



ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาจันทบุรี トラด

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE 21st CENTURY SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS
AND TEACHERS' HAPPINESS AT WORK IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHANTHABURI TRAT

วิทยานิพนธ์
ของ
กิตติมา ใจปลื้ม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตุลาคม 2565

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาจันทบุรี トラด

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE 21st CENTURY SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS
AND TEACHERS' HAPPINESS AT WORK IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHANTHABURI TRAT

วิทยานิพนธ์

ของ

กิตติมา ใจปลื้ม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตุลาคม 2565



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
THE RELATIONSHIP BETWEEN THE 21st CENTURY SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS
AND TEACHERS' HAPPINESS AT WORK IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHANTHABURI TRAT

กิตติมา ใจปลื้ม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานสอบวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญกร เอี่ยมพญา)

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล)

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.เริงขวัญ นิลโคตร)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้นำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะครุศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

วันที่ ๒๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

กิตติมา ใจปลื้ม. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ
ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล	ปร.ค. (พัฒนศึกษา)	ประธานกรรมการ
อาจารย์ ดร.เริงวิษณุ นิลโคตร	ปร.ค. (พัฒนศึกษา)	กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด 2) ศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำนวน 306 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ 0.97 และความสุขในการทำงานของครู เท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ใน การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครูมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี ตราด มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา, ศตวรรษที่ 21, ความสุขของครู

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Kittima Jaipume. (2022). **The Relationship between the 21st Century Skills of School Administrators and Teachers' Happiness at Work in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Chanthaburi Trat.** Thesis M. Ed. (Educational Administration). Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Assistant Professor Dr. Theerangkoon Warabamrungskul Ph.D. (Development Education)	Chairman
Dr. Reongwit Nilkote Ph.D. (Development Education)	Member

Abstract

This research aimed to: 1) study the 21st century skills of school administrators, 2) study teachers' happiness at work, and 3) study the relationship between the 21st century skills of school administrators and teachers' happiness at work in schools under the Secondary Educational Service Area Office Chanthaburi Trat. The sample was a group of 306 teachers working at these schools. The research instrument was a five - rating scale questionnaire regarding the 21st century skills of school administrators with a confidence level of 0.97, and teachers' happiness at work with a confidence level of 0.96. The statistics used for data analysis were: percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results of this research revealed that: 1) the 21st century skills of school administrators was at the high level overall, 2) the teachers' happiness at work was at the high level overall, and 3) the relationship between 21st century skills of school administrators and teachers' happiness at work correlated positively at the relatively moderate level of .05 of statistical significance.

Keywords: 21st century skills of school administrators, teachers' happiness

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรรณรุ่งกุล ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการศึกษาค้นคว้า ติดตามตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ตลอดเวลา รวมถึง รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญกร เอี่ยมพญา ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทรสังแสง กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งใจเป็นอย่างยิ่งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบแนะนำแก้ไขแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุดมลักษณ์ ระเบียบแสง อาจารย์ภาควิชาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี อาจารย์ ดร.วิบูลย์ บุญลอย อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี อาจารย์ ดร.สุนิสา ละวรรณงษ์ อาจารย์สาขาวิชากลุ่มวิชาชีพครู (จิตวิทยา) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ดร.สุทธิ สุวรรณपाल ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ดร.จิรทีปต์ ผาธรรม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเจ๊กสร้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตลอดจนขอขอบพระคุณครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดามารดาของผู้วิจัย ที่ได้ให้กำลังใจและสนับสนุนมาโดยตลอด อีกทั้งบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้วิจัย

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตในการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.....	9
ความหมายของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	10
ความสำคัญของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	11
ความหมายและความสำคัญของทักษะในศตวรรษที่ 21.....	12
ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.....	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู.....	33
ความหมายความสุขในการทำงาน.....	33
ความสำคัญของความสุขในการทำงาน.....	34
วิธีการสร้างความสุขในการทำงาน.....	35
องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน.....	37
บริบทสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด.....	56
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	60
งานวิจัยต่างประเทศ.....	60
งานวิจัยในประเทศ.....	61

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 66
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	66
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	69
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 73
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 87
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	87
วิธีดำเนินการวิจัย.....	87
สรุปผลการวิจัย.....	91
อภิปรายผล.....	91
ข้อเสนอแนะ.....	94
บรรณานุกรม.....	96

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก.....	104
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	106
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	107
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	117
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	125
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	134
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	138

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 การวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21จากทัศนะนักวิชาการ.....	24
2 การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครู.....	48
3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจังหวัด.....	67
4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ในภาพรวมและ รายด้าน.....	74
5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านการสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพ จำแนกตามรายชื่อ.....	75
6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามรายชื่อ.....	76
7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านการสร้างทีมงาน จำแนกตามรายชื่อ.....	77
8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านการใช้เทคโนโลยี จำแนกตามรายชื่อ.....	78
9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ในภาพรวมและรายด้าน.....	79
10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านสังคมดี.....	80
11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านการติดต่อสัมพันธ์.....	81

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านสภาพแวดล้อม.....	82
13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านค่าตอบแทน.....	83
14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านลักษณะงาน.....	84
15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราดด้านการพัฒนาตนเอง.....	85
16 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด.....	86
17 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด.....	127
18 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด.....	130
19 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด.....	135
20 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด.....	136

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
---	---------------------------	---

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

สังคมโลกในยุคปัจจุบันก้าวเข้าสู่สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านอย่างรวดเร็วส่งผลให้วิถีการดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ประชากรมีการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานเพื่อทำงาน การสื่อสารด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ มีการเชื่อมโยงจากทั่วทุกมุมโลก ข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ มีความสลับซับซ้อนจึงทำให้วิถีชีวิตและการทำงานในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างจากศตวรรษที่ผ่านมา (สมหญิง สายธนู. 2560 : 35 - 36) ผู้เรียนจึงต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายในอนาคต การศึกษาจึงเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคนให้ทันต่อสถานการณ์และมีคุณภาพเพื่อพัฒนาการศึกษาไทยไปสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ได้มีปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาและการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ การวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มและการสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. 2561: 33)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามหลักสูตรกำหนดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนเพราะเป็นตัวกลางสำคัญในการรับนโยบายต่าง ๆ มาบริหาร วางกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ครูและผู้ได้บังคับบัญชา และเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 เพื่อสร้างความรู้ได้เปรียบในการแข่งขัน และนำไปสู่ความสำเร็จของผู้เรียนและสถานศึกษา ประกอบด้วยทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะการสื่อสาร และทักษะด้านความรู้เริ่มสร้างสรรค์ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วณิชวรรณ รัตนาจารุพิทักษ์. 2564 : 52) หากผู้บริหารสถานศึกษาขาดทักษะในการบริหารสถานศึกษาย่อมส่งผลด้านลบต่อการจัดการศึกษาโดยตรง (วิไลวรรณ พ้อคำซ่าง และรัตนา กาญจนพันธุ์. 2564 : 16)

ความสุขในการทำงานเป็นการแสดงออกทางด้านความคิด ความรู้สึก การแสดงออก ในทางสร้างสรรค์ของครูที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับของเพื่อน ร่วมงาน การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน มีความผูกพันในงานที่ทำให้ทำให้เกิดแรงผลักดันในทางบวกให้กับตนเองและองค์กร ทั้งยังสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรค ในการทำงานเหมาะสม (ธรรมรัตน์ โพธิสุวรรณ. 2560 : 194) สอดคล้องกับธิดา สนิษนาปัญญา และคณะ. (2557 : 24 - 26) ได้กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ค่าตอบแทน คุณลักษณะงาน และสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคล ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยีส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ครูเป็นอาชีพที่เสี่ยงต่อการมีความเครียดในการทำงานเนื่องจากครูมี ภาระงานมากและต้องมีความรับผิดชอบเกี่ยวกับตัวนักเรียน ในขณะที่ตัวครูต้องประสานงานกับ ผู้ปกครองตลอดเวลา ปัญหาเหล่านี้มีผลกระทบต่อภาวะจิตใจของครูส่งผลให้ความสุขใน การทำงานของครูกำลังถูกบั่นทอนลงอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ก้าวทันต่อ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การสื่อสารและเทคโนโลยี (กฤตชัย สุริยนต์ และคณะ. 2562 : 3) ผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อความสุขในการทำงานของครู คือ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะต้องรู้จักบุคลากร ภายใต้งบับบัญชาของตนเป็นอย่างดี และมีแนวทางในการแก้ไขและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะ เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา การบริหารงานจึงจะประสบความสำเร็จและส่งผลต่อความสุขใน การทำงานของครู ครูที่มีความสุขในการทำงานจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มที่ และ เต็มความสามารถ (จารทิพย์ ไชยโฆหาร และวรวิทย์ จินดาพล. 2560 : 1035) ผู้บริหารสถานศึกษาจึง ต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารงาน บริหารตนเอง และบริหารบุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2556 : 5)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ได้มีการกำหนดนโยบายการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เป็นมืออาชีพ มีคุณภาพตาม มาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานวิชาชีพเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและ คุณภาพในการจัดการศึกษา ตามกลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ข้อที่ 5 พัฒนาคูครูและบุคลากรทางการศึกษาตามสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละบุคคลให้มีความพร้อม ในการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับ ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาสอดคล้องกลยุทธ์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อ พัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สถานศึกษาที่มีความปลอดภัย สภาพแวดล้อมที่ดี เป็นการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและเป็นส่วนหนึ่งที่เสริมสร้างความสุข

ในการทำงานของคุณ อย่างไรก็ตามแม้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีนโยบายที่เสริมสร้างความสุขในการทำงานของคุณ แต่ยังคงพบปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการดำเนินงานและทำให้ความสุขในการทำงานของคุณลดลง ได้แก่ การขาดแคลนครู ครูไม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ครูมีภาระอื่นนอกเหนือจากการสอนมากเกินไป ปัญหาหนี้สิน ความไม่ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. 2564. ออนไลน์) การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของคุณจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญ เพราะความสุขในการทำงานของคุณนั้นส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากผู้บริหารสถานศึกษา

จากประเด็นปัญหาและความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่าความสุขในการทำงานของคุณเป็นเรื่องจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ผลการศึกษาการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้แนวทางเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำหรับการนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารมีด้านใดบ้างที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของคุณ ซึ่งเป็นประโยชน์โดยตรงต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ความสุขของคุณและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษารวมทั้งเป็นแนวทางที่ดีในการปฏิบัติงานขององค์กรอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้องค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานของคุณ สามารถเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด นำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายการบริหารงานเพื่อสร้างความสุขให้เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานให้บุคลากรมีพลังในการทำงานและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี ๓๓๓๓ ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ประกอบด้วยครูจำนวน ๑,๔๒๒ คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ๓๓๓๓. ออนไลน์. ๒๕๖๔)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี ๓๓๓๓ ปีการศึกษา ๒๕๖๔ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของ เกรจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 ; อ้างถึงใน วาโร เฟ็งสวัสดิ์, ๒๕๕๓ : ๓๙-๔๐) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๐๖ คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้จังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการแบ่ง

2. ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร ๒ ตัวแปร ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรที่ ๑ ได้แก่ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ๓๓๓๓ มี ๔ ด้าน ดังนี้

2.1.1 ด้านทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

2.1.2 ด้านทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์

2.1.3 ด้านทักษะการสร้างทีมงาน

2.1.4 ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี

2.2 ตัวแปรที่ ๒ ได้แก่ ความสุขในการทำงานของครู มี ๖ ด้าน ดังนี้

2.2.1 ด้านการมีสังคมดี

2.2.2 ด้านการติดต่อสัมพันธ์

2.2.3 ด้านสภาพแวดล้อม

2.2.4 ด้านค่าตอบแทน

2.2.5 ด้านลักษณะงาน

2.2.6 ด้านการพัฒนาตนเอง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

นียมศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องต่อไปนี้

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด สามารถบริหารจัดการศึกษาด้วยความเชี่ยวชาญ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และสร้างภูมิคุ้มกันให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวรองรับผลกระทบพร้อมเผชิญความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เน้นการปฏิบัติและเรียนรู้จากการค้นคว้าด้วยตนเอง โดยเฉพาะนักเรียนต้องมีส่วนร่วมในงานที่ก่อให้เกิดทักษะการคิดขั้นสูง เกิดจากเรียนรู้แบบลงมือทำด้วยตนเอง เพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จต้องอาศัยทักษะการบริหาร 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีความสามารถในการใช้คำพูดและภาษาท่าทางอย่างเหมาะสม มีกระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ และประสบการณ์ให้เกิดการรับรู้ร่วมกัน การสื่อสารมีความชัดเจนทำให้เกิดความเข้าใจเป็นแนวทางเดียวกัน มีแจ้งข่าวสาร ที่รวดเร็วได้ทันต่อการปฏิบัติงาน และใช้วิธีการที่หลากหลายสื่อสารเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

2. ด้านทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด สามารถกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รู้จักการ โน้มน้าวและเลือกใช้วิธีจูงใจได้ถูกต้องและเหมาะสม ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายอย่างเป็นกลาง มีการใช้ภาษาที่ชัดเจนและถ้อยคำที่หลากหลาย มีความเป็นกัลยาณมิตรในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรภายในและบุคคลภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านทักษะการสร้างทีมงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ มีการวางแผนการดำเนินงานที่เป็นระบบ มอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม ยอมรับและเห็นคุณค่าในความแตกต่างระหว่างบุคคล เข้าใจการเปลี่ยนแปลงและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี

4. ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด เปิดรับข้อมูล ความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 อยู่ตลอดเวลา มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี

สารสนเทศสามารถบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบและเข้าถึงได้ง่าย มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาด้านต่าง ๆ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีให้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน จัดให้มีเว็บไซต์ออนไลน์เพื่อการจัดการศึกษาและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างสร้างสรรค์

ความสุขในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่งที่บุคคลจะแสดงออกอารมณ์ในทางบวก เป็นผลมาจากความรู้สึกดีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่บุคคลต้องรับผิดชอบ การได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจ และมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

1. ด้านการมีสังคมดี หมายถึง ครูมีความสามัคคี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีการทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและงานส่วนร่วม เมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งการเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว สถานศึกษาและสังคม

2. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง ครูมีสัมพันธภาพแบบกัลยาณมิตรประกอบด้วย สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษา สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนครูและสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน มีการประสานงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีการร่วมมือกันเพื่อดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

3. ด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดี มีความปลอดภัย มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มีสถานที่สำหรับออกกำลังกาย สถานที่ทำงานสะอาด สะดวกสบาย เครื่องมือที่เพียงพอและสะดวกต่อการใช้งาน

4. ด้านค่าตอบแทน หมายถึง ครูได้รับปัจจัยที่สำคัญเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ค่าตอบแทนในลักษณะของเงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล สวัสดิการ หรือค่าตอบแทนในลักษณะอื่น ๆ ที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรม ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

5. ด้านลักษณะงาน หมายถึง ครูรับรู้ภาระหน้าที่ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายงานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายกับตำแหน่งหน้าที่ มีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน และได้ทำงานตรงตามความเหมาะสมกับศักยภาพของตนเอง รับรู้ผลการทำงานจากข้อมูลย้อนกลับ ทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

6. ด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง ครู ได้รับโอกาสจากหน่วยงานในการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความเป็นมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญในสายงานที่ตนเองรับผิดชอบ ทำให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา นำความรู้ในการพัฒนาตนเองมาพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา รักษาการตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

ครู หมายถึง ข้าราชการครูซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

สถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานของรัฐทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ปีการศึกษา 2564

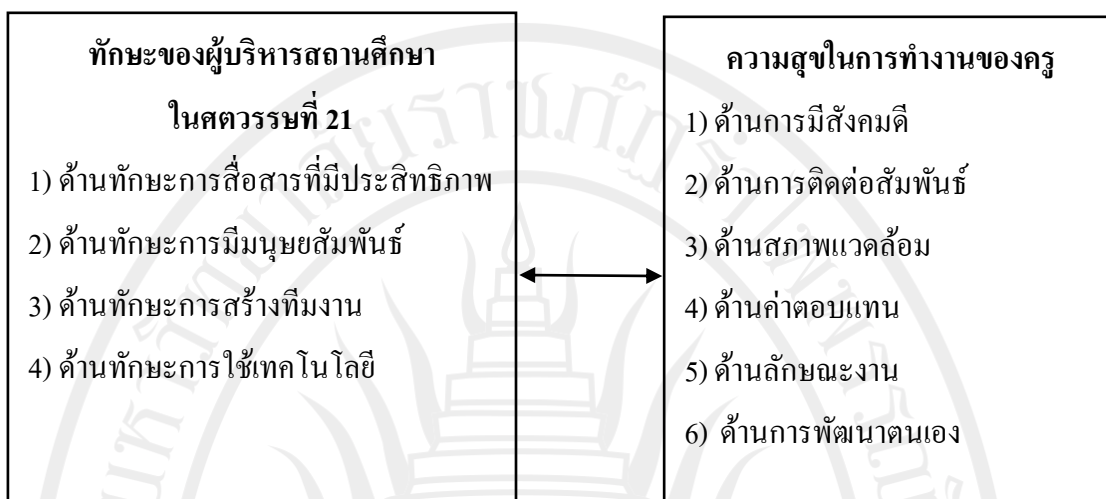
เขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 จากแนวคิดของวิโรจน์ สารรัตนะ (2556 : 30), บุญช่วย สายราม (2557 : ออนไลน์), แพรดาว สมองฝัน (2557 : 42 - 43), อุดลย์พร ชุ่มช่วย และธีระพงศ์ บุศรากุล (2562 : 179), พรทิพย์ มงคลเสถียร และคณะ (2563 : 128), วราพร บุญมี และพิมพ์ภา ธรรมสิทธิ์ี (2563 : 177), สุวิมล ทองจำรัส และสัจจพรธน ทรรพวุฒ (2563 : 172), ณัฐกร วรรณวัฒน์ และภาวิดา ชาราศรีสุทธิดี (2564 : 129), วิไลวรรณ พ่อคำช้าง และรัตนา กาญจนพันธุ์ (2564 : 22), คามัต (Kamat. 2012 : 14), ดูบริน (Dubrin. 2012 : 17-19), และกริฟฟิน (Griffin. 2013 : 15) และความสุขในการทำงานของครู จากแนวคิดของวิจิตร บุญยะโทตระ (2554 : 44-46), อธิคุณ สิริระนาปัญญา และคณะ (2557 : 24-26), เกสร มุ้ยจีน (2559 : 667 - 678), ชาญวิทย์ วสันต์ และคณะ (2560 : 9), ศิริณี ทิพย์ ผอมน้อย (2560 : ออนไลน์), พสชนัน นิรมิตไชยนนท์ และคณะ. (2561 : 167), พันชัย เม่นฉาย และคณะ (2562 : 73), มนัสวี ศรีนนท์ (2561 : 63), ก่อเกษิษฐ์ คำมะลา และวัลนิกา นลาภาง (2562 : 76 - 77), กอปรลาก อภัยศักดิ์ (2563 : 318), แมนเนียน (Manion. 2003 : 652) และวาร์ (Warr. 2007 : 200) จากนั้นนำมาวิเคราะห์และปรับประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรที่ 1

ตัวแปรที่ 2



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
 - 1.1 ความหมายของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.3 ความหมายและความสำคัญของทักษะในศตวรรษที่ 21
 - 1.4 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
 - 2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน
 - 2.2 ความสำคัญของความสุขในการทำงาน
 - 2.3 วิธีการสร้างความสุขในการทำงาน
 - 2.4 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน
3. บริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ความหมายของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษานั้น ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ มีผู้ได้ให้ความหมายของทักษะตามที่ศนະนักรวิชาการศึกษาต่าง ๆ โดยมีรายละเอียดดังนี้

มัทนา วงนอมศักดิ์ (2556 : 201) กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถหรือความชำนาญของบุคคล ทั้งทางร่างกายและสติปัญญาในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว ถูกต้องเหมาะสม

โชคชัย นาไชย (2559 : 31) กล่าวว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ทักษะนั้นเป็นได้ทั้งความรู้ความสามารถ และการกระทำ ผู้บริหารที่เป็นผู้นำจึงควรจะต้องมีทักษะด้านต่าง ๆ เพื่อการวางแผน การกำหนดนโยบาย และการประสานงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือภายในหน่วยงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ถ้าผู้บริหารมีทักษะด้านต่าง ๆ และใช้ทักษะตามความสามารถที่มีอยู่ จะทำให้ได้รับความรัก ความศรัทธาจากผู้ร่วมงานและคนอื่น ๆ ทั่วไปเป็นอย่างดี

สุนทร โคตรบรรเทา (2560 : 25) กล่าวว่า ทักษะการบริหารเป็นการนำความรู้ ความสามารถและความชำนาญของผู้บริหารในการปฏิบัติงานกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งเป็นรายบุคคลและกลุ่มบุคคล

อริภัทร มีแสงเพชร และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2562 : 392) กล่าวว่า ทักษะเป็นความสามารถของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานด้วยความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการบริหาร และการตัดกิจการงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ กิจกรรมนักเรียน อาคารสถานที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งงบประมาณในการบริหารได้อย่างคุ้มค่า ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานในองค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

จันทร์จิรา พรหมเมตตา และคณะ (2562 : 173) กล่าวว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการมีความรู้ ความสามารถด้านศักยภาพ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ โดยมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงความรู้ ความเข้าใจออกมาในรูปของการกระทำให้งานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยทำได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง หรือเป็นความชำนาญในการทำกิจกรรมได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว และถูกต้อง

ทวีสันต์ วิชัยวงษ์ และยุภาพร ยุภาศลิ (2562 : 673) กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว ว่องไว รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ และความชำนาญในการปฏิบัติ จนเป็นที่เชื่อถือและยอมรับของบุคคลทั่วไป

จดี เพชรสังคุณ และจุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์ (2563 : 579) กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง ความชำนาญและเชี่ยวชาญเป็นความสามารถของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลทั่วไป และส่งผลให้การดำเนินงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและยั่งยืน

สรุปว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาทั้งทางด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป อาศัยการทำงานร่วมกันกับบุคคลในสถานศึกษาเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์

ความสำคัญของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีผู้ให้ความสำคัญของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาดังต่อไปนี้

สมกิต บุญยะโพธิ์ และประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2557 : 80) กล่าวว่า สถานศึกษาในฐานะที่เป็นองค์กรทางการศึกษามีภารกิจหน้าที่ในการจัดการศึกษา ได้แก่ คุณภาพการบริหารจัดการงานตามภารกิจด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ บุคลากรในสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน มีทักษะการบริหาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และมีคุณภาพเพื่อบริหารจัดการศึกษาตามภารกิจตลอดจน ส่งเสริมการระดมทรัพยากร

บุญช่วย สายราม (ออนไลน์, 2557) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความสามารถและความเป็นมืออาชีพ มีทักษะการจึงจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและบริหารงานให้ เกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาทั่วทั้งองค์กร สามารถสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เกิดการมีส่วนร่วมและมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในยุคแห่งความก้าวหน้าที่กำลังดำเนินไปอย่างรวดเร็วทุกองค์กรจะมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจนเป็นที่ยอมรับ และมุ่งเน้นในความรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ที่มีต่อผู้รับบริการ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีทักษะการบริหารภาวะผู้นำสามารถมองภาพรวมขององค์กรได้อย่างชัดเจน สามารถเชื่อมโยงเหตุการณ์ในปัจจุบันและมองภาพในอนาคต รวมทั้งต้องเป็นผู้นำองค์กรเพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ

นุชนาฏ เพชรชำนาญ (2562 : 103) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะสามารถสร้างศรัทธา การยอมรับนับถือและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และคนในสังคม อีกทั้งยังก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความตั้งใจและเต็มความสามารถจนเกิดความสามัคคีผู้บริหารที่ดีควรตระหนักอยู่เสมอว่าการบริหารงานนั้นนอกจากต้องมีหลักในการทำงาน โดยยึดหลักกฎหมายระเบียบคำสั่งธรรมเนียมและประเพณีปฏิบัติ ผู้บริหารยังต้องมีคุณธรรมในการครองตน ครองคน และครองงานตามสภาพและวัฒนธรรมของสังคมนั้น ๆ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การพัฒนาในทุก ๆ ด้าน โดยการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ และขับเคลื่อนนโยบายในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีการประเมินอย่างต่อเนื่อง มุ่งปฏิรูปกระบวนการบริหารและการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับและเน้นในเรื่องความรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ที่มีต่อผู้รับบริการ

