การมีความคิดเชิงบวก มีความสามารถในการรู้จักคุณค่าของตัวเองและผู้อื่น และการมีความกตัญญูรู้คุณ

3.5 ครอบครัวดี (Happy Family) หมายถึง ครูมีความรู้สึกผูกพันกับบุคคลในครอบครัวของตนเองและในองค์กรที่ทำงาน มีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคง ให้ความสำคัญกับครอบครัว และครูมีครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน

3.6 สังคมดี (Happy Society) หมายถึง ครูสามารถเป็นผู้ที่รักและดูแลสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย

3.7 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) หมายถึง ครูเป็นผู้รักการเรียนรู้ การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

3.8 สุขภาพเงินดี (Happy Money) หมายถึง ครูมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน การเป็นหนี้อย่างมีเหตุผล มีความสามารถในการบริหารจัดการระบบการรับ-จ่าย และการออมเงินในแต่ละเดือน

3.9 การงานดี (Happy work-life) หมายถึง ครูมีความสุขสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพันในหน้าที่การงานของตนเอง มีความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพ รายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร

4. แนวทางในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ หมายถึง ข้อเสนอแนะแนวปฏิบัติไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีอาการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มปิติ และแสดงอารมณ์ไปในทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

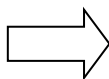
ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยนำประเด็นที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครื่องข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (ลฎาภา มาตผุย และสธิพร เขาวนชัย, 2563, หน้า418) โดยผู้วิจัยนำผลที่ได้จากงานวิจัยเฉพาะผลการวิจัยในภาพรวมการศึกษาความสุขในการทำงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครื่องข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ รายด้านทุกด้านของข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ 1) ด้านสุขภาพดี 2) ด้านผ่อนคลาย 3) ด้านน้ำใจดี 4) ด้านจิตวิญญาณดี 5) ด้านครอบครัวดี 6) ด้านสังคมดี 7) ด้านใฝ่รู้ดี 8) ด้านสุขภาพเงินดี 9) ด้านการงานดี มาเป็นกรอบในการศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูสำหรับผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครื่องข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูสำหรับผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครื่องข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 ซึ่งแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดแสดงดังภาพต่อไปนี้

ศึกษางานวิจัยของ ลฎาภา มาตผุย และสธิพร เขาวนชัย (2563) เรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครื่องข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยนำผลที่ได้จากงานวิจัยเฉพาะผลการวิจัยในภาพรวมรายด้านทุกด้านของข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มาหาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูสำหรับผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ



แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูสำหรับผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครื่องข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ประชากรและตัวอย่างวิจัย

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการศึกษาพิเศษ จำนวน 3 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติ ดังนี้

1. กลุ่มอาจารย์ประจำอุดมศึกษา ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านการศึกษาพิเศษ มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก ด้านการศึกษาพิเศษ มีประสบการณ์ด้านการสอนระดับอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี มีความรู้ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการศึกษาพิเศษ จำนวน 1 คน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือสูงกว่า จำนวน 1 คน
3. ครูที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านการศึกษาพิเศษ และรับผิดชอบงานวิชาการในศูนย์การศึกษาพิเศษ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทด้านบริหารการศึกษา มีประสบการณ์การทำงานในศูนย์การศึกษาพิเศษไม่น้อยกว่า 5 ปี มีตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือสูงกว่า และมีผลงานทางด้านการศึกษาพิเศษ และได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา จำนวน 1 คน

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูสำหรับผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

เครื่องมือวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูสำหรับผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูสำหรับผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูสำหรับผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยนำประเด็นที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (ลฎาภา มาตผุย และ สิริพร เขาวนชัย, 2563, หน้า 418) โดยเลือกเฉพาะประเด็นในภาพรวมรายด้านทุกด้านของข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มาสร้างประเด็นในการสัมภาษณ์
- 2) นำประเด็นที่ได้จากผลการวิจัยในข้อที่ 1 มากำหนดกรอบคำถาม
- 3) ร่างข้อคำถามแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษาและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
- 4) ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

5) จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลต่อไป

การเก็บและรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับดังนี้

- 1) ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวรถึงผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์
- 2) ผู้วิจัยติดต่อกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดวัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์
- 3) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ด้วยตนเองเป็นรายบุคคล
- 4) วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มาจัดกระทำกับข้อมูลและ สรุปข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย สรุปได้ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 แสดงแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูสำหรับผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ด้าน	แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูสำหรับผู้บริหาร ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
1. ด้านสุขภาพดี	1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการออกกำลังกายหลังเลิกงาน อย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 ครั้ง ๆ ละ 30 นาที โดยการเล่นกีฬาที่หลากหลายตามความชอบของแต่ละบุคคล เพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง มีสุขภาพจิตที่ดี 2. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูตรวจสุขภาพประจำปีเพื่อเป็นการป้องกันตนเองจากโรคต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น
2. ด้านผ่อนคลาย	1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการพบปะสังสรรค์ ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้ครูได้มีโอกาสดูคุยพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกัน ส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างกัน 2. ผู้บริหารควรเสริมแรงให้กำลังใจแก่ครู เช่น การเลี้ยงรับ เลี้ยงส่งบุคลากร การพูดคุยยกย่องเชิดชูให้กำลังใจแก่ครูในที่ประชุมประจำเดือน 3. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูหาเวลาในการผ่อนคลายความเครียดและจัดการกับความเครียดของตนเอง

ตาราง 1 (ต่อ)

ด้าน	แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูสำหรับผู้บริหาร ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
3. ด้านน้ำใจดี	1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการแสดงน้ำใจ โดยการจัดกิจกรรมจิตอาสาช่วยเหลือประชาชนโดยไม่หวังผลตอบแทน 2. ผู้บริหารควรยกย่องเชิดชูบุคคลตัวอย่างที่มีจิตสาธารณะเพื่อช่วยเป็นแรงกระตุ้นในการประพฤติปฏิบัติกันมากขึ้น
4. ด้านจิตวิญญาณดี	1. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรครูเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา 2. ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเพื่อปลูกฝังจิตวิญญาณที่ดีให้กับครู
5. ด้านครอบครัวดี	1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้ทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวในวันหยุด 2. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครอบครัวของครูเข้ามาร่วมกิจกรรมกับโรงเรียน
6. ด้านสังคมดี	1. ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมให้ครูได้มีส่วนในการพัฒนาองค์กรปลูกจิตสำนึกร่วมกันพัฒนาองค์กรเนื่องในเทศกาลสำคัญหรือ วันดีใด ๆ เช่น กิจกรรม 5 ส ในทุกวันศุกร์ สุดท้ายของเดือน 2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมกันทำงานเป็นทีม ร่วมด้วยช่วยกันแก้ไขปัญหา
7. ด้านใฝ่รู้	1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครู ได้ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เช่น การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 2. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ การเข้าร่วมอบรมพัฒนาความรู้ทักษะความเชี่ยวชาญต่าง ๆ 3. ผู้บริหารควรจัดโครงการอบรมให้ความรู้ต่าง ๆ ตามความต้องการของบุคลากรครู 4. ผู้บริหารควรสร้างปัจจัยหรือตัวกระตุ้นให้แสดงออกโดยการยกย่องเชิดชูครูที่มีการพัฒนาตนเอง ตลอดจนให้ครูมีการจัดแฟ้มสะสมผลงานของตนเอง
8. ด้านสุขภาพเงินดี	1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูจัดทำบัญชีรายรับ - รายจ่าย 2. ผู้บริหารควรปฏิบัติตนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง อยู่กินอย่างประหยัด ไม่ใช้จ่ายเกินตัว เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ครู 3. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรครูปฏิบัติตนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ใช้จ่ายอย่างประหยัด 4. ผู้บริหารควรส่งเสริมการออมโดยการจัดทำโครงการแข่งขันกันออมเพื่อนำรายได้ไปสร้างประโยชน์ให้กับตนเองหรือสังคม
9. ด้านการงานดี	1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูจัดทำผลงานของตนเองเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ 2. ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจโดยการเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลการยกย่องเชิดชูแก่บุคลากร ครูที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เมื่อพิจารณาผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ดังนี้