ความหมายและความสำคัญของทักษะในศตวรรษที่ 21

ได้มีผู้ให้ความหมายและความสำคัญของทักษะในศตวรรษที่ 21 ดังต่อไปนี้

วิจารณ์ พานิช (2555 : 15) กล่าวว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 ต้อง "ก้าวข้ามสาระวิชา" ไปสู่การเรียนรู้ "ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21" ที่ครูสอนไม่ได้ นักเรียนต้องเรียนเอง หรือพูดใหม่ว่าครูต้องไม่สอน แต่ต้องออกแบบการเรียนรู้และอำนวยความสะดวก (Faciliate) ในการเรียนรู้ ให้นักเรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำ ปัจจุบันการเรียนรู้สาระวิชา (Content หรือ Subject Matter) ควรเป็นการเรียนจากการค้นคว้าเองของศิษย์ โดยครูช่วยแนะนำและช่วยออกแบบกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเองได้

สมหมาย อ่ำคอนกลอย (2556 : 6 - 7) กล่าวว่า การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก (Core Subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี จึงเป็นภาวะที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบจัดการศึกษาให้ประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเอง คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กร ให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลลัพธ์ ใส่ใจในเรื่องของศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสม และต้องเข้ามารับบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครู ปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาเพื่อพัฒนา

คุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะทัดเทียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่นและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

สุทัศน์ สักกะพันธ์ (2557 : 14) กล่าวว่า ในยุคที่โลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วอันสืบเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง โดยทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญที่สุดคือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เด็กในศตวรรษที่ 21 นี้ มีความรู้ความสามารถ และทักษะจำเป็น ซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนตลอดจนการเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยสนับสนุนที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นยุคแห่งการแข่งขันทางสังคมค่อนข้างสูงในปัจจุบัน ส่งผลต่อการปรับตัวให้ทัดเทียมและเท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในบริบททางสังคมในทุกมิติรอบด้าน ดังนั้นการเสริมสร้างองค์ความรู้ (Content knowledge) ทักษะเฉพาะทาง (Specific Skills) ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Expertise) และสมรรถนะของการรู้เท่าทัน (Literacy) จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ต้องเกิดขึ้นกับตัวผู้เรียนในการเรียนรู้ยุคสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

สุภาศินี สุขสำราญ (2561 : 120 - 121) กล่าวว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 หมายถึง องค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคคลที่ใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมแห่งความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยการกำหนดเป็นแนวทางยุทธศาสตร์ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยร่วมกันสร้างรูปแบบและแนวทางปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคคลสู่สังคมในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 3 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and innovation skills) หมายถึง การมีความคิดสร้างสรรค์โดยการคิด พัฒนา และปรับใช้นวัตกรรมให้เกิดประโยชน์สูงสุด พัฒนาเสริมสร้างคุณค่าทางความคิดและสติปัญญา ประกอบการใช้เหตุผล การคิดอย่างเป็นระบบ มีความละเอียด รอบคอบ วิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์และตัดสินใจได้ถูกต้อง สามารถแก้ไขปัญหาได้ตามสถานการณ์ รู้จักทำงานร่วมกับผู้อื่นเห็นคุณค่าของการทำงานเป็นทีม

2. ทักษะชีวิตและอาชีพ (Life and career skills) หมายถึง บุคคลที่เรียนรู้ ปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยสามารถปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ มีความรับผิดชอบ สามารถจัดระบบการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยืดหยุ่นในการทำงาน มุ่งมั่นพัฒนาตนเองสู่ความเชี่ยวชาญ ความเป็นมืออาชีพโดยรู้จักการกำหนด การวางแผนปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จ สามารถสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมเพื่อพัฒนางาน มีสัมพันธที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

3. ทักษะการใช้สารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (Information media and technology) หมายถึง การเข้าถึงสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล เข้าใจวิธีการใช้และการผลิตสื่อเพื่อให้ตรงกับเป้าประสงค์ที่กำหนด มีความรู้ความเข้าใจต่อการใช้สื่ออย่างสร้างสรรค์ และเหมาะสมใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อการวิจัย การจัดการองค์การ การประเมินและการสื่อสารโดยมีความรู้พื้นฐานที่จะประยุกต์ใช้สารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีตามกรอบแห่งคุณธรรมจริยธรรมที่มีข้อมูลหลากหลายรอบด้าน

สุทธีวรรณ ตันติ และธรรณา วงศ์สำราญ. (2560 : 2843 - 2854) กล่าวว่า ทิศทางการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพด้วยกระบวนการเรียนรู้ โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรมการสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมแห่งการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยเฉพาะในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะแห่งอนาคตใหม่ที่ต้องพัฒนาผู้เรียนที่ให้เป็นเยาวชนยุคใหม่ในยุคดิจิทัลได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนเพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม

สรุปได้ว่า ความหมายและความสำคัญของทักษะในศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี มุ่งเน้นให้บุคคลได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งการก้าวเข้าสู่สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ส่งผลให้วิถีการดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมาก ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีทักษะในการบริหารคนและการบริหารงาน

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารงานให้มีคุณภาพ สิ่งสำคัญที่สุดที่สุด คือ ตัวผู้บริหารต้องมีคุณภาพ ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเอง มีความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการใช้ทักษะการบริหารได้เป็นอย่างดี ได้มีผู้ให้ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังต่อไปนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556 : 30) กล่าวว่า ทักษะที่มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการสร้างทีม ทักษะการจัดการความขัดแย้ง เพื่อให้มั่นใจได้ว่าสภาพบรรยากาศการเรียนรู้เป็นสากลเกิดขึ้นในทุก ๆ ห้องเรียน ซึ่งผู้นำสถานศึกษาเพียงลำพังไม่สามารถทำให้บรรลุผลในภารกิจที่มากมายนี้ได้ ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ดังนั้น ทักษะการสร้างทีมจึงเป็นทักษะที่สำคัญทักษะหนึ่ง เมื่อมีการทำงานเป็นทีมย่อมมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยทักษะการจัดการความขัดแย้งเพื่อลดหรือส่งเสริมการทำวิจัยและการนำนวัตกรรมไปใช้ในการทำงานจริง

บุญช่วย สายราม (ออนไลน์, 2557) กล่าวว่า ทักษะภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้บังคับหรือหน่วยงานจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและสำคัญต่อการบริหารงาน บริหารตนเอง และบริหารบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งเสริมให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิผลสูง ประกอบด้วย

1. ทักษะการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลสูง (Highly effective team building skills)
2. ทักษะการแก้ปัญหา (Problem - Solving Skills)
3. ทักษะการวางแผน (Planning - Project Skills)
4. ทักษะการกำกับการทำงาน (Performance monitoring skills)
5. ทักษะการสื่อสารที่ดี (Communication and climate set skills)
6. ทักษะการสร้างสัมพันธ์ (Relationship building up skills)
7. ทักษะการสอนงาน (Coaching skills)
8. ทักษะทางสังคม (Social skills)
9. ทักษะการตัดสินใจ (Decision making skills)
10. ทักษะการกระตุ้นใจ (Motivational skills)
11. ทักษะการคิดเชิงสะท้อน (Reflective & thinking skills)
12. ทักษะการจัดการตนเอง (Self- management skills)
13. ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี (Technological skills)
14. ทักษะด้านการเรียนการสอน (Pedagogical skills)
15. ทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional intelligence skills)

แพรวดา สอนองพันธ์ (2557 : 42 - 43) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 11 ทักษะ ดังนี้ คือ

1. ทักษะด้านเทคนิค คือ ผู้บริหารจะต้องศึกษาหาความรู้ เรียนรู้เทคนิควิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา
2. ทักษะด้านมนุษย คือ ผู้บริหารควรยึดหลักพรหมวิหาร 4 มีอารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส เข้ากับคนได้ง่าย
3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด คือ ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลรอบด้าน วิเคราะห์ ประมวลผลและนำไปกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์
4. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน คือ ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองและเป็นผู้บังคับด้านวิชาการ

5. ทักษะด้านความรู้ความคิด คือ ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองโดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ หลักและทฤษฎีต่าง ๆ มาช่วยในการวิเคราะห์จะทำให้ตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

6. ทักษะด้านการบริหาร คือ ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักการ แนวคิดและทฤษฎีการบริหาร เรียนรู้จากประสบการณ์นำมาประยุกต์ใช้ปรับปรุงการทำงาน

7. ทักษะด้านการวางแผน คือ ผู้บริหารควรมีเทคนิคในการวางแผน จัดทำแผน การดำเนินงานที่ชัดเจนและมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงาน

8. ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารควรรู้เทคนิค การสื่อสาร การพูดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพิ่มช่องทางการสื่อสารให้สอดคล้องกับบริบทและ สถานการณ์ปัจจุบัน

9. ทักษะด้านการประเมิน คือ ผู้บริหารควรพัฒนา ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับเกณฑ์ การประเมินในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นระบบและไม่เป็นระบบ

10. ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการ คือ ผู้บริหารจะต้องเปิดใจกว้าง ก้าวให้ทันการเปลี่ยนแปลงรวมถึงเป็นผู้นำในด้านเทคโนโลยี

11. ทักษะด้านการสร้างทีมงาน คือ ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักในการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ที่ดีและประสานให้เป็นที่ปรึกษา

อดุลย์พร ชุ่มชวย และธีระพงษ์ บุศรากุล (2562 : 179) กล่าวว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำหน้าที่สำคัญอยู่ 5 ด้าน คือ

1. ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวในหน้าที่ และคิดแปลงให้เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ เพื่อเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงาน ความรับผิดชอบส่วนตัว และความยืดหยุ่นในบริบทส่วนตัว ทั้งที่ทำงานและชุมชน กำหนดและ บรรลุตามมาตรฐานและเป้าหมายที่สูงอดทนต่อสภาวะที่คลุมเครือ

2. ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และเป็นผู้นำในทุกด้าน มุ่งความเชี่ยวชาญด้านทักษะและความรู้ทางปัญญา เพื่อการพัฒนาและเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ด้านการสื่อสาร เปิดรับแง่มุมใหม่ ๆ ที่หลากหลาย เพื่อความก้าวหน้าในอนาคต

3. ทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม หมายถึง ทักษะการสื่อสาร การจัดการ ผ่านทางมัลติมีเดียที่มีประสิทธิภาพเพื่อประสิทธิผลเชิงสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่นเพื่อการอยู่ร่วมกัน และยอมรับข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม สามารถมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างนั้น

4. การเป็นผู้สร้างหรือผลิตรับผิดชอบเชื่อถือได้ หมายถึง ความรับผิดชอบต่อสังคม ใส่ใจกับชุมชนมีการจัดการ โครงการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของงาน

จัดเรียงลำดับความสำคัญให้เกิดผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันและยอมรับผลผลิตที่เกิดขึ้นด้วยความชื่นชม

5. ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้ที่เป็นตัวแบบและเป็นผู้นำ โดยใช้ทักษะการแก้ปัญหาเพื่อนำพองค์การไปสู่ผลลัพธ์ที่ประสงค์ เป็นผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ยอมรับความสามารถของคณะทำงานหรือผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกัน สามารถกำหนดขอบข่ายของปัญหา วิเคราะห์และแก้ปัญหาด้วยความรับผิดชอบ

พรทิพย์ มงคลเสถียร และคณะ (2563 : 128) กล่าวว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 มี 6 ด้าน คือ

1. ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารกำหนดภาพในอนาคตที่พึงประสงค์และชัดเจนให้บรรลุเป้าหมายสามารถรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายใน วิเคราะห์ข้อมูลและสังเคราะห์ข้อมูลสภาพการณ์ของโรงเรียนได้ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมอภิปรายกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์การเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน

2. ด้านภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม สามารถแยกแยะและตัดสินใจที่รวดเร็วเพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับความสามารถผู้ร่วมงานที่แตกต่างกันและเป็นแบบอย่างในพฤติกรรมที่พึงประสงค์ผู้อื่นยอมรับ

3. ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถคิดหาคำตอบอย่างอิสระและไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ มีความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งมีความคิดแบบหลายมิติ คิดบวก คิดเชิงกว้างและลึกเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

4. ด้านการสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารสามารถใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล สามารถสื่อสารทางการพูด การเขียนที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ในการแยกแยะจำแนกความแตกต่างระหว่างสื่อที่ควรรับและไม่ควรรับได้ เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและครูและบุคลากรของสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

5. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ผู้บริหารใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์ได้อย่างถูกวิธี มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาด้านต่าง ๆ เช่น การประมวลผลข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล การสืบค้นข้อมูล การสื่อสารและส่งข้อมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้เทคโนโลยีในการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้

6. ด้านการศึกษาและการสอน หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องกระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ บริหารหลักสูตรให้สอดคล้องกับการกิจและนโยบายการศึกษาของรัฐ จัดให้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการต่าง ๆ ในเรื่องการศึกษาการสอน และใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานศึกษา รวมทั้งเป็นนักวิชาการที่ดี

วราพร บุญมี และพิมผกา ธรรมสิทธิ์ (2563 : 177) กล่าวว่า องค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ

1. ทักษะด้านการบริหาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน พร้อมทั้งมีการมอบหมายงานได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มีความสามารถด้านการสื่อสารเจรจา และนำเสนอในที่สาธารณะ พัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับความสนใจของผู้เรียนและชุมชนบริหารงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถนำทรัพยากรมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม บริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ ตามบริบทของสถานศึกษาและเป็นผู้เสียสละเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา

2. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ ยอมรับและเห็นคุณค่าในความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างแข็งขัน ตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ บนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตทั้งต่อตนเองและผู้อื่น สนับสนุนการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ สามารถนำองค์ความรู้ทางการบริหารมาใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถแก้ปัญหาด้วยความรับผิดชอบ เพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้สามารถกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานได้อย่างชัดเจน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

3. ทักษะด้านการวางแผนและพัฒนา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผน วิเคราะห์ กำหนดนโยบายของสถานศึกษาที่มุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายกำหนดภารกิจงานอย่างมีอิสระปราศจากการควบคุมจากภายนอก พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนด้านความรู้ทางปัญญา ทักษะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เรียนรู้และเปิดรับความรู้ที่หลากหลายในการพัฒนาวิชาชีพ สร้างนวัตกรรมทางการบริหาร ทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้เวลาในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จัดให้มีรูปแบบการนิเทศที่หลากหลายและประเมินกิจกรรมในสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้

4. ทักษะด้านสื่อสารและเทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้าใช้ในการบริหารงาน เช่น แอปพลิเคชัน อุปกรณ์ ICT สมาร์ทโฟน เป็นต้น สามารถใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาที่สามในการสื่อสาร นำการวิจัยหรือนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารปรับปรุง พัฒนาสถานศึกษา และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนเพื่อพัฒนาการศึกษา

5. ทักษะด้านภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาคิดงานในลักษณะเชิงบวกทำงานโดยให้ความเสมอภาคแก่บุคลากร ดูแล เอาใจใส่บุคลากรในสถานศึกษา สามารถจัดหางบประมาณเพื่อมาสนับสนุนการบริหารงานในสถานศึกษา มีการปรับตัวให้รับมือกับการเปลี่ยนแปลง และสามารถสะท้อนผลการทำงานได้

สุวิมล ทองจำรัส และสัจพวรรณ ทรรพวสุ (2563 : 168) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะการสร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง เข้าใจจุดมุ่งหมายขององค์กร มอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถศักยภาพของแต่ละบุคคล เน้นบริหารแบบประชาธิปไตย สร้างขวัญและกำลังใจ มีทักษะการแก้ปัญหาที่มีความหนักแน่น ความยืดหยุ่น การเข้าใจการเปลี่ยนแปลงและแก้ปัญหาโดยอาศัยประสบการณ์ มีทักษะการคิดสร้างสรรค์ที่ต้องเปลี่ยนมุมมอง คิดนอกกรอบ เป็นทั้งนักแก้ปัญหา นักปรับปรุงงาน นักสอนงานและนักคิด มีทักษะการสื่อสารต้องที่ชัดเจน เพิ่มช่องทางในการสื่อสารโดยอาศัยเทคโนโลยี และพัฒนาทักษะการใช้ภาษาที่สามในชีวิตประจำวัน และมีทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม ต้องเปิดใจกว้างยอมรับเทคโนโลยี มีความทันสมัย เป็นผู้นำในด้านเทคโนโลยีและมีการศึกษาดูงานการพัฒนาวัตกรรมการพัฒนาจากหน่วยงานที่เป็นต้นแบบ

ณัฐกร วรรณวัฒน์ และภาวิดา ธาราศิริสุทธิ (2564 : 129) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ 21 ประกอบด้วย

1. ทักษะการสื่อสาร หมายถึง ทักษะที่มีความสำคัญต่อมนุษย์ทุกคนเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่หลักในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ทำให้บุคคลที่มีความสามารถในการสื่อสารหรือมีทักษะในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้ได้เปรียบมากกว่า เพราะสามารถใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการโน้มน้าวบุคคลอื่นร่วมมือร่วมใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ใช้วิธีการที่หลากหลายสื่อสารเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นในองค์กร ได้เป็นอย่างดี

2. ทักษะการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถคิดนอกกรอบ คิดสร้างสรรค์ข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ประเมินความสำคัญขององค์ประกอบและเชื่อมโยงข้อมูลตัดสินใจระดับย่อยไปหาระดับใหญ่ได้อย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ นำไปสู่การปฏิบัติงาน และสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาของสถานศึกษาเพื่อนำมาจัดทำนโยบายเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

ให้บรรดาเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทันทต่อเหตุการณ์ในยุคโลกาภิวัตน์ และเป็นโอกาสนำไปสู่ความคิดใหม่ ๆ ที่จะสามารถจะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลทั่วไปได้ และเป็นการนำเอาข้อผิดพลาดมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาทำให้เกิดสิ่งที่ดีกว่าเดิม

3. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการที่มีความรู้ความชำนาญและเชี่ยวชาญการใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและกาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อใช้ประกอบในการตัดสินใจ และเพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ไปยังชุมชน ผู้ปกครอง สถานที่ใกล้เคียง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดสื่อการเรียนการสอน สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้และประสบการณ์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีความทันสมัย

4. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่น เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล เพื่อสร้างบรรยากาศให้เกิดความเชื่อถือเชื่อใจ สามารถประยุกต์และบริหารตามสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกันเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนแสดงออกอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยสามารถประสานสร้างเครือข่าย ประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอกสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิไลวรรณ พ้อคำซ่าง และรัตนา กาญจนพันธุ์ (2564 : 22) กล่าวว่า ทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ใช้ในการปฏิบัติงานมี 5 ทักษะ ประกอบด้วย

1. ทักษะความคิดรวบยอด หมายถึง ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมของภารกิจของโรงเรียน และเข้าใจภารกิจของงานจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่าย ตลอดจนกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์

2. ทักษะทางมนุษย หมายถึง ผู้บริหารสามารถกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยแสดงออกถึงกิริยามารยาทที่ดี มีความจริงใจ เชื่อถือได้ ตลอดจนแสดงให้เห็นถึงความเป็นกัลยาณมิตรในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรภายในและบุคคลภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทักษะทางการศึกษาและการสอน หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาการ กระตุ้นให้ครูร่วมมือกันพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนดชี้แนะแนวทางแก่ครูในการแสวงหาความรู้และพัฒนา

บทเรียนในการจัดการเรียนการสอน เป็นผู้นำการศึกษาด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โครงการสอนเป็นรายวิชา และบันทึกหลังการสอน

4. ทักษะทางด้านเทคนิค หมายถึง ผู้บริหารสามารถนำทรัพยากรทางการบริหารมาจัดการเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสามารถประสานงาน ประสานบุคลากรอย่างเหมาะสม รักษาไว้ซึ่งความร่วมมือในการทำงาน และสามารถใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ตลอดจนสามารถแนะนำผู้อื่นได้

5. ทักษะด้านความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ผู้บริหารใช้ความรู้ ประสบการณ์มาสร้างนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา มีความรู้และเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ รวมทั้งประกาศที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำมาปฏิบัติได้ รวมทั้งสามารถเผชิญหน้ากับความท้าทายและปรับตัวกับยุคการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

คามัต (Kamat, Online, 2012) กล่าวว่า ทักษะการบริหาร (Administration Skills) ประกอบด้วยทักษะดังต่อไปนี้

1. ทักษะทางการบริหาร (Administration Skills)
2. ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills)
3. ความเข้าใจในด้านพฤติกรรม (Understanding Behaviour)
4. ภาวะผู้นำ (Leadership)
5. การตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Decision Making)
6. การบริหารเวลา (Time Management)
7. การบริหารความเครียด (Managing Stress)

ดูบริน (Dubrin, 2012 : 17 - 19) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะในด้านเทคนิค ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านมโนภาพ ด้านการวินิจฉัย และด้านนโยบาย เพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารทุกระดับจำเป็นต้องมีทักษะทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) หมายถึง ทักษะด้านเทคนิคสัมพันธ์กับความเข้าใจและความสามารถในการทำกิจกรรมเฉพาะทางในเรื่องวิธีการ กระบวนการ ขั้นตอน และเทคนิคต่าง ๆ ซึ่งทักษะด้านเทคนิคยังรวมถึงความสามารถในการเตรียมงบประมาณ จัดตารางเวลา การเตรียมการวิเคราะห์ตาราง ทำการอัปโหลดข้อมูลบนเครือข่าย การสาธิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และการมีความรู้ขั้นสูงในด้านธุรกิจ เช่น การพัฒนาแผนการตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์ ทักษะด้านเทคนิคเป็น "Hard skill" หรือทักษะความสามารถในการทำงาน ซึ่งการมีทักษะด้านเทคนิคที่ดีสามารถยกระดับบริหารตัวอย่างเช่น บิลเกต จากบริษัท ไมโครซอฟท์ที่เริ่มต้นอาชีพของเขาจากการเป็นโปรแกรมเมอร์

2. ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) หมายถึง ทักษะด้านการติดต่อหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นความสามารถของผู้บริหารในการทำงานเป็นกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานให้เกิดขึ้นภายในองค์กร การสื่อสารเป็นองค์ประกอบสำคัญของทักษะด้านการติดต่อระหว่างบุคคล เนื่องจากเป็นหลักของการส่งสารและรับสารในการทำงาน และแม้ว่าทักษะด้านการติดต่อระหว่างบุคคลจะถูกกล่าวว่าเป็น “Soft Skill” หรือทักษะที่เกี่ยวกับคน ซึ่งก็ไม่ได้หมายความว่า เป็นทักษะที่เรียนรู้ได้อย่างง่าย ๆ ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นทักษะที่สำคัญกว่าทักษะด้านเทคนิคในการที่จะก้าวไปสู่ความเป็นผู้นำและผู้บริหาร โดยส่วนใหญ่มักจะประสบความล้มเหลว เพราะความสามารถของทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่สัมพันธ์กับความต้องการของอาชีพ เช่น ผู้บริหารที่อวดเก่ง อันธพาลกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอจนเป็นนิสัย พฤติกรรมเป็นอีกด้านที่สำคัญอันอยู่ภายใต้ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสำหรับผู้บริหารในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินธุรกิจกับผู้คนจากหลากหลายเชื้อชาติ ซึ่งพฤติกรรมมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความสำคัญของความสามารถในการพูดได้สองภาษาของผู้บริหารรวมถึงผู้ได้บังคับบัญชาอันแสดงถึงการมีสินทรัพย์ที่สำคัญยิ่งในโลกปัจจุบัน และสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วยหลากหลายเชื้อชาติ

3. ทักษะด้านมโนภาพ (Conceptual Skills) หมายถึง ความสามารถในการมองภาพรวม รวมถึงความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบเหล่านั้นว่าสัมพันธ์กันอย่างไรและเมื่อเกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นจะส่งผลกระทบต่ออย่างไรบ้าง อีกทั้งยังเป็นการทราบความสัมพันธ์ระหว่างธุรกิจกับอุตสาหกรรมชุมชน การเมือง สังคม และภาวะทางเศรษฐกิจ ทักษะด้านมโนภาพเป็นทักษะที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารระดับสูง เนื่องด้วยหน้าที่ที่จะต้องติดต่อประสานงานกับสังคมนอกองค์กร ครัวเกอร์ (Drucker) ได้เน้นว่าสิ่งเดียวที่เป็นข้อได้เปรียบของประเทศที่พัฒนาแล้ว คือ การมีแรงงานที่มีทักษะด้านมโนภาพจำนวนมากกว่า แม้ในประเทศที่พัฒนาจะมีแรงงานที่มีทักษะด้านมโนภาพเช่นกันก็จริงแต่ก็มีจำนวนน้อย อีกทั้งยังกล่าวไว้ว่าความต้องการแรงงานที่มีทักษะด้านมโนภาพในประเทศมหาอำนาจนั้นจะสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

4. ทักษะด้านการวินิจฉัย (Diagnostic Skills) หมายถึง ผู้บริหารมักจะต้องทำหน้าที่วินิจฉัยค้นหาสาเหตุของปัญหา และตัดสินใจแก้ไขปัญหาเหล่านั้น ซึ่งจะต้องอาศัยทักษะด้านอื่น ๆ ร่วมด้วยเนื่องจากผู้บริหารจะต้องใช้ทักษะด้านเทคนิค ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือด้านนโยบายในการวินิจฉัยปัญหาเพื่อหาทางแก้ไข อันเป็นความท้าทายในการเป็นผู้บริหารที่จะต้องค้นหาต้นตอของปัญหา และเสนอแนะแนวทางการแก้ไข เช่น ผู้จัดการจะต้องทราบถึงสาเหตุของการที่ยอดขายไม่เพิ่มขึ้น แม้ว่าจะมีการคิดตั้งและใช้ระบบที่ทันสมัย

5. ทักษะด้านนโยบาย (Political Skills) หมายถึง ส่วนที่สำคัญของการเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารจะต้องมีอำนาจและมีความสามารถในการรักษาอำนาจนั้นผู้บริหารจะใช้ทักษะด้านนโยบายในการได้มาซึ่งอำนาจที่จำเป็นต้องมี เพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์กร ทักษะด้านนโยบาย ยังรวมไปถึงการสร้างความสัมพันธ์และความประทับใจที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ยิ่งไปกว่านั้นผู้บริหารที่มีทักษะด้านนี้สูงจะสามารถเข้าใจบุคคลได้ในทันทีถึงพื้นฐานของความเชื่อของบุคคลเหล่านั้น ทำให้ผู้บริหารสามารถควบคุมผลลัพธ์ในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลได้อีกทั้งการมีทักษะนโยบายสูงช่วยลดความเครียดและแรงกดดันระหว่างการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล

กริฟฟิน (Griffin, 2013 : 13 - 15) กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องทักษะการบริหารเพื่อความสำเร็จของการบริหารองค์กร ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) หมายถึง ทักษะอย่างแรกของผู้บริหารที่มีความจำเป็นและสำคัญเพื่อให้งานที่องค์กรปฏิบัติอยู่ประสบความสำเร็จ และเพื่อความสำเร็จของผู้บริหารเป็นความรู้ความสามารถในเชิงปฏิบัติการ เทคนิคกระบวนการบริหารและการจัดการ การมอบหมาย กระจายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) หมายถึง ผู้บริหารต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลทั้งภายนอกและภายในองค์กร การมีสัมพันธ์เพื่อการกระตุ้นบุคลากรและกลุ่มการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยบุคลากรในองค์กรและบุคคลซึ่งมีตำแหน่งสูงกว่าผู้บริหาร

3. ทักษะด้านมโนภาพ (Conceptual Skills) หมายถึง เป็นทักษะการจัดการสิ่งที่เป็นนามธรรมผู้บริหารต้องมีความสามารถในการมองภาพรวมขององค์กรและสิ่งแวดล้อมขององค์กร เพื่อบริหารจัดการองค์กรในลักษณะขององค์กรรวม ซึ่งทักษะนี้เป็นส่วนช่วยในการตัดสินใจการบริหารจัดการองค์กรในภาพกว้าง

4. ทักษะการวินิจฉัย (Diagnostic Skills) หมายถึง ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะมีทักษะในการวินิจฉัย ซึ่งเป็นทักษะที่ช่วยให้เห็นภาพการตอบสนองที่เหมาะสมที่สุดกับสถานการณ์ ผู้บริหารจะวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์กรและทำการวินิจฉัยเพื่อหาทางออกของการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กร

5. ทักษะการติดต่อสื่อสาร (Communication Skills) หมายถึง ความสามารถในการถ่ายทอดความคิดและข้อมูลไปยังผู้อื่น ความสามารถในการรับความคิดและข้อมูลของผู้อื่น ทักษะนี้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถสื่อความคิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้รับรู้ถึงความต้องการของผู้บริหารในการทำงานประสานกันระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร ซึ่งการสื่อสารนั้นอาจทำโดยการพูดคุย อีเมลล์ จดหมาย อื่น ๆ

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	สรุป
5. ทักษะการสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพ		✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓		✓	8
6. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์		✓	✓					✓	✓		✓	✓	6
7. ทักษะด้านการศึกษาและ การสอน		✓	✓		✓				✓				4
8. ทักษะด้านสังคม		✓		✓									2
9. ทักษะด้านวินัยและ การตัดสินใจ		✓								✓	✓	✓	4
10. ทักษะการจูงใจ		✓											1
11. ทักษะการคิดเชิง สะท้อน		✓											1
12. ทักษะการบริหารเวลา และการจัดการตนเอง		✓								✓		✓	3
13. ทักษะการใช้เทคโนโลยี		✓	✓		✓		✓	✓					5
14. ทักษะด้านความฉลาด ทางอารมณ์		✓											1
15. ทักษะการบริหาร			✓			✓				✓			3
16. ทักษะด้านเทคนิค			✓						✓		✓	✓	4
17. ทักษะด้านความคิด รวบยอด			✓						✓				2
18. ทักษะด้านความรู้ ความคิด			✓						✓				2

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ ตัวแปร	นักวิชาการ												สรุป
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
19. ทักษะด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว				✓									1
20. ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์				✓	✓		✓	✓					4
21. ทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ				✓	✓	✓				✓			4
22. ทักษะด้านมโนภาพ					✓						✓	✓	3
23. ทักษะด้านนโยบาย											✓		1
24. ทักษะการบริหารความเครียด										✓			1

หมายเหตุ [1 = วิโรจน์ สารรัตน์นะ (2556 : 30), 2 = บุญช่วย สายราม (ออนไลน์ . 2557), 3 = เพรดาว สอนองผั่น (2557 : 42 - 43), 4 = อุดลย์พร ชุ่มชวย และธีระพงศ์ บุศรากุล (2562 : 179), 5 = พรทิพย์ มงคลเสถียร และคณะ (2563 : 128), 6 = วราพร บุญมี และพิมพ์กา ธรรมสิทธิ์ (2563 : 177), 7 = สุวิมล ทองจำรัส และสัจจิพรรณ ทรรพพสุ (2563 : 172), 8 = ณัฐกร วรรณวัฒน์ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2564 : 129), 9 = วิไลวรรณ พ่อคำช้าง และรัตนา กาญจนพันธ์ (2564 : 22), 10 = คามัต (Kamat. 2012 : 14), 11 = ดูบริน (Dubrin. 2012 : 17 - 19), 12 = กริฟฟิน (Griffin. 2013 : 15)]

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากทัศนะของนักวิชาการ นักวิจัย พบว่ามี 24 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปรสรุปได้ว่ามีตัวแปร 4 ตัวแปร มีความถี่ระหว่าง 5 - 8 ความถี่ คือ 1) ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ 3) ทักษะการสร้างทีมงาน และ 4) ทักษะการใช้เทคโนโลยี ในการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาจันทบุรี ตราด ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรออกมาทั้ง 4 ตัวแปร คือ 1) ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์

3) ทักษะการสร้างทีมงาน และ 4) ทักษะการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้เหมาะสมกับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาจันทบุรี ครอบคลุมโดยมีรายละเอียดของตัวแปรข้างต้น ดังนี้

1. ด้านทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

บุญช่วย สายราม (ออนไลน์, 2557)กล่าวถึง ทักษะการสื่อสารที่ดี เป็นองค์ประกอบทักษะภาวะผู้นำซึ่งคุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำองค์กรหรือหน่วยงานจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและสำคัญต่อการบริหารงานบริหารตนเอง และบริหารบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แพรวดาว สนองพันธ์ (2557 : 42 - 43) กล่าวถึง ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารควรรู้เทคนิคการสื่อสาร การพูดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพิ่มช่องทางในการสื่อสารให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ปัจจุบัน

พรทิพย์ มงคลเสถียร และคณะ (2563 : 126) กล่าวถึง ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ในการแยกแยะ จำแนกความแตกต่างระหว่างสื่อที่ควรรับและไม่ควรรับเป็นตัวบ่งชี้ที่มีค่านำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารต้องสามารถวิเคราะห์แยกแยะและสื่อสารข้อมูลที่ถูกต้อง ผ่านสื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

วราพร บุญมี และพิมพ์กา ธรรมสิทธิ์ (2563 : 177) กล่าวถึง ทักษะด้านสื่อสารและเทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการบริหารงาน เช่น แอปพลิเคชัน อุปกรณ์ ICT สมาร์ทโฟน เป็นต้น สามารถใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาที่ 3 ในการสื่อสาร นำการวิจัยหรือนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร ปรับปรุง พัฒนาสถานศึกษา และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนเพื่อพัฒนาการศึกษา

สุวิมล ทองจำรัส และสัจจิพรรณ ทรรพวสุ (2563 : 168) กล่าวถึง ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน สามารถใช้ช่องทางแบ่งปันความรู้ให้ผู้ร่วมงานทุกฝ่ายอย่างทั่วถึง การสื่อสารต้องชัดเจนสามารถแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้ทันต่อการปฏิบัติงาน เพิ่มช่องทางในการสื่อสารโดยเทคโนโลยี และสามารถใช้อื่น ๆ เพื่อการสื่อสาร เช่น ภาษาพม่า ภาษาจีน ภาษาลาว เป็นต้น

ณัฐกร วรรณวัฒน์ และภาวิดา ธาราศิริสุทธิ (2564 : 129) กล่าวถึง ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นทักษะที่มีความสำคัญต่อมนุษย์ทุกคนเป็นอย่างมากโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่หลักในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นทั้งภายนอกและภายในองค์กร ทำให้บุคคลที่มีความสามารถในการสื่อสารหรือมีทักษะในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้ได้เปรียบมากกว่าเพราะสามารถใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการ โน้มน้าวบุคคลอื่นร่วมมือร่วมใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ใช้วิธีการที่หลากหลายสื่อสารเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นในองค์กรได้เป็นอย่างดี

คามัต (Kamat, Online, 2012) กล่าวว่า ทักษะการบริหาร ประกอบด้วยทักษะที่เกี่ยวข้องกับทักษะการสื่อสาร คือ ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

กริฟฟิน (Griffin, 2013 : 15) กล่าวว่า ทักษะการติดต่อสื่อสาร คือ ความสามารถในการถ่ายทอดความคิดและข้อมูลไปยังผู้อื่น และ ความสามารถในการรับความคิดและข้อมูลของผู้อื่น ทักษะนี้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถสื่อความคิดกับผู้อื่นได้บังคับบัญชาเพื่อให้รับรู้ถึงความต้องการของผู้บริหารในการทำงานประสานกันระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร ซึ่งการสื่อสารนั้นอาจทำได้โดยการพูดคุย อีเมลล์ จดหมาย อื่น ๆ

สรุปได้ว่า ด้านทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีความสามารถในการใช้คำพูดและภาษาท่าทางอย่างเหมาะสม มีกระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ และประสบการณ์ให้เกิดการรับรู้ร่วมกัน การสื่อสารมีความชัดเจนทำให้เกิดความเข้าใจเป็นแนวทางเดียวกัน มีแจ้งข่าวสาร ที่รวดเร็วได้ทันต่อการปฏิบัติงาน และใช้วิธีการที่หลากหลายสื่อสารเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

2. ด้านทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์

บุญช่วย สายราม (ออนไลน์, 2557) กล่าวว่า ทักษะการสร้างสัมพันธ์เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและสำคัญต่อการบริหารงาน บริหารตนเอง และบริหารบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แพรวดาว สนองพันธ์ (2557 : 42 - 43) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ผู้บริหารนั้นควรยึดหลักพรหมวิหาร 4 มีอารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส เข้ากับคนได้ง่าย

ฉฐกร วรรณวัฒน์ และภาวิดา ชาราศรีสุทธิ (2564 : 129) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่น เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลเพื่อสร้างบรรยากาศให้เกิดความเชื่อถือเชื่อใจ สามารถประยุกต์และบริหารตามสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนแสดงออกมาอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย สามารถประสานสร้างเครือข่าย ประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอกสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิไลวรรณ พ่อคำช้าง และรัตนา กาญจนพันธุ์ (2564 : 22) กล่าวว่า ทักษะทางมนุษย์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยแสดงออกถึงกิริยามารยาทที่ดี มีความจริงใจ เชื่อถือได้ ตลอดจนแสดงให้เห็นถึงความเป็นกัลยาณมิตรในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรภายในและบุคคลภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คูบริน (Dubrin, 2012 : 17 - 19) กล่าวว่า ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) ทักษะด้านการติดต่อหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นความสามารถของผู้บริหารในการทำงานเป็นกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานให้เกิดขึ้นภายในองค์กร การสื่อสารเป็นองค์ประกอบสำคัญของทักษะด้านการติดต่อระหว่างบุคคล เนื่องจากเป็นหลักของการส่งสารและรับสารในการทำงาน และแม้ว่าทักษะด้านการติดต่อระหว่างบุคคลจะถูกกล่าวว่าเป็น “Soft Skill” หรือทักษะที่เกี่ยวกับคน ซึ่งก็ไม่ได้หมายความว่า เป็นทักษะที่เรียนรู้ได้อย่างง่าย ๆ ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นทักษะที่สำคัญกว่าทักษะด้านเทคนิคในการที่จะก้าวไปสู่ความเป็นผู้นำและผู้บริหาร โดยส่วนใหญ่มักจะประสบความสำเร็จเพราะความสามารถของทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่สัมพันธ์กับความต้องการของอาชีพ เช่น ผู้บริหารที่อวดเก่ง อันธพาลกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอนั้นเป็นนิสัยพหุวัฒนธรรมเป็นอีกด้านที่สำคัญอันอยู่ภายใต้ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสำหรับผู้บริหารในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินธุรกิจกับผู้คนจากหลากหลายเชื้อชาติ ซึ่งพหุวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความสำคัญของความสามารถในการพูดได้สองภาษาของผู้บริหารรวมถึงผู้ได้บังคับบัญชาอันแสดงถึงการมีสินทรัพย์ที่สำคัญยิ่งในโลกปัจจุบันและสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วยหลากหลายเชื้อชาติ

กริฟฟิน (Griffin 2013 : 13 - 15) กล่าวว่า ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) ผู้บริหารต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลทั้งภายนอกและภายในองค์กรการมีสัมพันธ์เพื่อการกระตุ้นบุคลากรและกลุ่ม การพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยบุคลากรในองค์กรและบุคคล ซึ่งมีตำแหน่งสูงกว่าผู้บริหาร

สรุปได้ว่า ด้านทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาจันทบุรี ทรายาด สามารถกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รู้จักการ โน้มน้าวและเลือกใช้ชีวิตจิตใจได้ถูกต้องและเหมาะสม ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายอย่างเป็นกลาง มีการใช้ภาษาที่ชัดเจนและถ้อยคำที่หลากหลาย มีความเป็นกัลยาณมิตรในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรภายในและบุคคลภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านทักษะการสร้างทีมงาน

บุญช่วย สายราม (ออนไลน์, 2557) กล่าวว่า ทักษะการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลสูง เป็นองค์ประกอบทักษะภาวะผู้นำ ซึ่งคุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้นำองค์กรหรือหน่วยงานจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและสำคัญ ต่อการบริหารงาน บริหารตนเอง และบริหารบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556 : 30) กล่าวว่า ทักษะที่มีความสำคัญสำหรับผู้นำในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการสร้างทีม ทักษะการจัดการความขัดแย้ง เพื่อให้มั่นใจได้ว่าสภาพบรรยากาศ การเรียนรู้เป็นสากลเกิดขึ้นในทุก ๆ ห้องเรียน ซึ่งผู้นำสถานศึกษาเพียงลำพังไม่สามารถทำให้ บรรลุผลในภารกิจที่มากมายนี้ได้ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ดังนั้น ทักษะการสร้างทีมจึงเป็น ทักษะที่สำคัญทักษะหนึ่ง เมื่อมีการทำงานเป็นทีมย่อมมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ต้องอาศัยทักษะการจัดการความขัดแย้งเพื่อลดหรือส่งเสริมการทำวิจัยและการนำนวัตกรรมไปใช้ ในการทำงานจริง

แพรวดา สอนองพันธ์ (2557 : 42 - 43) กล่าวว่า ทักษะการสร้างทีมงาน คือ ผู้บริหาร ควรสร้างความตระหนักในการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ที่ดีและประสานให้เป็นทีมเดียวกัน

วราพร บุญมี และพิมผกา ธรรมสิทธิ์ (2563 : 179) กล่าวว่า ทักษะการทำงานเป็นทีมและ การแก้ปัญหา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ ยอมรับและ เห็นคุณค่าในความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมในการทำงาน อย่างแข็งขัน ตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ บนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตทั้งต่อตนเองและผู้อื่น สนับสนุนการจัดการศึกษาที่ส่งเสริม การเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ สามารถนำองค์ความรู้ทางการบริหารมาใช้ให้เหมาะสม กับสถานการณ์ สามารถแก้ปัญหาด้วยความรับผิดชอบ เพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้สามารถ กำหนดเป้าหมายในการบริหารงานได้อย่างชัดเจน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตทั้ง ต่อตนเอง และผู้อื่น

สุวิมล ทองจำรัส และสัจจิพรรณ ทรรพวสุ (2563 : 168) กล่าวว่า ทักษะการสร้างทีมงาน ที่แข็งแกร่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจจุดมุ่งหมายขององค์กร มอบหมายงานให้ตรงตาม ความสามารถศักยภาพของแต่ละบุคคล เน้นบริหารแบบประชาธิปไตย สร้างขวัญและกำลังใจ ให้โอกาสผู้ร่วมงานได้แก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น เห็นคุณค่าในการทำงานของ บุคลากรว่ามีความแตกต่างกันตามความสามารถ ใช้ข้อมูลผลการประเมินการทำงานปรับปรุง

คุณภาพกระบวนการสร้างทีมงาน มีทักษะการแก้ปัญหาที่มีความหนักแน่น ความยืดหยุ่น การเข้าใจ การเปลี่ยนแปลงและแก้ปัญหาโดยอาศัยประสบการณ์

สรุปได้ว่า ด้านทักษะการสร้างทีมงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาจันทบุรี トラด ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ มีการวางแผน การดำเนินงานที่เป็นระบบ มอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถศักยภาพของแต่ละบุคคล อย่างเหมาะสม ยอมรับและเห็นคุณค่าในความแตกต่างระหว่างบุคคล เข้าใจการเปลี่ยนแปลงและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี

4. ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี

บุญช่วย สาขาราม (ออนไลน์, 2557) กล่าวว่า ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบ ทักษะภาวะผู้นำ ซึ่งคุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำ องค์กรหรือหน่วยงานจึงจำเป็นอย่างที่จะต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและสำคัญต่อการบริหารงาน บริหารตนเอง และบริหารบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การบริหารงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แพรวดาว สนองฝัน (2557 : 42 - 43) กล่าวว่า ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการ คือ ผู้บริหารจะต้องเปิดใจกว้าง ก้าวให้ทันการเปลี่ยนแปลง รวมถึงเป็นผู้นำในด้านเทคโนโลยี

พรทิพย์ มงคลเสถียร และคณะ (2563 : 126) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ผู้บริหารใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์ได้อย่างถูกต้อง มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาด้านต่าง ๆ เช่น การประมวลผลข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล การสืบค้นข้อมูล การสื่อสารและส่งข้อมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อพัฒนาสำหรับการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและสามารถใช้เทคโนโลยีในการแก้ไขปัญหา สำหรับการทำงานได้

สุวิมล ทองจำรัส และสัจจิพรรณ ทรพรพสุ (2563 : 168) กล่าวว่า ทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดใจกว้างยอมรับเทคโนโลยี มีความทันสมัย เป็นผู้นำในด้านเทคโนโลยี มีการศึกษาคูณการพัฒนานวัตกรรมจากหน่วยงานที่เป็นต้นแบบสามารถประยุกต์วิธีการทางเทคโนโลยีในการพัฒนางาน การติดต่อสื่อสารและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถสร้างนวัตกรรมที่แตกต่างจากสถานศึกษาคู่แข่งได้และให้ความสำคัญการสร้างสรรคผลงานด้านนวัตกรรมของบุคลากร ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

ณัฐกร วรรณวัฒน์ และภาวิดา ธาราศรีสุทธีลี (2564 : 129) กล่าวว่า ทักษะทางเทคโนโลยี และนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำ การที่มีความรู้ความชำนาญและเชี่ยวชาญ การใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและกาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อใช้ประกอบสำหรับการตัดสินใจ และเพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสาร เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ไปยังชุมชน ผู้ปกครอง สถานที่ใกล้เคียง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดสื่อการเรียนการสอนรวมทั้ง สามารถสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้และประสบการณ์ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีความทันสมัย

สรุปได้ว่า ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด เปิดรับข้อมูล ความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 อยู่ตลอดเวลา มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบและเข้าถึงได้ง่าย มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาด้านต่าง ๆ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีให้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน จัดให้มีเว็บไซต์ออนไลน์เพื่อจัดการศึกษาและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างสร้างสรรค์

จากการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด สามารถบริหารจัดการศึกษาด้วยความเชี่ยวชาญ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และสร้างภูมิคุ้มกันให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวรองรับผลกระทบพร้อมเผชิญความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เน้นการปฏิบัติและเรียนรู้จากการค้นคว้าด้วยตนเอง โดยเฉพาะนักเรียนต้องมีส่วนร่วมในงานที่ก่อให้เกิดทักษะการคิดขั้นสูง เกิดการเรียนรู้แบบลงมือทำด้วยตนเอง เพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จต้องอาศัยทักษะการบริหาร 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีความสามารถในการใช้คำพูดและภาษาท่าทางอย่างเหมาะสม มีกระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ และประสบการณ์ให้เกิดการรับรู้ร่วมกัน การสื่อสารมีความชัดเจนทำให้เกิดความเข้าใจเป็นแนวทางเดียวกัน มีแจ้งข่าวสาร ที่รวดเร็วได้ทันต่อการปฏิบัติงาน และใช้วิธีการที่หลากหลายสื่อสารเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

2. ด้านทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษาจันทบุรี トラด สามารถกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รู้จักการ โน้มน้ำและเลือกใช้ชีวิตจิตใจได้ถูกต้องและเหมาะสม ยอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายอย่างเป็นกลาง มีการใช้ภาษาที่ชัดเจนและถ้อยคำที่หลากหลาย มีความเป็นกัลยาณมิตรในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรภายในและบุคคลภายนอกได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

3. ด้านทักษะการสร้างทีมงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษาจันทบุรี トラด ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ มีการวางแผน การดำเนินงานที่เป็นระบบ มอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่าง เหมาะสม ยอมรับและเห็นคุณค่าในความแตกต่างระหว่างบุคคล เข้าใจการเปลี่ยนแปลงและ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี

4. ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษาจันทบุรี トラด เปิดรับข้อมูล ความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 อยู่ตลอดเวลา มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี สารสนเทศสามารถบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบและเข้าถึงได้ง่าย มีการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาด้านต่าง ๆ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีให้ เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน จัดให้มีเว็บไซต์ออนไลน์เพื่อการจัดการศึกษาและ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างสร้างสรรค์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุขในการทำงาน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานไว้หลายลักษณะดังนี้

อริคุณ สินธนาปัญญา และคณะ (2557 : 22) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกในทางบวก ความพอใจความชื่นชอบต่อการทำงานของตนที่กระทำอยู่อันเกิด จากการตอบสนองต่อสถานการณ์ในการทำงานหรือประสบการณ์การทำงานอันเป็นผลมาจากการ ทำงานสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