1. ด้านสุขภาพจิต พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการออกกำลังกายหลังเลิกงาน อย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 ครั้ง ครั้งละ 30 นาที โดยการเล่นกีฬาที่หลากหลายตามความชอบของแต่ละบุคคล เพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง มีสุขภาพจิตที่ดี ทั้งนี้ เนื่องจากในแต่ละวันของครูต้องปฏิบัติหน้าที่ในงานเดิมซ้ำๆก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย และความเมื่อยล้า จากการนั่งทำงานในอิริยาบถเดิม ประกอบกับอายุที่เพิ่มมากขึ้นทำให้ร่างกายเสื่อมโทรมลง ดังนั้น การออกกำลังกายจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้ร่างกายมีการเสริมสร้างความแข็งแรงและความอดทนให้ปอดหัวใจและระบบไหลเวียนของเลือด รวมไปถึงความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ ซึ่งการออกกำลังกายถือได้ว่าเป็นการช่วยส่งเสริมสุขภาพ การฟื้นฟูร่างกาย และการป้องกันโรคที่ประหยัดและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไล จันทรเปียง (2560, หน้า 86) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนอัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ความสุขในการทำงานของครูเกิดจากภาวะที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ การสร้างสุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสติปัญญาการมีโภชนาการที่ดี การเลือกรับประทานอาหาร การออกกำลังกาย การเดิน การวิ่ง การทำงาน สุขภาพทางกายและจิตใจย่อมมีผลต่อการทำงานของครู ทางโรงเรียนจึงมีโครงการส่งเสริมสุขภาพโดยส่งเสริมให้ครูออกกำลังกายตอนเย็นหลังเลิกเรียน ด้วยการเล่นกีฬา เช่น กีฬาแบดมินตัน ฟุตบอล ฟุตซอล การเดินแอโรบิก จึงทำให้ครูในโรงเรียนมีความสุขดีขึ้น นอกจากนี้ ยังได้สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรณัย ฉลองบุญ (2560, หน้า 595) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ พบว่า สุขภาพดี คือ การมีความสุขร่างกายที่แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจใช้ชีวิตให้ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และห่างไกลจากสิ่งเสพติดทั้งหลาย

2. ด้านผ่อนคลาย พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการพบปะสังสรรค์ ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้ครูได้มีโอกาสพูดคุยพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทัศนคติต่อกัน ส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากการพบปะสังสรรค์ การทำกิจกรรมร่วมกัน ทำให้ครูได้มีโอกาสพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้สมองได้รับข้อมูลใหม่ๆ ได้คิด ได้แสดง ปฏิภาณไหวพริบระหว่างกัน ทำให้สมองได้รับการกระตุ้นไปในตัว และในขณะที่มีการพบปะสังสรรค์ การทำกิจกรรมร่วมกันนั้น ร่างกายจะหลั่งสารเอ็นโดรฟิน ซึ่งเป็นสารแห่งความสุขทำให้เกิดความผ่อนคลายและหายเครียดจากการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไล จันทรเปียง (2560, หน้า 87) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนอัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผู้บริหารในโรงเรียน ได้กำหนดให้มีนโยบายช่วยให้ครูได้ผ่อนคลายหลังจากการทำงานของครูด้วยการอ่านหนังสือ จัดบรรยากาศในโรงเรียนเปรียบเสมือนบ้าน มีมุมผ่อนคลาย มุมกาแฟ มุมนั่งเล่น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จัดกิจกรรมการออกกำลังกาย การทำกิจกรรมสังสรรค์ระหว่างเพื่อนครู เพื่อให้ครูเกิดความสุขใจและมีกำลังใจในการทำงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุริศรา จามะรี (2553, หน้า 76) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดเวลาพักระหว่างการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีกิจกรรมในเวลาพักระหว่างการทำงาน จะช่วยเสริมสร้างความสนุกสนานให้แก่พนักงานและยังสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานได้ด้วย พนักงานได้พักจากความตึงเครียดในการทำงาน

3. ด้านน้ำใจดี พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการแสดงน้ำใจ โดยการจัดกิจกรรมจิตอาสาช่วยเหลือประชาชนโดยไม่หวังผลตอบแทน ทั้งนี้ เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม โดยสภาพธรรมชาติ จะต้องใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันกับบุคคลอื่นๆ ติดต่อกันสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน พึ่งพาอาศัยกัน ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างอิสระตามลำพังแต่ผู้เดียวได้ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูจะต้องมีน้ำใจไมตรีที่ดีต่อกัน เพื่อจะได้อยู่ร่วมกันภายในองค์กรได้อย่างมีความสุขและทำงานร่วมกันได้

ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไล จันทรเปียง (2560, หน้า 88) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ท่านอาสาทำงานหรือเป็นตัวแทนเพื่อร่วมงานเสมอ ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนมีนโยบายส่งเสริมให้ครูทุกคนมีงานเป็นทีม มีความสามัคคี เมื่อมีปัญหาในการทำงานก็ต้องให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีน้ำใจเอื้อต่อเพื่อนร่วมงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ และเห็นคุณค่าในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ทำให้เกิดความรักในการทำงานทุก ๆ ด้าน ใช้ความสามารถในการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุด อันเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาพร ผังลักษณ์ (2559, หน้า 61) ได้ศึกษา ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีนโยบายให้ครูทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการทำงาน ทุกคนทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

4. ด้านจิตวิญญาณดี พบว่า ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเพื่อปลูกฝังจิตวิญญาณที่ดีให้กับครู ทั้งนี้เนื่องจากการเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ย่อมส่งผลให้ครูได้รับการพัฒนาทางด้านจิตใจ ให้เป็นผู้มีความเพียรพยายามในการประกอบความดี ละอายต่อการปฏิบัติชั่ว มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม มีจิตใจที่เมตตา กรุณา และมีจรรยาบรรณที่ดีต่อวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไล จันทรเปียง (2560, หน้า 89) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โรงเรียนจัดให้มีนโยบายการพัฒนาจิตของครูด้วยการศึกษาเรื่องสติ ฝึกเจริญสติ การศึกษาธรรมและปฏิบัติธรรมเป็นประจำ เพื่อพัฒนาจิตใจของครู การได้รับคำแนะนำและกำลังใจให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ต่อไปได้ นั้นเป็นอีกปัจจัยประการหนึ่งของความต้องการ ด้านจิตวิญญาณดีของครู มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ความเป็นครูเป็นลักษณะของครูผู้ซึ่งมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงการมีอุดมการณ์ในการทำงานของครู มีความเมตตาต่อศิษย์และปรารถนาให้ศิษย์ประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทักษ์ พิสัยพันธุ์ (2553 , หน้า 47) ได้ศึกษาความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ครูรู้สึกมีความสุขในด้านเชื่อกศรัทธาเนื่องจากลักษณะการทำงานของครูต้องมีความรู้จิตวิทยา ต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบ ระมัดระวังอย่างสูงเพราะหากเกิดข้อผิดพลาดขึ้น อาจส่งผลต่อตัวผู้เรียน จึงทำให้ครูต้องฝึกฝนความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบ ยอมรับและปฏิบัติตามจริยธรรมจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพควบคู่กันไป โดยยึดหลักคุณธรรมจนทำให้ผลการปฏิบัติมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับ ช่วยสร้างความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อสังคมทั่วไป

5. ด้านครอบครัวดี พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้ทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวในวันหยุด ทั้งนี้เนื่องจากสถาบันครอบครัวเป็นการรวมตัวของบุคคลที่มีความรัก ความผูกพันกัน มีปฏิสัมพันธ์กันช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นสถาบันทางสังคมที่เล็กและมีความสำคัญที่สุด เพราะเป็นสถาบันแรกที่ทำให้การอบรมสั่งสอนหล่อหลอมพฤติกรรม การกระทำ และความรู้สึกนึกคิด ดังนั้น การเปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว จึงเป็นการส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองในสถาบันครอบครัวได้อย่างเต็มที่ ซึ่งหากครอบครัวเข้มแข็ง อยู่ได้อย่างมีความสุข มีความสุขตามอัตภาพ พออยู่พอกิน ก็ย่อมส่งผลให้สมาชิกภายในครอบครัวเกิดความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไล จันทรเปียง (2560, หน้า 90) โรงเรียนมีนโยบายให้มีวันหยุดเสาร์ อาทิตย์หรือวันหยุดราชการให้ครูได้อยู่กับครอบครัว หากมีงานควรได้รับค่าตอบแทนตามที่กฎหมายกำหนด ครูเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการดำเนินชีวิต เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ข้าราชการครูมีคุณธรรมจริยธรรม มองเห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและครอบครัวส่งผลให้สัมพันธ์ภาพที่ดีและเป็นแรงผลักดันให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีนัสสรณ์ พิพัฒเตชากร (2552) ที่ศึกษาปัจจัยที่เสริมสร้างการมีครอบครัวอยู่ดีมีสุข ในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยด้านครอบครัวอยู่ดีมีสุขอยู่ในระดับมาก โดยการอบรมเลี้ยงดูคนในครอบครัวอย่างใกล้ชิดให้เป็นคนดีสนับสนุนให้มีการศึกษาสูง หัวหน้าครอบครัวมีอาชีพมั่นคง รวมถึงการมีสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว ทำให้ครอบครัวเกิดความอบอุ่นและการมีกิจกรรมนันทนาการภายในครอบครัวทำให้

ลดภาวะความเสี่ยงที่เกิดขึ้นภายในครอบครัว รวมถึงการพึ่งตนเองของครอบครัวทำให้ครอบครัวเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจได้

6. ด้านสังคมดี พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมกันทำงานเป็นทีม ร่วมด้วยช่วยกันแก้ไขปัญหา ทั้งนี้ เนื่องจากการดำเนินงานของสถานศึกษาจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะหากทุกคนในสถานศึกษามีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานย่อมทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างทีมงานขึ้นในสถานศึกษาและกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไล จันทรเปรีญ (2560, หน้า 89) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนอัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยโรงเรียนได้จัดโครงการพัฒนาบุคลากรครูโดยการจัดกิจกรรมการพบปะสังสรรค์ให้กับครู การอบรมสัมมนาต่างจังหวัดของครู การเปิดโอกาสให้ครูได้พูดคุยแสดงความคิดเห็นและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้ครูได้รับความรู้สึกรอบรู้และเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงานทำให้ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในการปฏิบัติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาพร ผังลักษณ์ (2559, หน้า 61) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูในอำเภอมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 มีนโยบายให้ครูทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการทำงานทุกคน ทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

7. ด้านใฝ่รู้ พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เช่น การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากการพัฒนาตนเองอยู่เสมอทำให้เกิดความรู้ ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดเป็นทัศนคติที่ดี ซึ่งการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องนั้นย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคคลเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไล จันทรเปรีญ (2560, หน้า 91) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนอัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ได้เข้าร่วมอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ของท่านอยู่เสมอ มุ่งมั่น แก้ไขปัญหาที่ท่านพบในการทำงานด้วยการสืบค้นจนได้รับคำตอบด้วยตนเอง บุคลากรในโรงเรียนของท่านมักจะคอยแลกเปลี่ยนความรู้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่เสมอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พจนรินทร์ เหลืองอรุณญา (2556, หน้า 115) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายในการส่งเสริมการศึกษาของบุคลากร ให้มีการศึกษาที่พัฒนาขึ้น มุ่งเน้นให้บุคลากรมีคุณภาพ ไม่ขัดข้องในความต้องการของครูที่ต้องการเรียนต่อ

8. ด้านสุขภาพเงินดี พบว่า ผู้บริหารควรปฏิบัติตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง อยู่กินอย่างประหยัด ไม่ใช้จ่ายเกินตัว เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ครู ทั้งนี้ เนื่องจากการปฏิบัติตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงจะส่งผลให้บุคคลใช้จ่ายเงินอย่างประหยัด มีอสังหาริมทรัพย์ ใช้จ่ายอย่างสมถะ เหลือเก็บออม และไม่มีปัญหาเรื่องหนี้สิน ซึ่งหากบุคคลไม่มีปัญหานี้สินย่อมส่งผลให้บุคคลใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไล จันทรเปรีญ (2560, หน้า 92) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนอัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า โรงเรียนได้กำหนดค่านิยมให้ครูมีการออมเงิน แยกเงินสำหรับการออม เรียนรู้วิธีแบ่งเงินเพื่อใช้จ่าย เพื่อให้ชีวิตครูมีระเบียบวินัยมากขึ้นและได้รับประโยชน์ตอบแทนที่คุ้มค่ากับ ความอดทน พยายามในการทำงาน พอใจกับอัตราเงินเดือนปัจจุบัน รายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายและแบ่งปันให้ครอบครัว โดยไม่เดือดร้อน ผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ และเมื่อทำงานล่วงเวลาได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุญชรिता กิตติพงษ์ประทีป (2551, หน้า 64) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า ความสุขเกิดจากประสบการณ์ที่สมหวังจากการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีกับการทำงาน ให้ผลลัพธ์เชิงบวกกับประสบการณ์ชีวิต เช่น การมีรายได้เพิ่มขึ้น มีชีวิตชีวาในการทำงาน