ธนขพร เลขวัต และรัชนีวรรณ วณิชย์ถนอมลี (2560 : 104) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เป็นผลมาจากความรู้สึกดีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่บุคคลต้องรับผิดชอบ นำไปสู่ความพึงพอใจ ความสนุกสนาน และความตั้งใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลกระทำสิ่งดี ๆ

ภัทรดา ฉลองบุญ (2561 : 593) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การทำงานอย่างมีความสุข ก่อให้เกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน มีความสุขกับงานที่ทำมีความภูมิใจในงานที่ฉันทำได้ทำงานร่วมกับคนอื่น ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ ได้รับสวัสดิการที่พอเพียง ถ้าคนทำงานได้ทรัพย์สินต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างต่อเนื่องคนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข

พันธัช เม่นฉาย และคณะ (2562 : 81) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่งที่บุคคลจะแสดงออกอารมณ์ในทางบวก เกิดความสนุกสนาน แสดงพฤติกรรมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เกิดความรักในงานและมีความยึดมั่นในองค์กรสูง และทำงานที่ได้รับการมอบหมายทันทีและยินดีทำงานอย่างเต็มที่

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่งที่บุคคลจะแสดงออกอารมณ์ในทางบวก เป็นผลมาจากความรู้สึกดีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บุคคลต้องรับผิดชอบ การได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานที่ได้รับการมอบหมายอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของความสุขในการทำงาน

มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของความสุขในการทำงานไว้ดังนี้

ดิตรัดน์ พิมพาภรณ์ และพิทักษ์ ศิริวงศ์ (2558 : 116) กล่าวว่า แนวคิดความสุขในการทำงานมีหลายปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นจากผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยความสุขในการทำงานของคนในองค์กรนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะหากบุคลากรในองค์กรมีความสุขและได้อยู่ในองค์กรแห่งความสุขแล้วย่อมส่งผลต่อคุณภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2560 : 8 - 9) กล่าวว่า สังคมปัจจุบันมีความซับซ้อน ความวุ่นวาย และมีปัญหามากมาย จากการรับรู้ทางสื่อทั้งหลายและจากสภาพการดำรงชีวิตทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การใช้เทคโนโลยีต่างมีปัญหาคือชีวิตทั้งสิ้น ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลในสังคมและชุมชนไม่มีความสุข ไม่มีความรู้ทางปัญญาที่เป็นภูมิคุ้มกันทั้งทางร่างกายและจิตใจให้สามารถอยู่รอดปลอดภัยได้ ความสำคัญของคุณภาพชีวิตกับความสุขในการทำงานมีดังนี้

1. ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและมีความไว้วางใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานเดียวกัน เป็นผลดีต่อความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. การทำงานอย่างมีความสุขย่อมส่งผลต่อผลผลิตเพราะทำด้วยความสบายใจ ไม่กดดัน หรือรู้สึกถูกบีบคั้น มีความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อความสำเร็จของงานและมีความภาคภูมิใจ

3. ทำให้เป็นสิ่งที่จูงใจที่จะอยู่กับหน่วยงาน โดยไม่ย้ายงานเพราะความสุขและพึงพอใจกับงานที่ทำ ซึ่งเหมาะกับความรู้ความสามารถ มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น

4. ทำให้ไม่มีการขาดหรือการลางานเพราะบุคลากรรู้สึกในความเป็นเจ้าของ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง เห็นคุณค่าของเวลาและให้ความสำคัญกับเวลาการทำงาน ลักษณะเช่นนี้ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

5. ทำให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานครอบครัว และสังคม เพราะการทำงานอย่างมีความสุขย่อมทำให้ตนเองและสังคมมีความสมดุลกับการดำรงชีวิต ไม่สร้างปัญหาหรือความขัดแย้งในสังคม สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานในองค์กรเป็นอย่างมาก นำไปสู่การให้ความร่วมมือและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่สถานที่ทำงาน หากบุคลากรในองค์กรมีความสุขย่อมส่งผลต่อคุณภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วิธีการสร้างความสุขในการทำงาน

มีนักวิชาการได้ให้วิธีการสร้างความสุขในการทำงานไว้ดังนี้

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) (ออนไลน์, 2557) ได้กำหนดวิธีการสร้างความสุขในการทำงาน มีดังนี้

1. มองโลกในแง่บวก
2. ไม่จำเป็นต้องทำให้คนรอบข้างพอใจทุกคน
3. กล้าคิดกล้าตัดสินใจ
4. ทานอาหารเพื่อสุขภาพ
5. ทำความรู้จักกับเพื่อนคนอื่นบ้าง
6. สอบถามการทำงานของตัวเองจากหัวหน้างาน
7. มีอารมณ์ขัน
8. ให้รางวัลกับตัวเอง หลังจากทำงานได้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้
9. อย่าเก็บทุกอย่างมาคิดมากเกินไป
10. เลิกบ่น แล้วลงมือทำงาน

ภคกฤษ สุวรรณมา และธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร (2559 : 128) กล่าวว่า แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การให้ความใส่ใจ คือ การให้ความสนใจเรื่องความเป็นอยู่ เรื่องสุขภาพกาย เรื่องงาน รวมถึงการให้ความใส่ใจต่อเรื่องความรู้สึกของพนักงาน ให้ความสำคัญกับความต้องการ ผลประโยชน์และเรื่องความสัมพันธ์ที่ดี

2. การส่งเสริม คือ การที่ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมให้พนักงาน ได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ในส่วนของความก้าวหน้า การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมบริษัทที่เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ การทำงานเป็นทีม รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานเติบโต พัฒนา และก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. การสร้างภูมิ คือ การมีความรู้ในการดูแลสุขภาพร่างกาย การสร้างทัศนคติที่ดี ปรับทัศนคติที่ดีในการทำงาน รักและให้ความสำคัญกับงาน รู้จักแยกแยะเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัว

4. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ คือ กระบวนการการถ่ายทอด ส่งถ่ายโอนความหมาย ของสารให้เข้าใจเป็นไปในรูปแบบที่เป็นกันเอง ใช้ถ้อยคำข้อความที่เป็นบวกหลากหลายช่องทาง

5. การสานสัมพันธ์ คือ การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในรูปแบบ ของวัฒนธรรมภายในร้าน เช่น การจัดกิจกรรมตามเทศกาลต่าง ๆ

6. การสร้างความสนุกสนาน คือ การมีบรรยากาศในการทำงานที่ผ่อนคลาย บรรยากาศ ที่ไม่เคร่งเครียด การทำงานที่สามารถทำได้ด้วยความสบายใจไม่อึดอัด ไม่เป็นทางการ เป็นการสร้าง สภาพแวดล้อมที่สนุก มีความเป็นกันเองในการทำงาน

7. การสังสรรค์ คือ การเฉลิมฉลองความสำเร็จเป็นระยะ ๆ ในทุกความสำเร็จเล็ก ๆ มีการตั้งเป้าหมายเป็นระยะ ๆ ซึ่งเมื่อไหร่ที่บรรลุเป้าหมายจะมีการจัดฉลองความสำเร็จ เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความสำเร็จ

กรมสุขภาพจิต (ออนไลน์. 2561) กล่าวว่า วิธีการสร้างความสุขในการทำงานไว้ดังนี้

1. เตรียมตัวให้พร้อมก่อนไปทำงานแต่ละวัน เช่น นอนให้พอ ทานมื้อเช้าให้อิ่ม และบอกตัวเองทุกครั้งว่า “ฉันพร้อมแล้วที่จะทำงาน”

2. ผูกมิตรกับเพื่อนร่วมงานด้วยการใจกว้าง รับฟัง รู้จักพูดคุยให้เป็น เช่น พุดชื่นชม เมื่อเพื่อนทำดี ขอโทษเมื่อทำผิด รับฟังและให้กำลังใจเมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดความท้อแท้ และยอมรับ ความคิดต่าง ๆ

3. เปิดใจรับฟังเมื่อหัวหน้าให้คำแนะนำหรือตักเตือน และชี้แจงด้วยเหตุผลมากกว่า การใช้อารมณ์

4. พัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยหมั่นฝึกฝนหาความรู้เพิ่มเติมในงานที่ทำ รวมทั้งถ้าได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้คิดว่าเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะทำให้เราเกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขกับการทำงาน

5. หาที่ปรึกษาที่ไว้ใจได้เมื่อมีปัญหา เช่น เพื่อนสนิท หัวหน้างาน เพื่อช่วยกันคิดแก้ปัญหาสรุปได้ว่า วิธีสร้างความสุขในการทำงาน หมายถึง การเริ่มต้นสร้างความสุขจากตนเอง เห็นความสำคัญและคุณค่าในตนเอง มองหาหรือค้นหาข้อดี หรือสิ่งดี ๆ ที่ตนเองมีอยู่ ทั้งนี้รวมถึงคนดีและโอกาสดีที่อยู่รอบตัว การมองโลกในแง่บวก และการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ

องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

มีนักวิชาการได้ให้องค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ดังนี้

วิจิตร บุญยะ โหตระ (2554 : 44 - 46) ได้กล่าวถึง นักปรัชญาชาวกรีกโบราณผู้เป็นต้นคิด “สุขนิยม” และเป็นผู้ก่อตั้ง “โรงเรียนแห่งความสุข” ในกรุงเอเธนส์ นั่นก็คือ เอพิคิวรัส ซึ่งกลายเป็นแหล่งมั่วสุมของคนมีเงินชาวกรีกเป็นแหล่งศึกษาหาความสุขจนได้ข้อสรุปว่า ความสุขของมนุษย์นั้นเกิดความต้องการ 3 ประเภท คือ

1. ความสุขที่เกิดจากความต้องการตามธรรมชาติที่จำเป็น ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยสี่ มิตรสหาย ความอิสระเสรี และความภาคภูมิใจ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นความต้องการทางใจที่ไม่ต้องจ่ายเงินซื้อ
2. ความสุขที่เกิดจากความต้องการตามธรรมชาติที่ไม่จำเป็น ซึ่งส่วนใหญ่เป็นความต้องการทางวัตถุ เช่น บ้านหลังใหญ่ ๆ รถราคาแพง ฯลฯ

3. ความสุขที่เกิดจากความต้องการที่ไม่เป็นธรรมชาติและไม่จำเป็น ส่วนใหญ่เป็นกิเลสที่เป็นนามธรรม เช่น อำนาจ ชื่อเสียง ฯลฯ เอพิคิวรัส (Epicurus) กล่าวว่า ความสุขที่แท้จริงและเป็นความสุขที่ยั่งยืน ได้แก่ ความสุขประการแรก คือ ความสุขที่เกิดจากความต้องการตามธรรมชาติที่จำเป็นต่อชีวิต ผลการศึกษาหลายสำนักยืนยันตรงกันว่า ความสุขหาได้ขึ้นกับความร่ำรวย เช่นชนเผ่าอมิส (Amish) ในอเมริกาซึ่งดำรงชีวิตเรียบง่ายและปฏิเสธเทคโนโลยีทุกชนิดแม้แต่รถยนต์ เพื่อต้องการพึ่งพาตนเองอย่างเต็มที่แต่ก็มีความสุขในระดับเดียวกับเศรษฐี 400 คนแรกของโลก ด้วยความเชื่อในหลักการ 4 ประการ คือ

- 3.1 คนเราทำงานต้องทำงานอย่างเพลิดเพลินตลอดเวลา เพื่อให้สารเอ็นดอร์ฟินหลั่ง

- 3.2 มีศรัทธาในสิ่งที่ตนเชื่อ เช่น ศาสนา กีฬาหรืออะไรก็แล้วแต่ตนจะยึดถือ

- 3.3 การมีครอบครัวที่มั่นคง

- 3.4 การมีชุมชนที่เข้มแข็ง คือ พึ่งพาซึ่งกันและกันทำให้ไม่รู้สึกโดดเดี่ยว

อธิคุณ สิ้นหน่าปัญญา และคณะ (2557 : 24 - 26) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานเพราะสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานทั้งที่เป็นในเชิงกายภาพและในเชิงนามธรรม จะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกี่ยวข้องกับความสะอาดมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความปลอดภัยถูกสุขอนามัย อากาศ แสงสว่าง มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ และสะดวกต่อการใช้งาน สภาพแวดล้อมด้านตารางเวลา กล่าวคือ ระยะเวลาการทำงานในแต่ละวันที่เหมาะสม มีความยืดหยุ่น รวมถึงสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ ความเบื่อหน่ายและความเหนื่อยล้าจากการทำงาน หากสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศที่ดี มีความสะดวกสบาย มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มีสถานที่สำหรับออกกำลังกาย มีบรรยากาศที่ทำให้รู้สึกอบอุ่น ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความสะดวกสบายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามกัน สถานที่ทำงานขาดสุขอนามัยที่ดี วัสดุอุปกรณ์ ที่มีความจำเป็นจะต้องใช้ในการทำงาน ไม่เพียงพอ ชำรุด ล้าสมัย มีปริมาณงานที่มากเกินไปกว่าระยะเวลาที่ใช้ไปในแต่ละวัน ขาดความยืดหยุ่น สภาพแวดล้อมเหล่านี้ก็จะทำให้ครูผู้สอนทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและทำให้เกิดความสุขในการทำงานในสถานศึกษาได้ยาก

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการสร้างอำนาจหรืออิทธิพลเหนือทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามที่ต้องการ เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นอีกปัจจัยที่สำคัญมากที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู เพราะผู้บริหารจะเป็นผู้ที่บังคับบัญชา และมีบทบาทหลักในการกำหนดแนวทางในการบริหารงานต่าง ๆ หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำก็จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ยาก ซึ่งภาวะผู้นำที่สำคัญในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษามีดังนี้

2.1 ความฉลาด เป็นความสามารถของผู้บริหารทางด้านสติปัญญา มีความรอบรู้ วิเคราะห์ปัญหาที่ย่างยากซับซ้อนและมีไหวพริบปฏิภาณที่ดีสามารถใช้ความฉลาดที่มีทำประโยชน์ให้กับองค์กรและบุคคลอื่น

2.2 ความสามารถในการปรับตัว เป็นความสามารถของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นไปตามความต้องการของตัวเอง ในสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ หรือแตกต่างไปจากเดิมให้สามารถอยู่ร่วมหรือเข้ากับผู้อื่นได้ดี

2.3 ความสามารถในการบริหาร เป็นความสามารถของผู้บริหารที่ใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่จะทำให้การทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

2.4 ความริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการคิด การสร้างสิ่งใหม่ ที่แตกต่างไปหลายแง่หลายมุมจากเดิมที่มีคุณค่า และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

2.5 ความอดทน อุตสาหะ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความพยายามบากบั่น แม้ได้รับความยากลำบากหรืออุปสรรคก็ไม่ย่อท้อต่อการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ สมบูรณ์ตามเป้าหมาย

2.6 ความมั่นคงทางอารมณ์ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการควบคุมอารมณ์ให้ มีความคงที่ โดยใช้สติเพื่อให้สามารถควบคุมตนเองทั้งทางด้านจิตใจและร่างกาย

3. ค่าตอบแทนเป็นค่าใช้จ่ายที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งที่เป็นในรูปแบบตัวเงินและ ผลประโยชน์อื่น เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งดึงคนมีศักยภาพมาปฏิบัติงาน ให้แก่องค์กร ประกอบไปด้วย

3.1 เงินเดือน เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงาน เป็นรายได้ประจำทุกเดือน

3.2 ค่าจ้างใจ เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เป็นพิเศษเพื่อจูงใจ ให้มีการปฏิบัติงาน ให้ดียิ่งขึ้น เช่น โบนัส เงินรางวัลพิเศษ เป็นต้น

3.3 ประโยชน์เกื้อกูล เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจาก ค่าจ้างเงินเดือนและค่าจ้างใจ เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เพื่อสนับสนุนให้มีการทำงานดีขึ้น หรือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร

4. คุณลักษณะงานเป็นการออกแบบงานที่เน้นคุณลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงานก่อให้เกิด แรงจูงใจในการทำงานและผลของการปฏิบัติงานเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของการทำงาน โดยตรงที่จะส่งผลต่อความพอใจต่อการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งคุณลักษณะงานประกอบไปด้วย

4.1 ความหลากหลายของงาน เป็นระดับที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะและความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน หรือในการทำกิจกรรมหลายด้านเพื่อให้งานนั้นสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

4.2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน เป็นระดับของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถ ทำงานตั้งแต่ต้นจนจบด้วยตนเองอย่างอิสระ จึงทำให้ทราบกระบวนการทั้งหมดของการทำงาน

4.3 ความสำคัญของงาน เป็นระดับที่ผู้ปฏิบัติงานทราบว่างานนั้นมีความสำคัญและ จะมีผลกระทบของงานที่มีต่อผู้อื่นหรือองค์กร

4.4 ความมีอิสระในงาน เป็นระดับของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ ในการทำงานเริ่มตั้งแต่การวางแผน การคิดวิเคราะห์งาน การบริหารงาน การจัดการการทำงาน ด้วยตนเองทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่องานสูงมากขึ้น

4.5 ผลป้อนกลับจากงาน เป็นระดับที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลโดยตรงชัดเจนและ ถูกต้องเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพวกเขา เพื่อทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตน

5. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นการติดต่อสื่อสารเกี่ยวข้องกับระหว่าง ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยการแสดงออกพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ ทางกาย วาจา ใจ ในเชิงบวกเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันภายในโรงเรียนโดยประกอบด้วย

5.1 สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร

5.2 สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนครู

5.3 สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน

สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากเพราะสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กรจะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับสถานศึกษา เป็นบรรยากาศแห่งความสุข ซึ่งเมื่อเราคิดถึงสถานที่ทำงานแล้ว ทำให้เราอยากทำงานเพื่อเจอเพื่อนร่วมงานที่ดี ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน สามารถไว้วางใจที่จะปรึกษาได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีผู้บริหารที่เข้าใจ มีความเป็นกันเอง มีลูกศิษย์ที่เคารพนับถือในตัวท่านไว้วางใจท่านประคองกับคนในครอบครัว หากเป็นจริงทั้งหมดคงเป็นสถานที่ทำงานที่ความอบอุ่นเหมือนอยู่กันในครอบครัว แต่หากสัมพันธภาพของคนในองค์กรไม่ดีก็อาจสร้างปัญหาต่าง ๆ ให้กับสถานศึกษาได้ ไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอน ครูผู้สอนด้วยกันเองหรือแม้แต่ว่างครูผู้สอนกับนักเรียน ย่อมส่งผลกระทบต่อเกิดความผิใจ และก่อให้เกิดผลเสียที่อาจบานปลายออกไปจนอาจลุกลามกลายเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไขได้

เกสตร มูย์จิน (2559 : 677 - 678) กล่าวว่า องค์ประกอบหลักของความสุขในสังคมจำแนกได้ 5 องค์ประกอบหลัก คือ

1. การกำหนดเป้าหมายของชีวิต คือ บุคคลจะต้องกำหนดเป้าหมายในชีวิตให้ชัดเจนและมีความตั้งใจว่าจะดำเนินชีวิตของตนตามแบบที่กำหนดไว้ให้ได้ การกำหนดเป้าหมายชีวิตให้มีความสุขต้องประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการ คือ ความศรัทธาในศาสนาที่ตนนับถือ การมีความคิดที่เป็นอิสระและการมีความรักต่อเพื่อนมนุษย์และสรรพสิ่งทั้งหลาย

2. เศรษฐกิจที่พอเพียง คือ เศรษฐกิจเป็นเรื่องพื้นฐานของความสุขในทุก ๆ ระดับ ดังนั้นบุคคลจะมีความสุขได้จะต้องมีพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจที่มั่นคงหรืออย่างน้อยก็สามารถเพียงพอ กับความต้องการขั้นพื้นฐานได้ โดยใช้ตอบสนองกับปัจจัย 4 ตามความจำเป็นส่วนเศรษฐกิจพอเพียงหมายถึง พอเพียงสำหรับทุกคน มีธรรมชาติพอเพียง มีความรักพอเพียง เมื่อทุกอย่างพอเพียงก็เกิดเป็นความสมดุล เรียกว่า เศรษฐกิจสมดุล เมื่อเกิดความสมดุลก็จะทำให้ทุกอย่างปกติ

3. ครอบครัวที่อบอุ่นครอบครัว คือ ระบบสังคมที่เล็กที่สุดของมนุษย์แต่มีความสำคัญที่สุดเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ชีวิตอยู่ในครอบครัวในช่วงของความเป็นเด็กเป็นช่วงเวลาที่สำคัญที่สุดในชีวิตของมนุษย์ มนุษย์จำเป็นต้องเรียนรู้ในวัยเด็ก ครอบครัวเปรียบเสมือนเป็นหัวใจหรือเป็นโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมของมนุษย์ การพัฒนาทุกชนิดจะต้อง

เริ่มต้นจากครอบครัวและไม่ว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในลักษณะใดก็ตาม ครอบครัวจะรับผลกระทบมากที่สุดทุกครั้ง การทำให้ครอบครัวอบอุ่นและมีความสุขจึงเป็นการทำให้ครอบครัวอบอุ่นและมีความสุขจึงเป็นการสร้างฐานของครอบครัวและสังคมให้มั่นคงและเป็นการเริ่มต้นการพัฒนาที่ถูกทาง

4. การมีสุขภาพที่สมบูรณ์ คือ เป็นสภาพที่บุคคลมีความสุขทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อมทางสังคม และมีความหมายอีกนัยหนึ่งว่าเป็นภาวะที่ปราศจากจากความกดดันหรือความทุกข์ บุคคลจะมีสุขภาพที่สมบูรณ์ จะต้องเป็นอิสระจากความกดดันทางด้านกายภาพ ทางด้านจิตใจ สภาพแวดล้อมทางสังคม และทางด้านสติปัญญา ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีสุขภาพที่สมบูรณ์คือ ผู้ที่มีความสุขที่แท้จริง

5. ชุมชนหรือสังคมที่เข้มแข็ง คือ การที่ประชาชนจำนวนหนึ่งมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการประชาสัมพันธ์ ติดต่อสื่อสาร มีการช่วยเหลือซึ่งกันต่อกัน มีความรัก มีมิตรภาพ เมื่อเกิดความเป็นชุมชนขึ้น การที่ชุมชนมีความเข้มแข็งทำให้เกิดความสุข ความสร้างสรรค์ และมีศักยภาพ ชาญวิทย์ วสันต์ และคณะ (2560 : 9) กล่าวว่า องค์ประกอบแห่งความสุขประกอบด้วย คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์

1. คนทำงานที่มีความสุข (Happy People) หมายถึง พนักงานสามารถจัดระบบชีวิตได้ ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณค่าขององค์กร มีความเชี่ยวชาญทางอาชีพ มีชีวิตที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมจริยธรรมที่ดีงาม และช่วยเหลือเกื้อกูลตนเองและสังคม

2. ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) หมายถึง พนักงานรู้สึกว่ที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่ 2 มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร ที่ทำงานน่าอยู่ ประกอบด้วย ความอบอุ่นของบ้าน (House) คนในองค์กร (Human) และความสุข (Happy) ลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

2.1 เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม

2.2 เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน

2.3 เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน

3. ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) คือ ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง ชุมชนสมานฉันท์ ยังหมายถึงความรวมถึงลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร นอกจากนี้สามารถจำแนกความสุขได้ เป็น 8 ประการ ซึ่งประกอบด้วย

3.1 การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นการระของผู้อื่น (Happy Body) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน และรู้จักนอน

3.2 การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรับทราบทบทวนของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่าง ๆ

3.3 การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือ การรู้จักผ่อนคลาย กับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตเมื่อชีวิตในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน มีความเครียด ต้องการวิธีผ่อนคลายเพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

3.4 การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงาน (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3.5 การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) คือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะหิริ โอตตัปปะ (ความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้น พื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่น ๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบมีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น

3.6 การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการ รายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้

3.7 การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคง

3.8 การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กรหรือสังคมของตนเองได้ (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างความสุข 8 ประการกับองค์กรแห่งความสุข

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (ออนไลน์, 2560) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลายดังนี้

1. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความมั่นคง การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนขั้นในตำแหน่งการงานสูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ หมายถึง สภาพที่ทำงาน ทั้งลักษณะทางกายภาพทั่วไปและ ลักษณะของการจัดการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานนั้น ๆ รวมถึง ชื่อเสียงและเกียรติภูมิ ของสถานที่ทำงานนั้นด้วย

4. อัตราค่าจ้างที่ได้รับ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานชายจะให้ความสำคัญกับค่าจ้างมากกว่า ผู้ปฏิบัติงานหญิงและผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชนให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐบาล

5. ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร งานบริการ เป็นต้น ลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมาก หากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ

6. การนิเทศงาน หมายถึง การติดตามดูแลให้การปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงานและการนิเทศงานมีความสำคัญสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกรู้สึกพอใจต่องานได้ การนิเทศงานภายในหน่วยงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการย้ายงานและลาออกจากงาน

7. ลักษณะทางสังคม หมายถึง การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น

8. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสงเสียง การถ่ายเทอากาศ การจัดชั่วโมงการทำงาน ฯลฯ ซึ่งองค์ประกอบด้านนี้ ผู้ปฏิบัติงานหญิงจะให้ความสำคัญมากกว่าผู้ปฏิบัติงานชาย

9. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ หมายถึง สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงานเงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ สวัสดิการต่าง ๆ

10. บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เครื่องไม้เครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน สถานที่ทำงานสะอาด ความรู้สึกปลอดภัย สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สามารถจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การทำงานทุกอย่างต้องมีทีมงานมีเพื่อนร่วมงานมีผู้บังคับบัญชาหรือเจ้านาย ถ้าผู้ทำงานสามารถเข้ากับทุกคนเข้ากับทุกระดับได้ การทำงานนั้นก็จะมีความสุข

12. การยอมรับนับถือ หมายถึง คนทำงานทุกคนต้องการให้คนอื่นยอมรับนับถือให้เกียรติ มีการปฏิบัติที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความจริงต่อกัน

13. การสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารในงานมีสองอย่าง แบบใช้คำพูดกับไม่ใช่คำพูด การสื่อสารในงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้รวดเร็วทันเหตุการณ์ แบบใช้คำพูดมีหลักการ คือ ต้องพูดจริง พูดตรงไปตรงมา พูดเปิดเผย ส่วนการสื่อสารที่ไม่ใช่คำพูด ได้แก่ ประกาศ หนังสือเวียน กระดานเตือนความจำ ฯลฯ การติดต่อสื่อสารช่วยสร้างความเข้าใจให้ตรงกันแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้งานสะดวกหรือเกิดอุปสรรคน้อยลง

14. การพัฒนาตน หมายถึง การพัฒนาตนเองในเรื่องความรู้ โอกาสในการสร้างความก้าวหน้า การได้เข้ารับการอบรมในโครงการต่าง ๆ เหล่านี้เป็นการพัฒนาตน

พสขนัน นิรมิตไชยนนท์ และคณะ (2561 : 167) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานของครู เจเนอเรชั่นวาย มีองค์ประกอบหลายประการ ดังนี้

1. สุขภาพกายและสุขภาพจิต
2. ความสามารถในการจัดการความเครียด การเผชิญปัญหา และการปรับตัว
3. การพักผ่อนหย่อนใจ
4. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและการทำงานเป็นทีม
5. การเรียนรู้และการพัฒนา
6. จิตวิญญาณและความสงบสุขทางใจ
7. สุขภาพทางการเงิน
8. ครอบครัว
9. สังคมรอบข้างและการทำประโยชน์ต่อสังคม

พันชัย แผ่นฉาย และคณะ (2562 : 73) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานไม่ได้เกิดจากตัวบุคคลเดียว แต่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกที่ช่วยให้ตนเอง มีความสุขใจในการปฏิบัติงานนั้นคือ

1. ด้านงานที่รับผิดชอบ คือ งานที่ทำมีความสุข งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายกับตำแหน่งหน้าที่ การมีความสมดุลในการทำงานที่ดี งานมีความหลากหลายและท้าทาย
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ ความเป็นมิตรที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพด้านกายและจิตใจ
3. ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร คือ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กรได้รับการยอมรับในความสำเร็จที่ตนเองปฏิบัติมา
4. ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความโปร่งใส คือ มีความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับและเหมาะสม
5. ด้านโอกาส และความก้าวหน้าในอาชีพ คือ ได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมกันเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
6. ด้านการสื่อสารในองค์กร คือ ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของหน่วยงานรวมถึงมีช่องทางในการแสดงความคิดเห็นมากยิ่งขึ้น

มนัสวี ศรีนนท์ (2561 : 63) ความสุขในการทำงานมีประเด็นหลักๆ อยู่ 4 ประการ คือ

1. กาย หมายความว่า การทำงานในองค์กรนั้น สุขภาพที่แข็งแรงที่เหมาะสมต่อการทำงานอย่างตราครุฑของบุคลากรนับว่าเป็นส่วนที่สำคัญอันดับแรก ๆ
2. ใจ หมายความว่า การมีจิตใจที่เข้มแข็ง มีสุขภาพจิตที่ดี ย่อมทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างสร้างสรรค์ สามารถคิดอะไรใหม่ ๆ ให้กับหน่วยงานได้
3. สติปัญญา หมายความว่า การมีความรู้ความสามารถจนเรียกว่ามีความเชี่ยวชาญของบุคลากรในองค์กรย่อมทำให้เกิดนวัตกรรมที่เป็นเครื่องมือช่วยแก้ไขปัญหาและทำให้องค์กรได้แนวทางที่ดีได้
4. สังคม หมายความว่า สภาพแวดล้อมที่บุคลากรในองค์กรทำงานอยู่นั้นต้องมีความเหมาะสมต่อการทำงาน เรียกกันว่าอะไร ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลนั้นล้วนจัดว่าเป็นสังคมที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากร

ก่อนนิษฐ์ คำมะลา และวัลนิกา ฤลาภาง (2562 : 76 -77) กล่าวว่า องค์กรประกอบความสุขในการทำงานของครู มีดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง สภาพะของอารมณ์ ความรู้สึก และเจตคติทางบวกของครูที่มีต่องานที่ปฏิบัติ โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจ ความกระตือรือร้น ความเต็มใจ และสนุกสำราญ เป็นต้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ เขาก็จะมีความพยายาม อุตสาหะ มีความสุขในการทำงาน และความมุ่งมั่นจนงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์
2. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ครูปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามคำสั่งของผู้บริหาร สถานศึกษาหรือหัวหน้างาน ได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งด้านปริมาณ เวลา สถานที่ วิธีการ และ การใช้อุปกรณ์เครื่องมือ
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของครูที่ได้รับการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ มั่นคง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และส่งผลไปยังประสิทธิภาพของงานตามเป้าหมาย
4. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานที่สมาชิกในองค์กรยึดถือร่วมกันและใช้เป็นแนวปฏิบัติในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยระดับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความร่วมมือ การควบคุม ลักษณะการจัดการความขัดแย้ง รูปแบบการสื่อสารและการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

5. ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง การรับรู้ภาระหน้าที่ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ จนประสบผลสำเร็จ โดยที่ครูได้ใช้ความสามารถของตนในงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน จนงานสำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน และมีความรู้สึกรู้ว่าเป็นงานที่มีคุณค่า ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ

6. มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง การที่ครูสร้างความสัมพันธ์ และเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา มีความเชื่อมั่น ยอมรับ ศรัทธาในค่านิยม เป้าหมายและกระบวนการบริหาร ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เกิดการร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

กอปปราก อภัยศักดิ์ (2563 : 318) กล่าวว่า ความสุขของคนทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เกิดจาก องค์ประกอบหลายประการด้วย ดังนี้

1. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย และการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
2. การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร
3. เกียรติยศขององค์กร หรือการมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับขององค์กร
4. อัตราค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม
5. ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจน และมีการจัดการอย่างมืออาชีพ
6. การนิเทศงาน การติดตามงาน การให้คำปรึกษาและการให้ความช่วยเหลือจากผู้อาวุโส

ในหน่วยงานอย่างเหมาะสม

7. ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรมีลักษณะเป็นกัลยาณมิตร
8. สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสงเสียง การถ่ายเทอากาศ การจัดชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น
9. เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ช่วยในการทำงานมีความพร้อม ทันสมัย
10. การให้เกียรติและการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน
11. การสื่อสารในองค์กรชัดเจนและถูกต้อง
12. มีการพัฒนาตนให้เหมาะกับงานอยู่เสมอ

แมนเนียน (Manion, 2003 : 652) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงานว่ามี 4 องค์ประกอบ คือ

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงาน โดยที่บุคคลร่วมกันทำงาน เกิดสังคมนการทำงานขึ้น ทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันมีการร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรและก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2. ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง ความรู้สึกรักและผูกพันกับงานรับรู้ว่าตนมีภาระความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ มีความยินดีในการปฏิบัติงานของตน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรู้สึกทางบวกจากการทำงาน ทำงานด้วยความสนุกสนานและภาคภูมิใจ

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความสำเร็จในการทำงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือและความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

วาร์ (Warr. 2007 : 200) กล่าวว่า องค์ประกอบความสุขในการทำงานมี 3 ส่วนเกี่ยวกับการบริหารองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย

1. การสร้างบรรยากาศความรื่นรมย์ในการทำงาน (Happiness) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงานเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

2. ความรู้สึกกระตือรือร้น (Enthusiasm) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้คล่องแคล่ว รวดเร็วกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

3. ความพึงพอใจในการทำงาน (Work Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบ สนใจ และยินดีปฏิบัติงานของตน

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่งที่บุคคลจะแสดงออกอารมณ์ในทางบวก เป็นผลมาจากความรู้สึกดีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บุคคลต้องรับผิดชอบ การได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจและมีประสิทธิภาพ

จากทัศนคติวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรความสุขในการทำงานของครู ดังแสดงในตาราง 2

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 2 การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูจากทัศนคติของนักวิชาการ

นักวิชาการ ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	สรุป
1. การติดต่อสัมพันธ์		✓			✓	✓			✓	✓	✓		6
2. ความพึงพอใจชีวิต									✓		✓	✓	3
3. ความสงบทางจิตใจ						✓							1
4. สภาพแวดล้อม		✓			✓		✓			✓		✓	5
5. ภาวะผู้นำ		✓					✓			✓			3
6. ค่าตอบแทน		✓			✓	✓	✓			✓			5
7. ลักษณะของงาน		✓			✓		✓		✓	✓			5
8. การสำเร็จของงาน			✓						✓		✓		3
9. ความมั่นคงทางการเงิน			✓	✓	✓					✓			4
10. ครอบครัวดี	✓		✓	✓		✓							4
11. สุขภาพดี			✓	✓		✓		✓					4
12. ตั้งคดี	✓		✓	✓	✓	✓		✓					6
13. การมีน้ำใจ				✓									1
14. การผ่อนคลาย				✓		✓							2
15. การพัฒนาตนเอง				✓	✓	✓		✓		✓			5
16. มีคุณธรรมจริยธรรม				✓									1
17. ความก้าวหน้าในอาชีพ					✓		✓						2
18. การนิเทศงาน					✓					✓			2
19. การเป็นที่ยอมรับ					✓					✓	✓		3
20. การสื่อสารที่ดี					✓		✓			✓			3
21. คุณภาพชีวิต									✓				1
22. ความรักในงาน	✓										✓		2
23. วัฒนธรรมองค์กร	✓								✓				2

หมายเหตุ [1 = วิจิตร บุญยะโทตระ (2554 : 44-46), 2 = อธิคุณ สิริธนาปัญญา และคณะ (2557 : 24-26), 3 = เกสร มุ้ยจีน (2559 : 667 - 678), 4 = ชาญวิทย์ วสันต์ และคณะ (2560 : 9), 5 = ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (ออนไลน์. 2560), 6 = พชชนัน นิรมิตไชนนทร์ และคณะ (2561 : 167), 7 = พันชัย เม่นฉาย และคณะ (2562 : 73), 8 = มนต์วิ ศรีนนท์ (2561 : 63), 9 = ก่อเกียรติ คำมะลา และวัลลภา ฉลาภบาง (2562 : 76-77), 10 = กอปรลาภ อภัยศักดิ์ (2563 : 318), 11 = แมนเนียน (Manion. 2003 : 652), 12 = วาร์ (War. 2007 : 200)]

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูจากทัศนระวิชาการพบว่า มี 23 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปรสรุปได้ว่า มีตัวแปร 6 ตัวแปรที่มีความถี่ระหว่าง 5 - 6 ความถี่ คือ 1) ด้านการมีสังคมดี 2) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 3) ด้านสภาพแวดล้อม 4) ด้านค่าตอบแทน 5) ด้านลักษณะงาน และ 6) ด้านการพัฒนาตนเอง ดังนั้นการศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผู้วิจัยจึงได้เลือกตัวแปรออกมาทั้ง 6 ตัวแปร คือ 1) ด้านการมีสังคมดี 2) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 3) ด้านสภาพแวดล้อม 4) ด้านค่าตอบแทน 5) ด้านลักษณะงาน และ 6) ด้านการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เหมาะสมกับสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการมีสังคมดี

วิจิตร บุญยะโทตระ (2554 : 44 - 46) กล่าวว่า ความสุขเกิดจากความต้องการตามธรรมชาติที่จำเป็น ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยสี่ มิตรสหาย ความมีอิสระเสรี และความคิดอ่าน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นความต้องการทางใจที่ไม่ต้องใช้เงินซื้อ ซึ่งต้องอยู่ร่วมกันในสังคม และการที่ประชาชนมีการติดต่อสื่อสารกัน หรือ มีการรวมกลุ่มกันจะอยู่ห่างกันก็ได้แต่มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีความรัก มีมิตรภาพ มีการเรียนรู้ ร่วมกันในการกระทำในการปฏิบัติบางสิ่งบางอย่าง และมีการจัดการ เมื่อเกิดความเป็นชุมชนขึ้น การที่ชุมชนมีความเข้มแข็งทำให้เกิดความสุข ความสร้างสรรค์ และมีศักยภาพ

เกสร มุ้ยจีน (2559 : 677 - 678) กล่าวว่า ชุมชนหรือสังคมที่เข้มแข็งชุมชนเข้มแข็ง คือ การที่ประชาชนจำนวนหนึ่งมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีอุดมคติร่วมกันหรือมีความเชื่อร่วมกันในบางเรื่อง มีการติดต่อสื่อสารกัน หรือมีการรวมกลุ่มกัน จะอยู่ห่างกันก็ได้แต่มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีความรัก มีมิตรภาพ มีการเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำในการปฏิบัติบางสิ่งบางอย่าง และมีการจัดการ เมื่อเกิดความเป็นชุมชนขึ้น การที่ชุมชนมีความเข้มแข็งทำให้เกิดความสุข ความสร้างสรรค์และมีศักยภาพ

ชาญวิทย์ วสันต์, ธนารัตน์ ชีร์ธรรม และวุฒติวัตร ชัยแก้ว (2560 : 9) กล่าวว่า สังคมดี คือ ต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับ สังคมรอบข้าง รวมถึงสังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร รวมทั้งการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (ออนไลน์, 2560) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะทางสังคม การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น

พสชนัน นิรมิตไชยนนท์ และคณะ (2561 : 167) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานของครูเกี่ยวข้องกับสังคมรอบข้างและการทำประโยชน์ต่อสังคม มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีเป็นลักษณะการพึ่งพาอาศัยกัน

มนัสวี ศรีนนท์ (2561 : 63) กล่าวถึง สังคมดี กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่บุคลากรในองค์กรทำงานอยู่นั้น ต้องมีความเหมาะสมต่อการทำงาน เรียกกันว่าอะไรๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลนั้นล้วนจัดว่าเป็นสังคมที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากร

สรุปได้ว่า ด้านการมีสังคมดี หมายถึง ครูมีความสามัคคี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีการทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและงานส่วนร่วม เมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งการเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว สถานศึกษาและสังคม

2. ด้านการติดต่อสัมพันธ์

อริศคุณ สิ้นธนาปัญญา และคณะ (2557 : 24 - 26) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นการติดต่อสื่อสารเกี่ยวข้องกัน ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยมีการแสดงออกพฤติกรรมในลักษณะต่างๆ ทางกายวาจาใจ ในเชิงบวกเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันภายในโรงเรียน โดยประกอบด้วย สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนครู และสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (ออนไลน์, 2560) กล่าวว่า การติดต่อสัมพันธ์ที่ดีเป็นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานทุกอย่างต้องมีทีมงานมีเพื่อนร่วมงานมีผู้บังคับบัญชาหรือเจ้านาย ถ้าผู้ทำงานสามารถเข้ากับทุกคนเข้ากับทุกระดับได้ การทำงานนั้นก็จะมีความสุข

พสชนัน นิรมิตไชยนนท์ และคณะ (2561 : 167) กล่าวว่า การติดต่อสัมพันธ์ที่ดีเป็นสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและการทำงานเป็นทีม

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา และวัลนิกา ฉลากบาง (2562 : 76 - 77) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ในที่ทำงานหมายถึง การที่ครูสร้างความสัมพันธ์ และเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา มีความเชื่อมั่น ยอมรับ ศรัทธาในค่านิยม เป้าหมายและกระบวนการบริหารทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เกิดการร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

กอปรลาภ อภัยศักดิ์ (2563 : 318) กล่าวว่า การติดต่อสัมพันธ์ที่ดีเป็นความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรมีลักษณะเป็นกัลยาณมิตร

แมนเนียน (Manion. 2003 : 652) กล่าวว่า การติดต่อสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงาน โดยการที่บุคคลร่วมกันทำงาน เกิดสังคมนการทำงานขึ้น ทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันมีการร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรและก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

สรุปได้ว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง ครูมีสัมพันธภาพแบบกัลยาณมิตร ประกอบด้วย สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษา สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนครู และสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน มีการประสานงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีการร่วมมือกันเพื่อดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

3. ด้านสภาพแวดล้อม

อริคุณ สินธนาปัญญา และคณะ (2557 : 24 - 26) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เพราะสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานทั้งที่เป็นในเชิงกายภาพ และในเชิงนามธรรม จะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกี่ยวข้องกับความสะอาดมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความปลอดภัยถูกสุขอนามัย อากาศ แสงสว่าง มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอและสะดวกต่อการใช้งานสภาพแวดล้อมด้านตารางเวลา กล่าวคือ ระยะเวลาการทำงานในแต่ละวันที่เหมาะสม มีความยืดหยุ่น รวมถึงสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความเบื่อหน่าย และความเหนื่อยล้าจากการทำงาน หากสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศที่ดี มีความสะดวกสบาย มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มีสถานที่สำหรับออกกำลังกาย มีบรรยากาศ ที่ทำให้รู้สึกอบอุ่น ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความสะดวกสบายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามกัน สถานที่ทำงานขาดสุขอนามัยที่ดี วัสดุอุปกรณ์ที่มีความจำเป็นจะต้องใช้ในการทำงาน ไม่เพียงพอ ซ้ำรูด ล้าสมัย มีปริมาณงานที่มากเกินไป ระยะเวลาที่ใช้ไปในแต่ละวัน ขาดความยืดหยุ่น สภาพแวดล้อมเหล่านี้คงจะทำให้ครูผู้สอนทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและทำให้เกิดความสุขในการทำงานในสถานศึกษาได้ยาก

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (ออนไลน์. 2560) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมดี หมายถึง สภาพที่ทำงานทั้งลักษณะทางกายภาพโดยทั่วไป บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เครื่องไม้เครื่องมือที่ช่วยในการทำงานและสถานที่ทำงาน สะอาด ปลอดภัย สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สามารถจูงใจให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานนั้น ๆ รวมถึง ชื่อเสียงและเกียรติภูมิของสถานที่ทำงานนั้นด้วย

พันชัย เม่นฉาย และคณะ (2562 : 73) กล่าวว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ ความเป็นมิตรที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพด้านกายและจิตใจ

กอบปรภาก อภัยศักดิ์ (2563 : 318) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสงเสียง การถ่ายเทอากาศ การจัดชั่วโมงทำงาน เป็นต้น

วาร์ (Warr. 2007 : 200) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมดี คือ การสร้างบรรยากาศความรื่นรมย์ในการทำงาน (Happiness) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

สรุปได้ว่า ด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดี มีความปลอดภัย มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มีสถานที่สำหรับออกกำลังกาย สถานที่ทำงานสะอาด สะดวกสบาย เครื่องมือที่เพียงพอและสะดวกต่อการใช้งาน

4. ด้านค่าตอบแทน

อริคุณ สินธนาปัญญา และคณะ (2557 : 24 - 26) กล่าวว่า ค่าตอบแทนเป็นค่าใช้จ่ายที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นในรูปแบบตัวเงิน และผลประโยชน์อื่น เพื่อเป็นการตอบแทนต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งดึงดูดคนมีศักยภาพมาปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ประกอบไปด้วย

1. เงินเดือน เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงาน เป็นรายได้ประจำทุกเดือน
2. ค่าจ้าง เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เป็นพิเศษเพื่อจูงใจให้มีการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น โบนัส เงินรางวัลพิเศษ เป็นต้น
3. ประโยชน์เกื้อกูล เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือนและค่าจ้าง เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เพื่อสนับสนุนให้มีการทำงานดีขึ้น หรือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร

ศิรินทิพย์ พอมน้อย (ออนไลน์. 2560) กล่าวว่า ค่าตอบแทน คือ อัตราค่าจ้างที่ได้รับ ผู้ปฏิบัติงานชายจะให้ความสำคัญกับค่าจ้างมากกว่าผู้ปฏิบัติงานหญิง และผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชนให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐบาล รวมทั้งสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ สวัสดิการต่าง ๆ

พันชัย เม่นฉาย และคณะ (2562 : 73) กล่าวว่า ค่าตอบแทน สวัสดิการ และความโปร่งใส คือ มีความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับและเหมาะสมจะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

กอปรลาก อภัยศักดิ์ (2563 : 318) กล่าวว่า อัตราค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับ มีความเหมาะสม ทำให้เกิดความสุขและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ด้านค่าตอบแทน หมายถึง ครูได้รับปัจจัยที่สำคัญเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ค่าตอบแทนในลักษณะของเงินเดือน ผลประโยชน์เกี่ยวกับ สวัสดิการ หรือค่าตอบแทนในลักษณะอื่น ๆ ที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรม ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

5. ด้านลักษณะงาน

อริคุณ สินธนาปัญญา และคณะ (2557 : 24 - 26) กล่าวว่า คุณลักษณะของงานนั้นเป็นการออกแบบงานที่เน้นคุณลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงานซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและผลของการปฏิบัติงานเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของการทำงาน โดยตรงที่จะส่งผลต่อความพอใจต่อการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งคุณลักษณะงานประกอบไปด้วย

1. ความหลากหลายของงาน เป็นระดับที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน หรือในการทำกิจกรรมหลายด้านเพื่อให้งานนั้นสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน เป็นระดับของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานตั้งแต่ต้นจนจบด้วยตนเอง จึงทำให้ทราบกระบวนการทั้งหมดของการทำงาน

3. ความสำคัญของงาน เป็นระดับที่ผู้ปฏิบัติงานทราบว่างานนั้นมีความสำคัญและจะมีผลกระทบของงานที่มีต่อผู้อื่นหรือองค์กร

4. ความมีอิสระในงาน เป็นระดับของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงาน เริ่มตั้งแต่การวางแผน การคิดวิเคราะห์งาน การบริหารงาน การจัดการการทำงานด้วยตนเองทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่องานสูงมากขึ้น

5. ผลป้อนกลับจากงาน เป็นระดับที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลโดยตรงชัดเจนและถูกต้องเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพวกเขา เพื่อทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตน

ศิริทิพย์ ผอมน้อย (ออนไลน์, 2560) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ทำ คือ ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร งานบริการ เป็นต้น ลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมาก หากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ

ก่อนิษฐ์ คำมะลา และวัลนิกา ฉลาทบาง (2562 : 76 - 77) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ทำให้หมายถึง การรับรู้ภาระหน้าที่ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จโดยที่ครูได้ใช้ความสามารถของตนในงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงานจนงานสำเร็จ มีอิสระการตัดสินใจในการทำงาน และมีความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีคุณค่า ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ

พันชัย วัฒนฉาย และคณะ (2562 : 73) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ทำให้ หมายถึง ด้านงานที่รับผิดชอบงานที่ทำมีความสุข งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายกับตำแหน่งหน้าที่ การมีความสมดุลในการทำงานที่ดี งานมีความหลากหลายและท้าทาย

กอปรลาภ อภัยศักดิ์ (2563 : 318) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ทำให้ หมายถึง ลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีความชัดเจนและมีการจัดการอย่างมืออาชีพ ทำให้คนทำงานมีความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ด้านลักษณะงาน หมายถึง ครูรับรู้ภาระหน้าที่ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายงานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายกับตำแหน่งหน้าที่ มีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน และได้ทำงานตรงตามความเหมาะสมกับศักยภาพของตนเอง รับรู้ผลการทำงานจากข้อมูลย้อนกลับทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนางาน ได้ดียิ่งขึ้น มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

6. ด้านการพัฒนาตนเอง

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2560 : 9) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงาน (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ศรินทิพย์ ผอมน้อย (ออนไลน์, 2560) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง เป็นการพัฒนาตนเองในเรื่องความรู้ โอกาสในการสร้างความก้าวหน้า การได้เข้ารับการอบรมในโครงการต่าง ๆ เหล่านี้เป็นการพัฒนาตน

พสนัน นิมิตไชนนทร์ และคณะ (2561 : 167) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายความว่า การเรียนรู้และการพัฒนาตนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ

มนัสวี ศรีนนท์ (2561 : 63) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายความว่า การมีความรู้ความสามารถจนเรียกว่ามีความเชี่ยวชาญของบุคลากรในองค์กรย่อมทำให้เกิดนวัตกรรมที่เป็นเครื่องมือช่วยแก้ไขปัญหและทำให้องค์กรได้แนวทางที่ดีได้

กอปรลาภ อภัยศักดิ์ (2563 : 318) กล่าวว่า ความสุขของคนทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เกิดจากมีการพัฒนาตนให้เหมาะกับงานอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง ครูได้รับโอกาสจากหน่วยงานในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความเป็นมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญในสายงานที่ตนเองรับผิดชอบ ทำให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา นำความรู้ในการพัฒนาตนเองมาพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาความสุขในการทำงานของครูที่กล่าวมาข้างต้น ความสุขในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่งที่บุคคลจะแสดงออกอารมณ์ในทางบวก เป็นผลมาจากความรู้สึกดีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บุคคลต้องรับผิดชอบ การได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

1. ด้านการมีสังคมดี หมายถึง ครูมีความสามัคคี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีการทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและงานส่วนร่วม เมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งการเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว สถานศึกษาและสังคม

2. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง ครูมีสัมพันธภาพแบบกัลยาณมิตรประกอบด้วย สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษา สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนครูและสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน มีการประสานงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีการร่วมมือกันเพื่อดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

3. ด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดี มีความปลอดภัย มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มีสถานที่สำหรับออกกำลังกาย สถานที่ทำงานสะอาด สะดวกสบาย เครื่องมือที่เพียงพอและสะดวกต่อการใช้งาน

4. ด้านค่าตอบแทน หมายถึง ครูได้รับปัจจัยที่สำคัญเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ค่าตอบแทนในลักษณะของเงินเดือน ผลประโยชน์ก้อน สวัสดิการ หรือค่าตอบแทนในลักษณะอื่น ๆ ที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรม ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

5. ด้านลักษณะงาน หมายถึง ครูรับรู้ภาระหน้าที่ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายงานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายกับตำแหน่งหน้าที่ มีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน และได้ทำงานตรงตามความเหมาะสมกับศักยภาพของตนเอง รับรู้ผลการทำงานจากข้อมูลย้อนกลับ ทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนางาน ได้ดียิ่งขึ้น มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

6. ด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง ครูได้รับโอกาสจากหน่วยงานในการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความเป็นมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญในสายงานที่ตนเองรับผิดชอบ ทำให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา นำความรู้ในการพัฒนาตนเองมาพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเป็นหน่วยงานภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกิดขึ้นตามที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2550 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2551 อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และประกาศที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2553 ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา (18 สิงหาคม 2553) เป็นต้นไป ต่อมาได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ 62 เขต โดย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ประกอบด้วยท้องที่จังหวัดจันทบุรี และจังหวัดตราด ทำหน้าที่ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตามการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย โรงเรียนในจังหวัดจันทบุรี 23 โรงเรียน ในจังหวัดตราด 16 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 39 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. ออนไลน์. 2564)

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2560 เรื่อง แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และ (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561) กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติงานร่วมกับสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาจันทบุรี ตราด มีทิศทางในการพัฒนาการจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยได้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“บริหารจัดการศึกษา โดยยึดหลักธรรมาภิบาล สู่คุณภาพที่ยั่งยืน”

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถ มีความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

6. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

7. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วม และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มุ่งสู่ Thailand 4.0

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มีขยัน อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศิลธรรม

2. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ

3. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมืองพลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

4. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

6. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีระบบการบริหารจัดการเชิงบูรณาการเป็นหน่วยงานที่มีความโปร่งใส ปลอดภัย ยุติธรรม และประพฤติมิชอบ ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารและจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพมีคุณภาพตามมาตรฐานของหน่วยงาน

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและของประเทศ

กลยุทธ์ที่ 2 การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาจันทบุรี トラด มุ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เป็นมืออาชีพ มีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานวิชาชีพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดการศึกษาตามกลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ข้อที่ 5 พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาตามสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละบุคคลให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาสอดคล้องกลยุทธ์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สถานศึกษาที่มีความปลอดภัย สภาพแวดล้อมที่ดีเป็นการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและเป็นส่วนหนึ่งที่เสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู อย่างไรก็ตามแม้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาจันทบุรี トラด มีนโยบายที่เสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู แต่ยังพบปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการดำเนินงานและทำให้ความสุขในการทำงานของครูลดลง ได้แก่ การขาดแคลนครู ครูไม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ครูมีภาระอื่นนอกเหนือจากการสอนมากเกินไป ปัญหาหนี้สิน ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาจันทบุรี トラด. ออนไลน์. 2564) จากผลการจัดอันดับความสุขของประเทศไทยจาก 77 จังหวัดทั่วประเทศ พบว่าจังหวัดที่มีความสุขมากที่สุดอันดับ 1 ได้แก่ แม่ฮ่องสอนได้ร้อยละ 60.9 ส่วนจังหวัดจันทบุรีอยู่อันดับที่ 6 ได้ร้อยละ 56.3 และจังหวัดตราดอยู่อันดับที่ 29 ได้ร้อยละ 47 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุข คือ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวและสังคม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (THE BANGKOK INSIGHT. ออนไลน์. 2563) ดังนั้นการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญ เพราะความสุขในการทำงานทำให้บุคลากรมีพลังในการดำเนินงานส่งผลต่อ

ความสำเร็จในการทำงาน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาคุณภาพอย่างยั่งยืนดังวิสัยทัศน์ “บริหารจัดการศึกษาโดยยึดหลักธรรมาภิบาล สู่คุณภาพที่ยั่งยืน”

ในการวิจัยนี้จะป็นองค์ความรู้ในการปรับปรุง พัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา พัฒนาผู้เรียนคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดและเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

ไฮซิงเกอร์ (Heisinger. 1994 : 291) ได้ศึกษาปัจจัยที่กระตุ้นให้ครูอยากทำงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพตัวเอง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด คือปัจจัยภายใน โดยเรียงลำดับความสำคัญดังต่อไปนี้ 1) ปัจจัยอยากพัฒนาตนเอง 2) ปัจจัยความต้องการทางด้านสังคม 3) ปัจจัยทางด้านร่างกาย 4) ปัจจัยทางด้านสถานภาพ และ 5) ปัจจัยทางด้านความปลอดภัย

แมนเนียน (Manion. 2003 : 52 - 55) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 24 คน พบว่า คำจำกัดความของความสุขในการทำงาน คือ ผลอันเกิดจากการเรียนรู้จากการทำงาน การสร้างสรรค์ของตนเอง ผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานและการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มขึ้นทำให้แสดงอารมณ์ทางบวก เช่น ความสนุกสนาน การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ นำไปสู่การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงานทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานน่ารื่นรมย์รู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานและคงอยู่ในองค์กรต่อไป ผลจากความสุขในการทำงานคือผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ไดเนอร์ (Diener. 2000 : 34 - 43) กล่าวถึงผลการวิจัยของ Donovan Krueger และ Crede ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะความสุขหรือความรู้สึกเชิงบวกในด้านชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข พบว่า ภาวะความสุขหรือความรู้สึกเชิงบวกในด้านชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (มีค่า r ตามลำดับ คือ .20, .44 และ .37)

จาวาดิ และคณะ (Javadin and et al. 2010 : 170 - 177) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพในการทำงานของผู้จัดการธนาคารแต่ละสาขาในเมือง Tehran ประเทศอิหร่าน โดยใช้ทักษะการบริหารของแคทซ์ (Katz) ผลการศึกษาพบว่า ทักษะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะด้านเทคนิคเป็นทักษะที่จำเป็น

ในการบริหารมากที่สุด รองลงมาคือทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดรวบยอด ตามลำดับ โดยทักษะทางเทคนิคนั้นได้รวมไปถึงประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษา การฝึกฝนจนชำนาญ การรู้จักประยุกต์ใช้ความรู้ เทคนิค และเครื่องมือต่าง ๆ ในการทำงาน การมีทักษะทางเทคนิคที่ดีจะส่งผลให้เกิดทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์กล่าวรวมถึงทักษะการสื่อสาร การจัดการปัญหา การสร้างแรงจูงใจ การควบคุมและการทำงานอย่างเป็นระบบ การที่ผู้บริหารมีทักษะการบริหารที่เพิ่มมากขึ้นจะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้นด้วย

โมสทาฟ และคณะ (Afshari Mostafa and et al. 2012 : 388 - 394) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารจากทฤษฎีของแคทซ์ (Katz) สำหรับผู้บริหารด้านพลศึกษาของมหาวิทยาลัยในประเทศอิหร่าน ผลการศึกษาพบว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด และทักษะด้านเทคนิค ตามลำดับ โดยการศึกษาครั้งนี้ยังได้ศึกษาความสำคัญของหัวข้อย่อยในทักษะแต่ละด้าน ผลการศึกษาพบว่าทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารในแต่ละหัวข้อย่อยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ ความมีวินัย การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการวางแผน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารในแต่ละหัวข้อมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ การมีอารมณ์ดี การมีทักษะการสื่อสาร และการมีความเป็นผู้นำในที่ประชุม ทักษะด้านเทคนิคของผู้บริหารในแต่ละหัวข้อมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ การมีความรู้ ประสบการณ์ในการบริหารการประเมินผล การทำงานเป็นทีมและการจัดการความแตกแยก

จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศ สรุปได้ว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ มีความสำคัญในการช่วยพัฒนาสถานศึกษา การที่ผู้บริหารมีทักษะการบริหาร เช่น ทักษะด้านเทคนิค ทักษะความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการสื่อสาร ที่เพิ่มมากขึ้น สถานศึกษาจะเกิดการพัฒนามีคุณภาพและประสบความสำเร็จ

งานวิจัยในประเทศ

พจนรินทร์ เหลืองอรุณภา และสำเริง อ่อนสัมพันธุ์ (2556 : 54 - 62) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จันทร์จิรา พรหมเมตตา และคณะ (2562 : 168 -188) ได้ศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อัญธิกา บุญเลิศ (2562 : 441 - 454) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้อำนวยการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ทักษะการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิชาญ ระดมกิจและสายสุดา เตียเจริญ (2561 : 125 - 135) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีอพนัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีอพนัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีอพนัน พบว่าด้านปัจจัยพื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ปัญญาและการฝึกฝน : ครูควรเสริมสร้างตนเองให้รู้จักฝึกจิตใจ ทำความเข้าใจในตัวบุคคลเพื่อให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้านปัจจัยลักษณะงานควรเสริมสร้าง ให้ทำงานกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่ม ด้านปัจจัยหัวหน้า เพื่อนร่วมงานลูกค้า บุคคลที่เกี่ยวข้องควรเสริมสร้างให้มีคุณธรรมกับเพื่อนร่วมงาน ด้านปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในการทำงานควรส่งเสริมให้บรรยากาศในการทำงานให้เป็นกันเองไม่เครียดเกินไป ด้านปัจจัยรูปแบบการใช้ชีวิตควรยึดหลักการใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านปัจจัยครอบครัวควรมีเวลากับครอบครัวโดยมีกิจกรรมร่วมกัน ด้านปัจจัยสังคมสถานการณ์หรือปัจจัยแวดล้อมควรเสริมสร้างความรู้สึกสามัคคีที่ตีร่วมกันกับชุมชนเพื่อสังคมจะได้มีความแข็งแรงและน่าอยู่

ชิปัตย์ ทั่นเส็ง และมัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2562 : 412 - 424) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิวรรณ จิตต์ปราณี และหุมนศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2562 : 34 - 49) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) การมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะในการสื่อสารและร่วมมือกัน ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมและการสนใจต่อโลก ทักษะความสนใจใคร่รู้ และจินตนาการทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ และทักษะการคิดในเชิงธุรกิจและทักษะประกอบการ

เสาวนีย์ ศรีบรรพต และนุชนรา รัตนศิริประภา (2562 : 650 - 660) ได้ศึกษาเรื่องจรรยาบรรณของวิชาชีพกับความสุขในการทำงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า 1) จรรยาบรรณของวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความสุขในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด - มาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของวิชาชีพกับความสุขในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อดุลย์พร ชุ่มช่วย และธีระพงษ์ บุศราภู (2562 : 175 - 186) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ2) ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหารต่างกัน เห็นว่าทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองไม่แตกต่างกัน แต่ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน เห็นว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุวิมล ทองจำรัส และสัจจิพรรณ ทรรพพสุ (2563 : 168 - 178) ได้ศึกษาเรื่องทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะการสร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง เข้าใจจุดมุ่งหมายขององค์กร มอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถศักยภาพของแต่ละบุคคล เน้นบริหารแบบประชาธิปไตย สร้างขวัญและกำลังใจ มีทักษะการแก้ปัญหาที่มีความหนักแน่น ความยืดหยุ่น การเข้าใจการเปลี่ยนแปลง และแก้ปัญหาโดยอาศัยประสบการณ์ มีทักษะการคิดสร้างสรรค์ที่ต้องเปลี่ยนมุมมอง คิดนอกกรอบ เป็นทั้งนักแก้ปัญหา นักปรับปรุงงาน นักสอนงานและนักคิด มีทักษะการสื่อสารต้องที่ชัดเจน เพิ่มช่องทางในการสื่อสาร โดยอาศัยเทคโนโลยีและพัฒนาทักษะการใช้ภาษาที่สามในชีวิตประจำวัน และมีทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมต้องเปิดใจกว้างยอมรับเทคโนโลยี มีความทันสมัย เป็นผู้นำในด้านเทคโนโลยีและมีการศึกษาดูงานการพัฒนานวัตกรรมจากหน่วยงานที่เป็นต้นแบบ

วณิชวรรณ รัตนจารุพิทักษ์ (2564 : 47 - 58) ได้ศึกษาเรื่องทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลวิจัยพบว่า 1) ทักษะศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่วุฒิการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อทักษะศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ 3) ครูที่ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อทักษะศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านทางเทคโนโลยีและดิจิทัล และด้านการสื่อสารต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวสรุปได้ว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญกับความสุขในการทำงานของครู เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษาที่จะบริหารงานต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วยความราบรื่น ต้องมีความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ได้ดี มีกระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารให้เกิดการรับรู้ร่วมกัน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และยอมรับในความสามารถของบุคลากรรวมถึงการยกย่องให้เกียรติกันซึ่งกันและกัน มีทักษะการสร้างทีมงานสามารถสร้างร่วมมือในการทำงานให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา กระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เพราะทีมงานเหล่านั้นจะเป็นปัจจัยผลักดันให้การบริหารงานสำเร็จลุล่วงได้อย่างรวดเร็ว เล็งเห็นความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีเพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาด้านต่าง ๆ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีให้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน เมื่อใดก็ตามที่ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารสถานศึกษาที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกแห่งศตวรรษที่ 21 ย่อมส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกและมีเจตคติที่ดีต่องานที่ทำมีความกระตือรือร้น และเกิดความสุขในการทำงาน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดแนวทางในการวิจัยโดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี ๓ ๓๖๕ ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ประกอบด้วยครูจำนวน ๑,๔๒๒ คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ๓ ๓๖๕ ออนไลน์. ๒๕๖๔)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี ๓ ๓๖๕ ปีการศึกษา ๒๕๖๔ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (Krejcie and Morgan. 1970 ; อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วีสดี. ๒๕๕๓ : ๓๙ - ๔๐) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐๖ คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้จังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการแบ่ง ดังตาราง ๓

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 3 ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

จังหวัดที่ตั้งของ สถานศึกษา	ประชากร	ตัวอย่าง
	ครู	ครู
จังหวัดจันทบุรี	931	200
จังหวัดตราด	491	106
รวม	1,422	306

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ 1) แบบสอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) แบบสอบถามความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคิร์ต (Likert Scale) (Likert, 1993 ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 121) ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำนวน 20 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| 1.1 ด้านทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ | จำนวน 5 ข้อ |
| 1.2 ด้านทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ | จำนวน 5 ข้อ |
| 1.3 ด้านทักษะการสร้างทีมงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 1.4 ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี | จำนวน 5 ข้อ |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำนวน 25 ข้อ แบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้

- | | |
|---------------------------|-------------|
| 1.1 ด้านการมีสังคมดี | จำนวน 4 ข้อ |
| 1.2 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ | จำนวน 4 ข้อ |
| 1.3 ด้านสภาพแวดล้อม | จำนวน 4 ข้อ |
| 1.4 ด้านค่าตอบแทน | จำนวน 4 ข้อ |
| 1.5 ด้านลักษณะของงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 1.6 ด้านการพัฒนาตนเอง | จำนวน 5 ข้อ |

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามปฏิบัติการณ์ของความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

2. เลือกเทคนิคที่ใช้ในการวัดในครั้งนี้เลือกเทคนิคการวัดเจตคติของตามแนวคิดของลิเคิรต์ที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับจากมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. สร้างข้อความเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำนวน 20 ข้อความ และข้อความเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำนวน 30 ข้อความ ตามนิยามศัพท์ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. นำข้อความที่สร้างขึ้นทั้งหมดมาปรับปรุงภาษาให้อ่านง่าย เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อนแล้วจัดเรียงข้อความตามรูปแบบของการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อ นำแบบตรวจสอบความตรงของข้อความรายข้อให้ประธานกรรมการและกรรมการตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ลงความเห็นว่าคุณข้อความแต่ละข้อตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยให้ +1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าตรง ให้ 0 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าไม่แน่ใจ และให้ -1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าไม่ตรง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อด้วยวิธีการหาค่าดัชนี IOC (Index of Item-Objective Congruence) โดยนำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มาหาค่าเฉลี่ยรายข้อแล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

แล้วนำไปใช้สร้างแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ได้ข้อความที่ใช้สอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำนวน 20 ข้อ และได้ข้อความที่ใช้สอบถามความสุขในการทำงานของครู จำนวน 25 ข้อ

5. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 4 มาสร้างเป็นแบบสอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยจัดเรียงข้อความหรือข้อคำถามตามลำดับของตัวแปรแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-Total Correlation) คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ได้ข้อความที่ใช้สอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.55 ถึง 0.98 และได้ข้อความที่ใช้สอบถามความสุขในการทำงานของครู จำนวน 25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.40 ถึง 0.90

6. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 5 มาสร้างเป็นแบบสอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยจัดเรียงข้อคำถามตามลำดับของตัวแปรแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้ครั้งแรก จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202 - 204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ 0.97 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสุขในการทำงานของครู เท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณสถิติต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 121)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 363)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.91 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 – 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) ใช้ในการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และความสุขในการทำงานของครู โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 42)

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^N x_i}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
 x_i แทน คะแนนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคน
 N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ใช้ในการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และความสุขในการทำงานของครู โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 68)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum_{i=1}^N x_i^2 - \left(\sum_{i=1}^N x_i \right)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 x_i แทน คะแนนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคน
 N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

1. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ใช้สำหรับทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 83)

$$r_{xy} = \frac{N \sum_{i=1}^N x_i y_i - \sum_{i=1}^N x_i \sum_{i=1}^N y_i}{\sqrt{\left[N \sum_{i=1}^N x_i^2 - \left(\sum_{i=1}^N x_i \right)^2 \right] \left[N \sum_{i=1}^N y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^N y_i \right)^2 \right]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู

x_i แทน คะแนนทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แต่ละคน

y_i แทน คะแนนความสุขในการทำงานของครูของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคน

N แทน จำนวนครูในกลุ่มตัวอย่าง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Y	แทน	ความสุขในการทำงานของครู
X	แทน	ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
X ₁	แทน	ด้านทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
X ₂	แทน	ด้านทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์
X ₃	แทน	ด้านทักษะการสร้างทีมงาน
X ₄	แทน	ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสถิติในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
*	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบกับคำอธิบาย โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 ฉบับ ได้รับกลับคืนทั้งหมด 306 ฉบับ ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม มีความสมบูรณ์ทั้ง 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมรายด้านและรายชื่อ ปรากฏผลดังตาราง 4 - 7

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ในภาพรวมและรายด้าน

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	n = 306		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	4.39	0.56	มาก	3
2. ด้านทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์	4.29	0.62	มาก	4
3. ด้านทักษะการสร้างทีมงาน	4.44	0.52	มาก	1
4. ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี	4.42	0.56	มาก	2
รวม	4.38	0.51	มาก	

จากตาราง 4 แสดงว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านทักษะการสร้างทีมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=4.44$) รองลงมาคือ ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี ($\bar{x}=4.42$) ด้านทักษะการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{x}=4.39$) ส่วนด้านทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ($\bar{x}=4.29$)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามรายชื่อ

ด้านทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	n = 306		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่ดี สามารถใช้ภาษาและคำพูดได้อย่างเหมาะสม	4.39	0.67	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการถ่ายทอด ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ และประสบการณ์ ให้เกิดการรับรู้ร่วมกัน	4.34	0.63	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารที่ชัดเจน ทำให้เกิดความเข้าใจเป็นแนวทางเดียวกัน	4.36	0.70	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแจ้งข่าวสารที่รวดเร็ว ได้ทันต่อการปฏิบัติงาน	4.51	0.61	มากที่สุด	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลาย สื่อสารเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้น ในสถานศึกษา	4.35	0.66	มาก	4
รวม	4.39	0.49	มาก	

จากตาราง 5 แสดงว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.39$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแจ้งข่าวสารที่รวดเร็วได้ทันต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.51$) และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่ดี สามารถใช้ภาษาและคำพูดได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.39$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารที่ชัดเจนทำให้เกิดความเข้าใจเป็นแนวทางเดียวกัน ($\bar{x} = 4.36$) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลาย สื่อสารเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.35$) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความรู้ และประสบการณ์ให้เกิดการรับรู้ร่วมกัน ($\bar{x} = 4.34$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามรายชื่อ

ด้านทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์	n = 306		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.33	0.71	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักการโน้มน้าวและเลือกใช้วิธีจูงใจได้ถูกต้องและเหมาะสม	4.21	0.68	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายอย่างเป็นกลาง	4.23	0.75	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้ภาษาที่ชัดเจนและถ้อยคำที่หลากหลาย	4.38	0.63	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกัลยาณมิตรในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรภายในและบุคคลภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.31	0.74	มาก	3
รวม	4.29	0.62	มาก	

จากตาราง 6 แสดงว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.29$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้ภาษาที่ชัดเจนและถ้อยคำที่หลากหลาย ($\bar{x}=4.38$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{x}=4.33$) และผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกัลยาณมิตรในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรภายในและบุคคลภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}=4.31$) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักการโน้มน้าวและเลือกใช้วิธีจูงใจได้ถูกต้องและเหมาะสม ($\bar{x}=4.21$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านทักษะการสร้างทีมงาน จำแนกตามรายชื่อ

ด้านทักษะการสร้างทีมงาน	n = 306		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมในการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ	4.41	0.60	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนเพื่อการดำเนินงานที่เป็นระบบ	4.49	0.62	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม	4.46	0.62	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับและเห็นคุณค่าในความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.42	0.60	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี	4.43	0.65	มาก	3
รวม	4.44	0.52	มาก	

จากตาราง 7 แสดงว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านทักษะการสร้างทีมงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนเพื่อการดำเนินงานที่เป็นระบบ ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.46$) และผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.43$) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมในการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ ($\bar{X} = 4.41$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี จำแนกตามรายชื่อ

ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี	n = 306		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดรับข้อมูล ความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 อยู่เสมอ	4.43	0.60	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถบริหารจัดการ ข้อมูลอย่างเป็นระบบและเข้าถึงได้ง่าย	4.35	0.66	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี	4.42	0.64	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุน การใช้เทคโนโลยีให้เป็นเครื่องมือในการจัดการ เรียนการสอนอย่างเหมาะสม	4.44	0.68	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีเว็บไซต์ออนไลน์ เพื่อการจัดการศึกษาและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	4.44	0.63	มาก	1
รวม	4.42	0.56	มาก	

จากตาราง 8 แสดงว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีให้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีเว็บไซต์ออนไลน์เพื่อ การจัดการศึกษาและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{x} = 4.44$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดรับข้อมูล ความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 อยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.43$) และผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี ($\bar{x} = 4.42$)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาจันทบุรี ตรีาด โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน ปรากฏผลดังตาราง 9

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตรีาด ในภาพรวมและรายด้าน

ความสุขในการทำงานของครู	n = 306		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมีสังคมดี	4.46	0.59	มาก	1
2. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.42	0.49	มาก	4
3. ด้านสภาพแวดล้อม	4.43	0.52	มาก	3
4. ด้านค่าตอบแทน	4.29	0.61	มาก	6
5. ด้านลักษณะงาน	4.30	0.59	มาก	5
6. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.44	0.56	มาก	2
รวม	4.39	0.49	มาก	

จากตาราง 9 แสดงว่า ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาจันทบุรี ตรีาด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.39$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการมีสังคมดี ($\bar{x}=4.46$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{x}=4.44$) และด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{x}=4.43$) ส่วนด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 4.29

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านสังคมดี จำแนกตามรายชื่อ

ด้านสังคมดี	n = 306		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ครูมีความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	4.39	0.76	มาก	4
2. ครูมีการทำงานเป็นทีม	4.44	0.66	มาก	3
3. ครูมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และงานส่วนร่วม	4.50	0.62	มาก	2
4. ครูเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว สถานศึกษาและสังคม	4.51	0.59	มาก	1
รวม	4.46	0.59	มาก	

จากตาราง 10 แสดงว่า ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านสังคมดีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว สถานศึกษาและสังคม ($\bar{x} = 4.51$) รองลงมา คือ ครูมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและงานส่วนร่วม ($\bar{x} = 4.50$) และครูมีการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.44$) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูมีความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 4.39$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านติดต่อสัมพันธ์ จำแนกตามรายชื่อ

ด้านการติดต่อสัมพันธ์	n = 306		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ครูมีสัมพันธภาพแบบกัลยาณมิตรระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษา	4.28	0.68	มาก	4
2. ครูมีสัมพันธภาพแบบกัลยาณมิตรระหว่างครูกับเพื่อนครู	4.45	0.61	มาก	3
3. ครูมีสัมพันธภาพแบบกัลยาณมิตรระหว่างครูกับนักเรียน	4.49	0.54	มาก	1
4. ครูมีการประสานงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	4.47	0.54	มาก	2
รวม	4.42	0.49	มาก	

จากตาราง 11 แสดงว่า ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านการติดต่อสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูมีสัมพันธภาพแบบกัลยาณมิตรระหว่างครูกับนักเรียน ($\bar{X}=4.49$) รองลงมา คือ ครูมีการประสานงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.47$) และครูมีสัมพันธภาพแบบกัลยาณมิตรระหว่างครูกับเพื่อนครู ($\bar{X}=4.45$) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูมีสัมพันธภาพแบบกัลยาณมิตรระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X}=4.28$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามรายชื่อ

ด้านสภาพแวดล้อม	n = 306		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดี	4.51	0.58	มาก	1
2. สถานศึกษามีการบริหารจัดการในด้านความปลอดภัย	4.46	0.59	มาก	2
3. สถานศึกษามีสถานที่เอื้อต่อการออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจอย่างเหมาะสม	4.29	0.69	มาก	4
4. ครูมีสภาพการทำงานที่ดี สะอาดและสะดวกสบาย	4.45	0.59	มาก	3
รวม	4.43	0.52	มาก	

จากตาราง 12 แสดงว่า ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านสภาพแวดล้อมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.43$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดี ($\bar{x}=4.51$) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการบริหารจัดการในด้านความปลอดภัย ($\bar{x}=4.46$) และครูมีสภาพการทำงานที่ดี สะอาดและสะดวกสบาย ($\bar{x}=4.45$) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีสถานที่เอื้อต่อการออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจอย่างเหมาะสม ($\bar{x}=4.29$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามรายชื่อ

ด้านค่าตอบแทน	n = 306		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ครูมีเงินเดือนตามคุณวุฒิและความสามารถที่ยุติธรรมและเหมาะสม	4.41	0.58	มาก	1
2. ครูมีสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	4.31	0.71	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมขวัญกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ	4.21	0.73	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจต่อครูให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.22	0.82	มาก	3
รวม	4.29	0.61	มาก	

จากตาราง 13 แสดงว่า ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านค่าตอบแทนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูมีเงินเดือนตามคุณวุฒิและความสามารถที่ยุติธรรมและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมา คือ ครูมีสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.31$) และผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจต่อครูให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.22$) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมขวัญกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.21$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านลักษณะงาน จำแนกตามรายชื่อ

ด้านลักษณะงาน	n = 306		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ครูมีการรับรู้ภาระหน้าที่และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	4.38	0.63	มาก	1
2. ครูมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน	4.19	0.71	มาก	4
3. ครูได้ทำงานตรงตามความเหมาะสมกับศักยภาพของตนเอง	4.32	0.68	มาก	3
4. ครูมีการรับรู้ผลการทำงานจากผลการประเมินทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น	4.33	0.66	มาก	2
รวม	4.30	0.59	มาก	

จากตาราง 14 แสดงว่า ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านค่าลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูมีการรับรู้ภาระหน้าที่และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 4.38$) รองลงมา คือ ครูมีการรับรู้ผลการทำงานจากผลการประเมินทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น ($\bar{x} = 4.33$) และครูได้ทำงานตรงตามความเหมาะสมกับศักยภาพของตนเอง ($\bar{x} = 4.32$) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน ($\bar{x} = 4.19$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามรายชื่อ

ด้านการพัฒนาตนเอง	n = 306		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการปฏิบัติงาน	4.47	0.66	มาก	3
2. ครูได้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง ให้มีความเป็นมืออาชีพ	4.52	0.61	มาก	1
3. ครูมีความเชี่ยวชาญในสายงานที่ตนเองรับผิดชอบ	4.42	0.68	มาก	4
4. ครูเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา	4.34	0.62	มาก	5
5. ครูสามารถนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองเพื่อมาพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.48	0.60	มาก	2
รวม	4.44	0.56	มาก	

จากตาราง 15 แสดงว่า ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.44$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูได้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความเป็นมืออาชีพ ($\bar{x} = 4.52$) รองลงมา คือ ครูสามารถนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองเพื่อมาพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.48$) และครูได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.47$) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.34$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

ตาราง 16 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X	Y
X ₁	1.00					
X ₂	0.83*	1.00				
X ₃	0.72*	0.73*	1.00			
X ₄	0.80*	0.80*	0.66*	1.00		
X	0.93*	0.94*	0.85*	0.90*	1.00	
Y	0.68*	0.68*	0.69*	0.68*	0.75*	1.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยรวม ($r_{xy} = 0.75$) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยการเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านทักษะการสร้างทีมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x_3y} = 0.69$) ด้านทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x_1y} = 0.68$) ด้านทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x_2y} = 0.68$) และด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x_4y} = 0.68$)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีการดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ปีการศึกษา 2564 ประกอบด้วยครูจำนวน 1,422 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. ออนไลน์. 2564)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี ตราด ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 ; อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วีสต์, 2553 : 39 - 40) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้จังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการแบ่ง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามปฏิบัติการของความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

2. เลือกเทคนิคที่ใช้ในการวัดในครั้งนี้เลือกเทคนิคการวัดเจตคติของตามแนวคิดของลิเคิร์ต ที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับจากมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. สร้างข้อความเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำนวน 20 ข้อความ และข้อความเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำนวน 30 ข้อความ ตามนิยามศัพท์ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. นำข้อความที่สร้างขึ้นทั้งหมดมาปรับปรุงภาษาให้อ่านง่าย เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อนแล้วจัดเรียงข้อความตามรูปแบบของการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อ นำแบบตรวจสอบความตรงของข้อความรายข้อให้ประธานกรรมการและกรรมการตรวจสอบ

ความถูกต้อง จากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ลงความเห็นว่าย่อความแต่ละข้อตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยให้ +1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าตรง ให้ 0 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าไม่แน่ใจ และให้ -1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าไม่ตรง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อด้วยวิธีการหาค่าดัชนี IOC (Index of Item-Objective Congruence) โดยนำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มาหาค่าเฉลี่ยรายข้อแล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แล้วนำไปใช้สร้างแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ได้ข้อความที่ใช้สอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำนวน 20 ข้อ และได้ข้อความที่ใช้สอบถามความสุขในการทำงานของครู จำนวน 25 ข้อ

5. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 4 มาสร้างเป็นแบบสอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยจัดเรียงข้อความหรือข้อคำถามตามลำดับของตัวแปรแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-Total Correlation) คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ได้ข้อความที่ใช้สอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.55 ถึง 0.98 และได้ข้อความที่ใช้สอบถามความสุขในการทำงานของครู จำนวน 25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.40 ถึง 0.90

6. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 5 มาสร้างเป็นแบบสอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยจัดเรียงข้อคำถามตามลำดับของตัวแปรแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้ครั้งแรก จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202 - 204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ 0.97 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสุขในการทำงานของครู เท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยติดต่อกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณสถิติต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 121)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 363)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.91 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 – 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่สมควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ควบคุมมาเป็นผู้ที่วางแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการบริหารจัดการเชิงรุก ยึดหลักการมีส่วนร่วม ต้องมีความทันสมัย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะการสร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง เข้าใจจุดมุ่งหมายขององค์กร มอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถศักยภาพของแต่ละบุคคล เน้นบริหารแบบประชาธิปไตย สร้างขวัญและกำลังใจ มีทักษะการแก้ปัญหาที่มีความหนักแน่น ความยืดหยุ่น และแก้ปัญหาโดยอาศัยประสบการณ์ มีทักษะการคิดสร้างสรรค์ที่ต้องเปลี่ยนมุมมอง คิดนอกกรอบ เป็นทั้งนักแก้ปัญหา นักปรับปรุงงาน นักสอนงานและนักคิด มีทักษะการสื่อสารต้องที่ชัดเจน

เพิ่มช่องทางในการสื่อสารโดยอาศัยเทคโนโลยี และมีทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมต้องเปิดใจกว้างยอมรับเทคโนโลยี มีความทันสมัย เป็นผู้นำในด้านเทคโนโลยี และมีการศึกษาดูงานการพัฒนานวัตกรรมจากหน่วยงานที่เป็นต้นแบบ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิมล ทองจำรัส และสัจพรรณ ทรรพวสุ (2563 : 168 - 178) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวนิชวรรณ รัตนจารุพิทักษ์ (2564 : 47 - 58) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะสำคัญของครูต่อทักษะศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวิรวรรณ จิตต์ปรีณี และชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2562 : 34 - 49) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอดุลย์พร ชุ่มชาย และธีระพงศ์ บุศรากุล (2562 : 175 - 186) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ครูมีความพึงพอใจในชีวิตการทำงานที่ตอบสนองสภาพความเป็นอยู่ของตนเองไม่ว่าจะเป็นทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ ซึ่งก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคง มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัย มีโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อีกทั้งยังเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคม ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ความสุขในการทำงานของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2555 : 34) กล่าวว่า ความสุขของคนทำงานเป็นประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องทำให้ตนเป็นที่ยกย่อง และยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า

มีการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงจัง การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวนีย์ ศรีบรรพต และนุชนรา รัตนศิระประภา (2562 : 650 - 660) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องจรรยาบรรณของวิชาชีพกับความสุขในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของธิปไตย ทั่นเส็ง และมีทนา วิงฉนวนศักดิ์ (2562 : 412 - 424) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชาญ ระดมกิจและสายสุดา เตียเจริญ (2561 : 125 - 135) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดศรีอพนันพบว่าความสุขในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดศรีอพนัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตรีาด พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญมากที่จะสามารถทำให้นักลกรมีความสุขในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำมีการใช้ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา และบริหารบุคลากรภายในสถานศึกษา ทำให้นักลกรในสถานศึกษาเกิดการยอมรับ เชื่อมั่น และศรัทธา มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน และประยุกต์ใช้สื่อ เทคโนโลยี ให้เกิดประโยชน์ต่อได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นอย่างดี ทำให้นักลกรมีความสุขในการทำงาน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของอริคุณ สินธนาปัญญา (2557 : 23 - 26) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องค้นหาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และนำปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มาสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร และการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะทำให้นักลกรมีความสุขได้นั้น ผู้นำจำเป็นต้องบริหารอย่างเหมาะสมและสมดุลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร

ผ่านการสร้างระบบคนที่เหมาะสมและสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของพจนรินทร์ เหลืองอรุณภา (2556 : 54 - 62) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์จิรา พรหมเมตตา และคณะ (2562 : 167 - 188) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุข ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชิกา บุญเลิศ (2562 : 441 - 454) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิธีการ โน้มน้าวและเลือกใช้วิธีจูงใจให้เหมาะสม มีความสามารถในการใช้ภาษาที่ชัดเจนและถ้อยคำที่หลากหลาย มีความเป็นกัลยาณมิตรในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรภายในและภายนอก โดยใช้กระบวนการ เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ

2. จากผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงเสนอแนะว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการให้สวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม มีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ

อย่างสม่ำเสมอและมีการสร้างแรงจูงใจต่อครูให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ เต็มที่ และเต็มความสามารถ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการสร้างความสุขในการทำงาน โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความสุขในการทำงานจากปัจจัยอื่น ๆ เพื่อนำไปใช้ปรับประยุกต์ให้เหมาะกับสถานศึกษาแต่ละแห่งและเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต (2561). **10 วิธีสร้างสุขในการทำงาน.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=27522>. 4 พฤษภาคม 2564.
- กฤตชัย สุริยนต์, ภาวดี อนันต์นารี และเจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม. (กรกฎาคม - ธันวาคม 2562). “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายคุณครูวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,” **วารสารสังคมศาสตร์วิจัย.** 10(2) : 1 - 17.
- ก่อกนิษฐ์ คำมะลา และวัลนิกา ฉลากบาง. (กรกฎาคม - ธันวาคม 2562). “ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา,” **Journal of Buddhist Education and Research.** 5(2) : 65 - 81.
- กมลพรลาภ อภัยศักดิ์. (มกราคม - มิถุนายน 2563). “บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ,” **วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์.** 6(1) : 311 - 327.
- เกสร มุ้ยจีน. (ตุลาคม - ธันวาคม 2559). “การสร้างความสุขด้วยจิตวิทยาเชิงบวก,” **วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.** 2(4) : 677 - 678.
- จงดี้ เพชรสังคุณ และจุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์. (กันยายน - ธันวาคม 2563). “ทักษะของผู้บริหารกับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน,” **วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์.** 5(3) : 577 - 590.
- จันทร์จิรา พรหมเมตตา, วันทนา อมตาริยกุล และนวัตกร หอมสิน. (มกราคม - มิถุนายน 2562). “ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2,” **พินเนศวร์สาร.** 15(1) : 167 - 188.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (มกราคม - มิถุนายน 2559). “แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21,” **วารสารบริหารศึกษานอนแก่น.** 12(1) : 1 - 9.
- ชาญวิทย์ วสันต์, ธนารัตน์ ชีร์ธรรม และวราวุฒิวัดกร ชัยแก้ว. (2560). **องค์กรแห่งความสุข 4.0.** กรุงเทพฯ : แอทโพรพรินท์.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษา. (กรกฎาคม - ธันวาคม 2560). “คุณภาพชีวิตกับความสุขในการทำงาน,” **วารสารบริหารศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร.** 15(2) : 6 - 14.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2560). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- โชคชัย นาไชย. (2559). **ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ณัฐกร วรรณวัฒน์ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (กุมภาพันธ์ 2564). “ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร,” *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 6(2) : 126 - 138.
- เดอะ แบนด์อินไซด์ (THE BANGKOK INSIGHT). (2563). **เปิดผลสำรวจดัชนีความสุข 77 จังหวัดทั่วประเทศไม่น่าเชื่อกรุงเทพรั้งท้าย**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://www.thebangkokinsight.com/news/lifestyle/wellness/484069>. 4 พฤษภาคม 2564
- ถิรรัตน์ พิมพาภรณ์ และพิทักษ์ ศิริวงศ์. (มกราคม - มิถุนายน 2558). “การให้ความหมาย ที่มาของความหมายและองค์ประกอบความสุขในการทำงานของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในเจนเนอร์ชั่นวาย : การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก,” *วารสารศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*. 12(1) : 109 - 144.
- ทวีสันต์ วิชัยวงษ์ และยุภาพร ยุภาศลิ. (กรกฎาคม - ธันวาคม 2562). “ภาวะผู้นำและทักษะการบริหารงานในองค์กร,” *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด*. 16(2) : 667 - 680.
- ธนัชพร เลขวัต และรัชนีวรรณ วนิชย์ถนอมลี. (มกราคม - มิถุนายน 2560). “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อของข้าราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง,” *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. 43(1) : 99 - 118.
- ธรรมรัตน์ โพธิสุวรรณปัญญา. (กรกฎาคม - ธันวาคม 2560). “การสร้างสรรค์ความสุขของครูผู้สอน,” *วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ*. 2(2) : 190 - 202.
- ธารทิพย์ ไชยโหวาร และววิทย์ จินดาพล. (2560). “บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูของโรงเรียนในสหวิทยาเขตน้ำพอง กระนวน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25,” *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8 Research 4.0 Innovation and Development SSRU's 80 Anniversary*. 1(8) : 1033 - 1043.
- ธิปไตย ทั่นเส็ง และมัทนา วัฒนอมศักดิ์. (กรกฎาคม - ธันวาคม 2562). “คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8,” *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*. 10(2) : 412 - 424.

- นุชนาถ เพชรชำนาญ. (15 พฤศจิกายน 2562). “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา” ใน การประชุม
 วิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2019.
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น
- บุญช่วย สายราม. (2557). **ทักษะภาวะผู้นำองค์กรโรงเรียนในศตวรรษที่ 2**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา:
<http://wetoknows.blogspot.com/2016/12/21.html>. 10 มีนาคม 2564.
- บุษกร วัฒนบุตร. (มกราคม - เมษายน 2558). “องค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิต,” **วารสาร มจร.
 สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**. 4(1) : 65 - 77.
- พจนรินทร์ เหลืองอรุณภา และสำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์. (กรกฎาคม - ธันวาคม 2556). “ทักษะการบริหาร
 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 8,” **วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร**. 4(1) : 54 - 62.
- พรทิพย์ มงคลเสถียร, พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์ และชัชภูมิ สีชมพู. (มกราคม - มิถุนายน 2563). “การพัฒนา
 ตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3,” **วารสารบัณฑิตวิจัย**. 11(1) : 121 - 134.
- พศชนัน นิรมิตรไชยนนท์, อริศรา เล็กสรรเสริญ, ปานจิตร หลงประดิษฐ์ และโสวริทธิ์ธร จันทร์แสงศรี.
 (กันยายน - ธันวาคม 2561). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายใน
 โรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานคร,” **Veridian E-Journal Silpakorn University**. 11(3) : 160 - 176.
- พันธ์ย์ ฌ่นฉาย, วิชญา ติยะพงษ์, ประพันธ์ ปาริฉัตร, ปิติ สุทธิ และณัฐนิชา มิ่งาม. (พฤษภาคม - สิงหาคม 2562).
 “การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรใน
 มหาวิทยาลัย,” **วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต**. 15(2) : 69 - 84.
- แพรวดาว สมองพัน. (ตุลาคม - ธันวาคม 2557). “ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคูค้อธานี เขต 3,” **วารสารศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. 37(4) : 42 - 50.
- ภคกฤษ สุวรรณมา และธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร. (พฤษภาคม - สิงหาคม 2559). “แนวทางการสร้างความสุข
 ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ร้านสะดวกซื้อในพื้นที่กรุงเทพมหานครและ
 ปริมณฑล,” **วารสารปัญญาภิวัฒน์**. 8(2) : 122 - 133.

- ภัทรดา ฉลองบุญ. (มกราคม - กุมภาพันธ์ 2561). “ความสุขในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ,” **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.** 6(1) : 590 - 599.
- มนัสวี ศรีนนท์. (กรกฎาคม - ธันวาคม 2561). “ตัวบ่งชี้ความสุขของค้กรสำหรับบุคลากรทางการศึกษา,” **วารสารพุทธมัตถ์ศูนย์วิจัยธรรมศึกษาสำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม.** 3(2) : 56 - 67.
- มัทนา วังถนอมศักดิ์. (มกราคม - มิถุนายน 2556). “ทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21,” **วารสารบริหารศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร.** 3(2) : 200 - 204.
- วณิชวรรณ รัตนจารุพิทักษ์. (เมษายน 2564). “ทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2,” **Journal of Roi Kaensarn Academi.** 6(4) : 47 - 58.
- วราพร บุญมี และพิมพ์กา ธรรมสิทธิ์. (พฤษภาคม 2563). “ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุดรดิตถ์,” **วารสารมหาจุฬานครทรรศน์.** 7(5) : 172 - 182.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553). **สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์.** กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.
- วิจิตร บุญยะโฮตระ. (2554). **ศาสตร์ชีวิต.** กรุงเทพฯ : สายธุรกิจโรงพิมพ์.
- วิชาญ ระดมกิจ และสายสุดา เตียเจริญ (กรกฎาคม - กันยายน 2561). “ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีโพธิ์,” **วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร.** 9(1) : 125 - 135.
- วิรวรรณ จิตต์ปราณี และชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (ตุลาคม - ธันวาคม 2562). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2,” **วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร.** 9(2) : 34 - 49.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2556). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วิไลวรรณ พ่อคำช้าง และรัตนา กาญจนพันธุ์. (พฤษภาคม 2564). “ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4,” **Journal of Roi Kaensarn Academi.** 6(5) : 14 - 28.
- ศิริ ถิอาสนา. (2557). **เทคนิคการจัดการคุณภาพแนวใหม่ : แนวคิด หลักการการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา.** มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- ศิริทิพย์ พอมน้อย. (2560). **ความสุขในการทำงาน**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://oknation.nationtv.tv/blog/clinicalpsychology>. 16 พฤษภาคม 2564.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2555). **คุณภาพการวางแผนครอบครัวในประเทศไทย**. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมกิต บุญยะโพธิ์ และประเสริฐ อินทร์รักษ์. (กรกฎาคม - ธันวาคม 2557). “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี” วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย. 6(2) : 80 - 95.
- สมหญิง สายธนู. (2560). **คู่มือครูอาชีพ (ฉบับย่อ)ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- สมหมาย อ่าดอนกลอย. (มกราคม - มิถุนายน 2556). “บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21,” วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 7(1) : 1 - 7.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2557). **10 วิธีสร้างความสุขในที่ทำงานด้วยตัวเอง**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://www.thaihealth.or.th/Content/>. 4 พฤษภาคม 2564.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561- 2580** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาจันทบุรี ตรีดา (2564). **แผนปฏิบัติการประจำปี 2564**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.sesact.go.th/index.php/2021/07/16/devplan2563-65/>. 16 สิงหาคม 2564.
- สุทธิวรรณ ดันดี และรจนา วงศ์สำราญ. (พฤษภาคม - สิงหาคม 2560). “ทิศทางการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21,” *The Journal of the Veridian E-Journal, Silpakorn University*. 10(2) : 2843 - 2854.
- สุทัศน์ สังคะพันธ์. (2557) **ทำไมต้องทักษะในศตวรรษที่ 21 ในบทความทักษะแห่งศตวรรษที่ 21**. นิตยปริญาเอก รุ่น 5 สาขาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม : 14.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). **หลักการบริหารและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน. สุนันทา เลาน์นัท.
- สุภาสิณี สุขสำราญ. (พฤษภาคม - สิงหาคม 2561). “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 31,” วารสารดุสิตทางสังคมศาสตร์. 8(2) : 116 - 131.