9. ด้านการงานดี พบว่า ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจโดยการเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลการยกย่องเชิดชู แก่บุคลากรครูที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้ เนื่องจากการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ ที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เพราะหากบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี ย่อมส่งผลให้ บุคคลมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ แต่หากบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ดี ก็ย่อมส่งผล กระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือล้มเหลวได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาวร ผังลักษณ์ (2559, หน้า 61) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า มีความรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำหน้าที่รับผิดชอบ งานสอนเป็นอาชีพที่ เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นสังคมและประเทศชาติตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้เกิด ความรักในการทำงานทุก ๆ ด้าน ใช้ความสามารถในด้านการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุด อันเป็นประโยชน์ต่อสังคมและ ประเทศชาติ และมีความสุขเมื่อประสบความสำเร็จในงาน รู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนมีการพัฒนา เจริญก้าวหน้า และมีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนจากผลงานที่ทำสำเร็จตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูในอำเภอเมือง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและไม่เคยคิดลาหยุดงานโดยไม่มี ความจำเป็น มีความเอาใจใส่ผู้เรียน มุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ และ ระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหายและให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยที่สุด มีความรู้สึกยินดีที่ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมาย เพื่อให้สถานศึกษาได้รับประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปพิชญา วรรณสุข (2552, หน้า 61) ได้ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

- 1.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ครูมีสุขภาพดี ผ่านการจัดกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ ตลอดจน สนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างต่อเนื่อง
- 1.2 ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครูได้ทำร่วมกัน เพื่อให้ครูได้มีพูดคุยพบปะ แลกเปลี่ยนความคิด ทัศนคติต่อกัน ซึ่งจะช่วยลดความตึงเครียดจากการทำงาน
- 1.3 ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีจิตสาธารณะ และควรมีการเสริม แรงทางบวกให้กับบุคคลตัวอย่างที่มีจิตสาธารณะ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้มีการประพฤติปฏิบัติกันมากขึ้น
- 1.4 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการที่เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง
- 1.5 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้ทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวในวันหยุด และจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ ครอบครัวของครูได้เข้าร่วมกิจกรรมกับโรงเรียน
- 1.6 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม และส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน อย่างต่อเนื่อง
- 1.7 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้พัฒนานตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมจาก หน่วยงานต่างๆ หรือการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม อีกทั้งควรมีการประเมินผลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง
- 1.8 ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการใช้จ่ายอย่างประหยัดและชี้ให้เห็นถึงผล ที่จะเกิดขึ้นจากการใช้จ่ายเกินตัว
- 1.9 ผู้บริหารควรจัดอบรมให้ความรู้กับครูเกี่ยวกับการจัดทำผลงานของตนเองเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ อีกทั้งควรเสริมแรงทางบวกให้กับครูที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
- 2.2 ควรศึกษาเชิงคุณภาพควบคู่กันไปด้วย เช่น การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และควรมีการศึกษาคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลเพิ่มเติม
- 2.3 ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

เอกสารอ้างอิง

- บุญธิดา กิตติวงศ์ประทีป. (2551). การรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). ภาควิชามนุษยศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- กฤษรา จามะรี. (2553). การจัดเวลาพักระหว่างการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). ภาควิชามนุษยศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ปัทมญา วรรณสุข. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธร ภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พจนรินทร์ เหลืองอรังนภา. (2556). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). ภาควิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2560). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 6, 590-599.
- เมธพร ผังลักษณ์. (2559). ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). ภาควิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลฎาภา มาตมุข และสธิพร เขวัญชัย. (2563). การศึกษาความสุขในการทำงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ประจำปี 2563 “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล” (น.418-430). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- วิไล จันทรเปียง. (2560). ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนอัมลสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). ภาควิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุมาลี ดวงกลาง. (2560). ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ (สารนิพนธ์). กรุงเทพฯ: โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *แผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

ประวัติผู้เขียนบทความ



ลฎาภา มาตผุย จบการศึกษาจาก คณะบริหารธุรกิจ สาขาการบัญชี
บัญชีบัณฑิต (การบัญชี) มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7
จังหวัดพิษณุโลก



ดร.สริพร เชวน์ชัย จบการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร
ปัจจุบันเป็นอาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, การวิจัยทางการ
บริหารการศึกษาและการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