- สุวิมล ทองจำรัส และสัจจิพรรณ ทรรพวุธ. (กรกฎาคม - กันยายน 2563). “ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2,” **วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา**. 10(3) : 168 - 178.
- เสาวนีย์ ศรีบรรพต และนุชนรา รัตนศิริระประภา. (กรกฎาคม - ธันวาคม 2562). “จรรยาบรรณของวิชาชีพกับความสุขในการทำงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8,” **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร**. 10(2) : 168 - 178.
- อดุลย์พร ชุ่มชาย และธีระพงษ์ บุศรากุล. (กรกฎาคม - ธันวาคม 2562). “ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากลางทอง,” **วารสารศึกษาศาสตร์ มมร**. 7(2) : 175 - 186.
- อริคุณ สิ้นธนาปัญญา, อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์, ราชนันท์ บุญธิมา และวีระ สุภากิจ. (ตุลาคม - ธันวาคม 2557). “การบริหารความสุขในสถานศึกษา,” **สุทธิปริทัศน์**. 28(88) : 15 - 32.
- อชิภัทร มีแสงเพชร และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (พฤษภาคม - สิงหาคม 2562). “การวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ยุคไทยแลนด์ 4.4 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานศึกษาธิการภาค 1,” **บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์**. 7(2) 389 - 400.
- อัญธิกา บุญเลิศ. (กันยายน - ธันวาคม 2562). “ทักษะการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1,” **วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์**. 4(3) : 441 - 454.
- Afshari Mostafa, Hostafa Habib, Qafouri Farzad and Jabari Nahid. (2012). “Prioritizing -Managerial Skills Based on Katz's Theory in Physical Education Offices of Universities in Iran,” **World Applied Sciences Journal**. 20(3) : 388 - 394.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. 5 th ed. New York : Harper Collins.
- Diener, E. (2000). “New direction in Subjective Well-Being: The science of happiness and Proposal for a national index,” **The American Psychologist Association**. 1(2) : 34 - 43.
- Dubrin, Andrew J. (2012). **Essentials Of Management**. Mason : South - Western Cengage Learning.
- Griffin, Ricky W. (2013). **Management Principles And Practices**. 11thed. Canada : Nelson Education
- Heisinger, Y.L. (1994). **Educational administration**. New York : McGraw - Hill.

- Javadin Sayed Reza Sayed, Fereshteh Amin, Mayam Tehrani and AliRamezani. (2010). “Studying the Relationship Between Managerial Skills and Efficiency of BankBranchers,” **Word Applied Sciences Journal**. 11(2) : 170 - 177.
- Kamat. (2012). **New Trends in Education for 21st Century**. (Online). Available : <http://aview.in/all-events-in-new-trends-in-education-for-21-century.php>. 4 May 2021.
- Manion, J. (2003). “Joy at work: Creating a positive workplace,” **Journal of Nursing Administration**. 33(12) : 652-655.
- Warr, P. (2007). **Work, happiness, and unhappiness**. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผศ.ดร.อุดมลักษณ์ ระพีแสง อาจารย์ภาควิชาภาษาไทย
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. อาจารย์ ดร.วิบูลย์ บุญลอย อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
3. อาจารย์ ดร.สุนิสา ละวรรณวงษ์ อาจารย์สาขาวิชากลุ่มวิชาชีพครู (จิตวิทยา)
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
4. ดร.สุทธิ สุวรรณपाल ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัด
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
5. ดร.จิรทีปต์ ศาธรรม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเจ๊กสร้อย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
เขต 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๑๕

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองวินปิทยาศรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย นางสาวกิตติมา ใจปลื้ม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรงวิชัย นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกิตติมา ใจปลื้ม เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๑๕

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนตราษตระการคุณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๕๐ ชุด

ด้วย นางสาวกิตติมา ใจปลื้ม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกิตติมา ใจปลื้ม เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อย ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๑๕

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนทำใหม่ แพลนส์วิสัยทัศน์อนุบาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๕๐ ชุด

ด้วย นางสาวกิตติมา ใจปลื้ม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกิตติมา ใจปลื้ม เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๑๕

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเนนุจมรชุกีต จันทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๕๐ ชุด

ด้วย นางสาวกิตติมา ใจปลื้ม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรจวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกิตติมา ใจปลื้ม เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๓.๐๒/ว ๓๑๕

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเบญจมานูสิรกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย


จำนวน ๕๐ ชุด

ด้วย นางสาวกิตติมา ใจปลื้ม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตรีคราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรงวิชัย นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกิตติมา ใจปลื้ม เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๘๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๑๕

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีอยุธยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๕๐ ชุด

ด้วย นางสาวกิตติมา ใจปลื้ม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรวิชัย นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกิตติมา ใจปลื้ม เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๑๕

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๕๐ ชุด

ด้วย นางสาวกิตติมา ใจปลื้ม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกิตติมา ใจปลื้ม เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAI BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๒๗๓

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนขลุ่ยระนาด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย


จำนวน ๔๐ ชุด

ด้วย นางสาวกิตติมา ใจปลั่ง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกิตติมา ใจปลั่ง เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยและนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๒๗๓

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **ผู้อำนวยการโรงเรียน แก่งหวายมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี**

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย


จำนวน ๔๐ ชุด

ด้วย นางสาวกิตติมา ใจปลื้ม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตรีตรา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกิตติมา ใจปลื้ม เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยและนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่นักศึกษาร่างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ข้อมูลที่ได้จะใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติหน้าที่กรงาน หรือด้านส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด จึงขอความกรุณาทำนตอบให้ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

ตอนที่ 2 สอบถามความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกตอน และทุกข้อ ตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อความสมบูรณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นของผู้ตอบทุกข้อจึงมีความสำคัญ และถือว่าเป็นความลับเฉพาะบุคคลที่ผู้วิจัยจะนำไปใช้สำหรับการวิจัยนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

นางสาวกิตติมา ใจปลื้ม

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 สอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตรีาด

คำชี้แจง

1. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตรีาด โดยพิจารณาภาพรวม 4 ด้าน ดังนี้
1) ด้านทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 2) ด้านทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ 3) ด้านทักษะการสร้างทีมงาน
4) ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี

2. ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีมากที่สุด

4 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีมาก

3 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีปานกลาง

2 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีน้อย

1 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีน้อยที่สุด

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โปรดตอบทุกข้อ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อ	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่ดี สามารถใช้ภาษาและคำพูดได้อย่างเหมาะสม					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความรู้ และประสบการณ์ให้เกิดการรับรู้ร่วมกัน					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารที่ชัดเจนทำให้เกิดความเข้าใจเป็นแนวทางเดียวกัน					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแจ้งข่าวสารที่รวดเร็วได้ทันต่อการปฏิบัติงาน					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลายสื่อสารเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
ด้านทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์						
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
7.	ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักการ โน้มน้าวและเลือกใช้วิธีจูงใจได้ถูกต้องและเหมาะสม					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายอย่างเป็นกลาง					
9.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้ภาษาที่ชัดเจนและถ้อยคำที่หลากหลาย					
10.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกัลยาณมิตรในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรภายในและบุคคลภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านทักษะการสร้างทีมงาน						
11.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมในการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ					

ข้อ	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านทักษะการสร้างทีมงาน (ต่อ)						
12.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนเพื่อการดำเนินงานที่เป็นระบบ					
13.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม					
14.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับและเห็นคุณค่าในความแตกต่างระหว่างบุคคล					
15.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี					
ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี						
16.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดรับข้อมูล ความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 อยู่เสมอ					
17.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบและเข้าถึงได้ง่าย					
18.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี					
19.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีให้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม					
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีเว็บไซต์ออนไลน์เพื่อการจัดการศึกษาและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

คำชี้แจง

1. เป็นแบบสอบถามความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยพิจารณาในภาพรวม 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีสังคมดี
2) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 3) ด้านสภาพแวดล้อม 4) ด้านค่าตอบแทน 5) ด้านลักษณะงาน
และ 6) ด้านการพัฒนาตนเอง

2. ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคอร์ท ดังนี้

5 หมายถึง ความสุขในการทำงานมีมากที่สุด

4 หมายถึง ความสุขในการทำงานมีมาก

3 หมายถึง ความสุขในการทำงานมีปานกลาง

2 หมายถึง ความสุขในการทำงานมีน้อย

1 หมายถึง ความสุขในการทำงานมีน้อยที่สุด

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการมีส่วนร่วมของท่านมากที่สุด โปรดตอบทุกข้อ

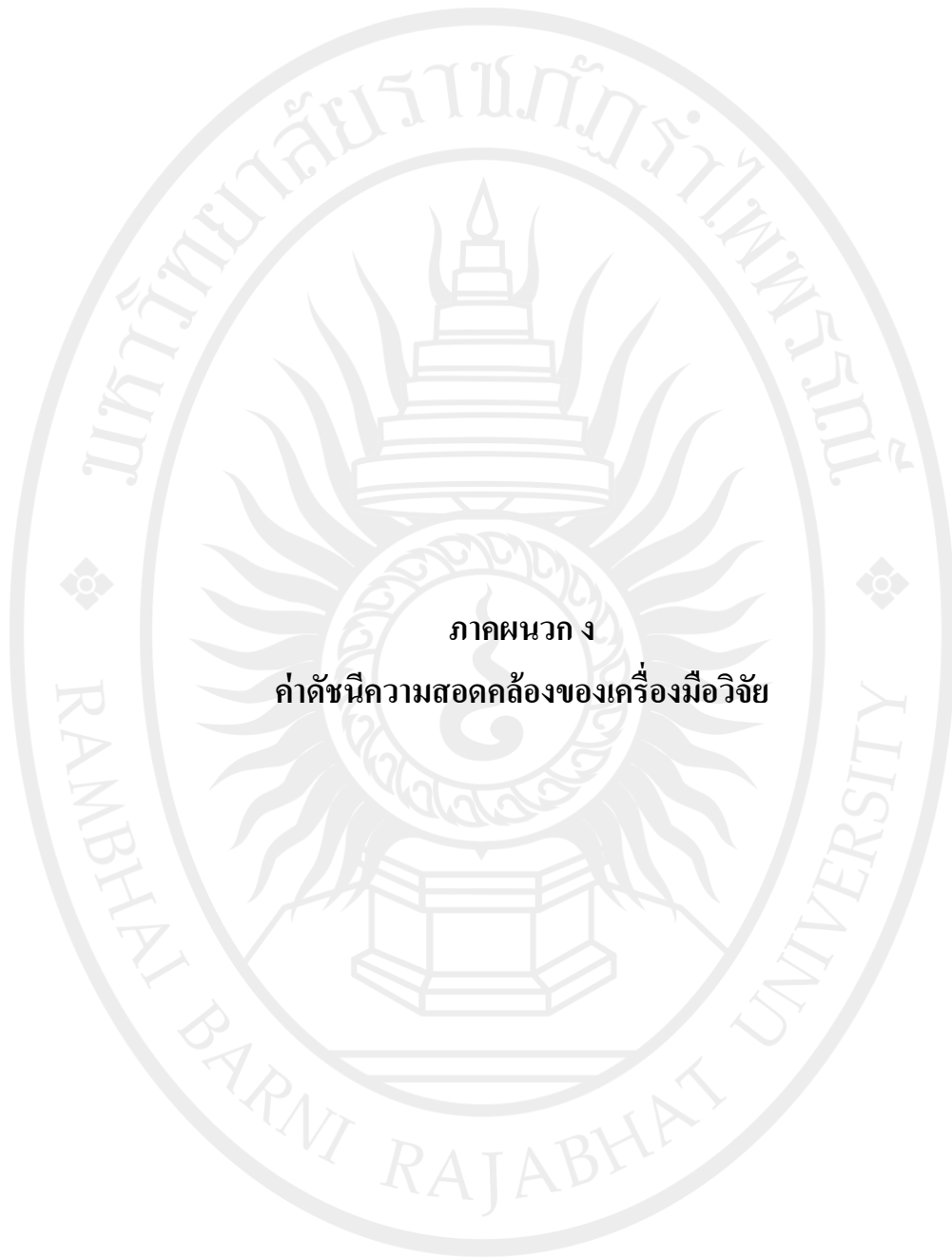
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อ	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีสังคมดี						
1.	ครุมีความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน					
2.	ครุมีการทำงานเป็นทีม					
3.	ครุมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และงานส่วนร่วม					
4.	ครุเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว สถานศึกษาและสังคม					
ด้านการติดต่อสัมพันธ์						
5.	ครุมีสัมพันธภาพแบบกัลยาณมิตรระหว่างครุกับผู้บริหาร สถานศึกษา					
6.	ครุมีสัมพันธภาพแบบกัลยาณมิตรระหว่างครุกับเพื่อนครุ					
7.	ครุมีสัมพันธภาพแบบกัลยาณมิตรระหว่างครุกับนักเรียน					
8.	ครุมีการประสานงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ					
ด้านสภาพแวดล้อม						
9.	สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดี					
10.	สถานศึกษามีการบริหารจัดการในด้านความปลอดภัย					
11.	สถานศึกษามีสถานที่เอื้อต่อการออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจอย่างเหมาะสม					
12.	ครุมีสภาพการทำงานที่ดี สะอาดและสะดวกสบาย					
ด้านค่าตอบแทน						
13.	ครุมีเงินเดือนตามคุณวุฒิและความสามารถ ที่ยุติธรรมและเหมาะสม					
14.	ครุมีสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และเป็นธรรม					
15.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมขวัญกำลังใจ อย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านค่าตอบแทน (ต่อ)						
16.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจต่อครูให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
ด้านลักษณะงาน						
17.	ครูมีการรับรู้ภาระหน้าที่และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
18.	ครูมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน					
19.	ครูได้ทำงานตรงตามความเหมาะสมกับศักยภาพของตนเอง					
20.	ครูมีการรับรู้ผลการทำงานจากผลการประเมินทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น					
ด้านการพัฒนาตนเอง						
21.	ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการปฏิบัติงาน					
22.	ครูได้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความเป็นมืออาชีพ					
23.	ครูมีความเชี่ยวชาญในสายงานที่ตนเองรับผิดชอบ					
24.	ครูเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา					
25.	ครูสามารถนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองเพื่อมาพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 11 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ									
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพ ที่ดี สามารถใช้ภาษาและคำพูดได้ อย่างเหมาะสม	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามี กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ และประสบการณ์ ให้เกิดการรับรู้ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสาร ที่ชัดเจนทำให้เกิดความเข้าใจเป็น แนวทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแจ้ง ข่าวสารที่รวดเร็วได้ทันต่อการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการที่ หลากหลายสื่อสารเพื่อสร้างความ น่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์									
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการกระตุ้น บุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์(ต่อ)									
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาผู้จัดการ โน้มน้าวและเลือกใช้ วิธีปฏิบัติงานได้ถูกต้องและเหมาะสม	+1	+1	-1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาขอรับฟัง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากทุกฝ่ายอย่างเป็นกลาง	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการใช้ภาษาที่ชัดเจนและถ้อยคำ ที่หลากหลาย	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็น กัลยาณมิตรในการปฏิบัติงาน ร่วมกับบุคลากรภายในและ บุคคลภายนอกได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านทักษะการสร้างทีมงาน									
11.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม ในการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน เพื่อการดำเนินงานที่เป็นระบบ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ มอบหมายงานให้ตรงตาม ความสามารถศักยภาพของ แต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านทักษะการสร้างทีมงาน (ต่อ)									
14.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับ และเห็นคุณค่าในความแตกต่าง ระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจ ในการเปลี่ยนแปลงและสามารถ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็น อย่างดี	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี									
16.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ เปิดรับข้อมูล ความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของโลกใน ยุคศตวรรษที่ 21 อยู่เสมอ	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ สามารถบริหารจัดการ ข้อมูลอย่างเป็นระบบและเข้าถึง ได้ง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารสถานศึกษา ด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี (ต่อ)									
19.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี ให้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียน การสอนอย่างเหมาะสม	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มี เว็บไซต์ออนไลน์เพื่อการจัด การศึกษาและเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 12 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการมีสังคมดี									
1.	ครูมีความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.	ครูมีการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.	ครูมีความรับผิดชอบต่องานที่ ได้รับมอบหมายและงานส่วนร่วม	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
4.	เมื่อมีปัญหาครูสามารถขอความ ช่วยเหลือได้ทั้งจากภายในและ ภายนอกสถานศึกษา	+1	0	-1	+1	0	1	0.20	ใช้ไม่ได้
5.	ครูเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว สถานศึกษาและสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการติดต่อสัมพันธ์									
6.	ครูมีสัมพันธภาพแบบกัลยาณมิตร ระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษา	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
7.	ครูมีสัมพันธภาพแบบกัลยาณมิตร ระหว่างครูกับเพื่อนครู	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
8.	ครูมีสัมพันธภาพแบบกัลยาณมิตร ระหว่างครูกับนักเรียน	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
9.	ครูมีการประสานงานที่รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
10.	ครูมีความร่วมมือกันเพื่อ ดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	+1	0	-1	+1	0	1	0.20	ใช้ไม่ได้

ตาราง 12 (ต่อ)

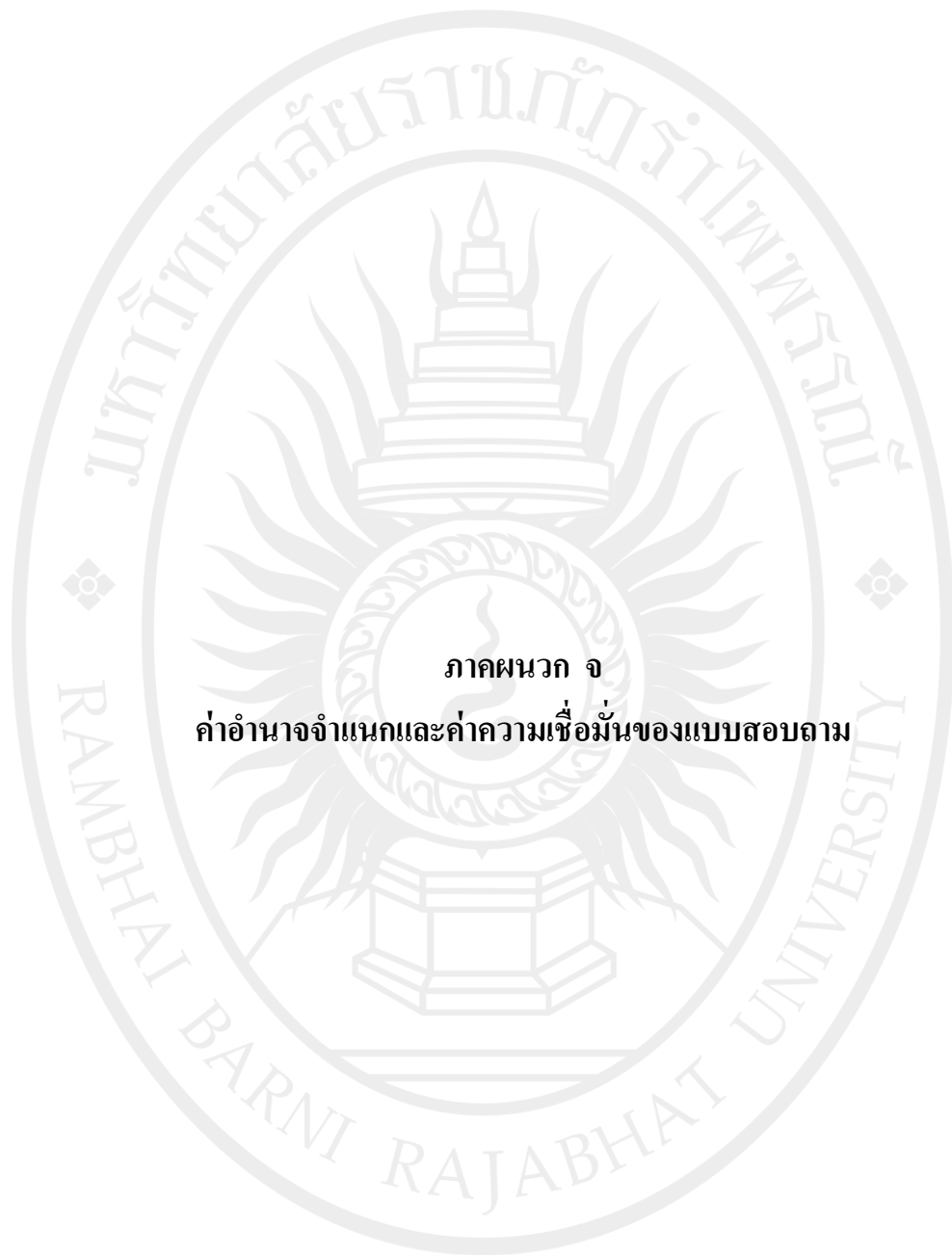
ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านสภาพแวดล้อม									
11.	สถานศึกษามีสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่ดี	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
12.	สถานศึกษามีการบริหารจัดการ ในด้านความปลอดภัย	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
13.	สถานศึกษามีสถานที่เอื้อต่อการ ออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจ อย่างเหมาะสม	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
14.	ครูมีสภาพการทำงานที่ดี สะอาดและสะดวกสบาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15.	สถานศึกษามีความพร้อมของ เครื่องมือต่าง ๆ ในการจัดการเรียน การสอน	+1	0	-1	+1	+1	2	0.40	ใช้ไม่ได้
ด้านค่าตอบแทน									
16.	ครูมีเงินเดือนตามคุณวุฒิและ ความสามารถที่ยุติธรรมและ เหมาะสม	+1	0	0	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
17.	ครูมีสวัสดิการต่าง ๆ อย่าง เหมาะสมและเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม ขวัญกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง แรงจูงใจต่อครูให้มีการปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านลักษณะงาน									
20.	ครูมีการรับรู้ภาระหน้าที่และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21.	งานที่ครูได้รับมอบหมายมีความท้าทายกับความสามารถและตำแหน่งหน้าที่	+1	0	-1	+1	+1	2	0.40	ใช้ไม่ได้
22.	ครูมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23.	ครูได้ทำงานตรงตามความเหมาะสมกับศักยภาพของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24.	ครูมีการรับรู้ผลการทำงานจากผลประเมินทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น	+1	0	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
25.	ครูมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	+1	+1	-1	+1	0	2	0.40	ใช้ไม่ได้
ด้านการพัฒนาตนเอง									
26.	ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27.	ครูได้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความเป็นมืออาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28.	ครูมีความเชี่ยวชาญในสายงานที่ตนเองรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการพัฒนาตนเอง(ต่อ)									
29.	ครูเป็นที่ยอมรับของบุคลากร ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30.	ครูสามารถนำความรู้ที่ได้จากการ พัฒนาตนเองเพื่อมาพัฒนา สถานศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก จ
คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 13 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาจันทบุรี ตราด

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	
1	0.651
2	0.769
3	0.980
4	0.929
5	0.980
ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	
6	0.651
7	0.769
8	0.980
9	0.929
10	0.980
ด้านการสร้างทีมงาน	
11	0.551
12	0.812
13	0.688
14	0.846
15	0.902
ด้านการใช้เทคโนโลยี	
16	0.712
17	0.928
18	0.862
19	0.980
20	0.712

จากตาราง 13 แสดงว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำนวน 20 ข้อ อยู่ในช่วงระหว่าง 0.551 ถึง 0.980 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974

ตาราง 14 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านสังคมดี	
1	0.731
2	0.687
3	0.783
4	0.678
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	
5	0.776
6	0.637
7	0.575
8	0.840
ด้านสภาพแวดล้อม	
9	0.471
10	0.754
11	0.743
12	0.712
ด้านค่าตอบแทน	
13	0.401
14	0.775
15	0.869
16	0.846

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านลักษณะงาน	
17	0.757
18	0.851
19	0.908
20	0.888
ด้านการพัฒนาตนเอง	
21	0.769
22	0.769
23	0.788
24	0.803
25	0.769

จากตาราง 14 แสดงว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำนวน 25 ข้อ อยู่ในช่วง 0.401 ถึง 0.908 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.958 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.969



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวกิตติมา ใจปลื้ม
วัน เดือน ปีเกิด	17 มิถุนายน พ.ศ. 2537
สถานที่เกิด	จังหวัดจันทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	37 หมู่ 6 ตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี 22150
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ข้าราชการครู ตำแหน่งครู คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนศรียานุสรณ์ 1 ตำบลวัดใหม่ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี 22000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบุญสมวิทยา จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2551	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2555	ครุศาสตรบัณฑิต ค.บ. (วิทยาศาสตร์-เคมี) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2565	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี