



การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

INCREASING TEACHER HAPPINESS ABOUT WORK PERFORMANCE
IN THE NEW NORMAL BY SCHOOL ADMINISTRATORS OF SCHOOLS
UNDER CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

วิทยานิพนธ์

ของ

พิชญา บุตรชาจารย์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตุลาคม 2565

การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

INCREASING TEACHER HAPPINESS ABOUT WORK PERFORMANCE

IN THE NEW NORMAL BY SCHOOL ADMINISTRATORS OF SCHOOLS

UNDER CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL

SERVICE AREA OFFICE 2

วิทยานิพนธ์

ของ

พิชญา บุตรธำจารย์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตุลาคม 2565



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

Increasing Teacher Happiness about Work Performance in the New Normal
by School Administrators of Schools under Chanthaburi Primary Educational
Service Area Office 2

พิชญญา บุตรธำจารย์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานสอบวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญา เอี่ยมพญา)

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล)

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.เริงวิษญ์ นิลโคตร)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้นำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะครุศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

วันที่ 31 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2567

พิชญา บุตรชาจารย์. (2565). การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.
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) ศึกษาการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 291 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยใช้อำเภอเป็นชั้นในการสุ่ม เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 3) การเปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) การเปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ความสุขในการปฏิบัติงานของครู, ฐานวิถีชีวิตใหม่, ผู้บริหารสถานศึกษา

Pichaya Buttajarn. (2022). **Increasing Teacher Happiness about Work Performance in the New Normal by School Administrators of Schools under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2**. 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

The purposes of this research were: 1) to study the enhancement of happiness in the performance of teachers based on the new normal of the school administrators, and 2) to compare the enhancement of happiness in the performance of teachers based on the new normal of the school administrators under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2 classified by gender, age, and work experience. The sample was a group of 291 teachers under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample was determined by using Krejcie and Morgan's table and proportional stratified random sampling, classified by the district. The research instrument was a five-rating scale questionnaire regarding increasing teacher happiness about work performance in the new normal by school administrators. The reliability of the questionnaire was 0.94. The statistics used in data analysis were: percentage, mean, standard deviation, T-test and one-way analysis of variance.

The results of the research were as follows: 1) increasing teacher happiness about work performance in the new normal by school administrators was at a high level both overall and in each aspect, and 2) the comparison of happiness classified by gender had a statistically significant difference at the .05 level, 3) the comparison of happiness, when classified by age, was difference but at a statistically insignificant level. 4) the comparison of happiness classified by work experience had a statistically significant difference at the .05 level, both overall and in each aspect.

Keywords: Teacher Happiness, New Normal, School Administrators

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรรณบำรุงกุล ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.เริงวิษณุ นิลโคตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทาง ในการศึกษาค้นคว้า ติดตามตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ตลอดเวลา รวมถึง รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญกร เอี่ยมพญา ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งใจเป็นอย่างยิ่งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบแนะนำแก้ไขแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุดมลักษณ์ ระพีแสง อาจารย์ภาควิชาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี อาจารย์ ดร.วิษณุ บุญลอย อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี อาจารย์ ดร.สุนิสา ละวรรณวงษ์ อาจารย์สาขาวิชา กลุ่มวิชาชีพครู (จิตวิทยา) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ดร.สุทธิ สุวรรณपाल ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ดร.จิรทิพย์ ผาธรรม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเจ๊กสร้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตลอดจนขอขอบพระคุณครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่นๆ ที่ได้ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดามารดาของผู้วิจัย ที่ได้ให้กำลังใจและสนับสนุนมาโดยตลอด อีกทั้งบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้วิจัย

พิชญา บุตรธาจารย์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมา.....	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
	ประโยชน์ของการวิจัย.....	3
	ขอบเขตในการวิจัย.....	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
	สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2	แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	10
	ความหมายของความสุขในการปฏิบัติงานของครู.....	10
	ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานของครู.....	11
	องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู.....	13
	ความหมายของฐานวิถีชีวิตใหม่.....	27
	ความสำคัญของฐานวิถีชีวิตใหม่.....	34
	การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	36
	บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.....	41
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	49
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	49
	งานวิจัยในประเทศ.....	51

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 52
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง..... 52
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 53
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 55
	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 55
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 56
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 58
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 58
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 58
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 59
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 74
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 74
	วิธีดำเนินการวิจัย..... 74
	สรุปผลการวิจัย..... 76
	อภิปรายผล..... 77
	ข้อเสนอแนะ..... 79
บรรณานุกรม.....	81
ภาคผนวก.....	89
	ภาคผนวก ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิ..... 90
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย..... 97
	ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... 113
	ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม..... 120
	ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม..... 126
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	129

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 การวิเคราะห์ความสุขของการปฏิบัติงานของครูแบบวิถีชีวิตใหม่จากทัศนะ ของนักวิชาการ.....	20
2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามที่ตั้งของสถานศึกษา.....	53
3 จำนวนและร้อยละของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	59
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการเสริมสร้างความสุข ในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.....	60
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการเสริมสร้างความสุขในการ ปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านสัมพันธภาพ.....	61
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการเสริมสร้างความสุขในการ ปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านผลสำเร็จของงาน.....	62
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ การเสริมสร้างความสุขในการ ปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความรักในงาน.....	63
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ การเสริมสร้างความสุขในการ ปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการเป็นที่ยอมรับ.....	64
9 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2 จำแนก ตามเพศ.....	65
10 เปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ.....	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของ ครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุด้านสัมพันธภาพ.....	67
12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของ ครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านการเป็น ที่ยอมรับ.....	68
13 เปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	68
14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของ ครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพ.....	69
15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของ ครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานด้านผลสำเร็จของงาน.....	70
16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของ ครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน.....	71
17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของ ครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานด้านการเป็นที่ยอมรับ.....	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

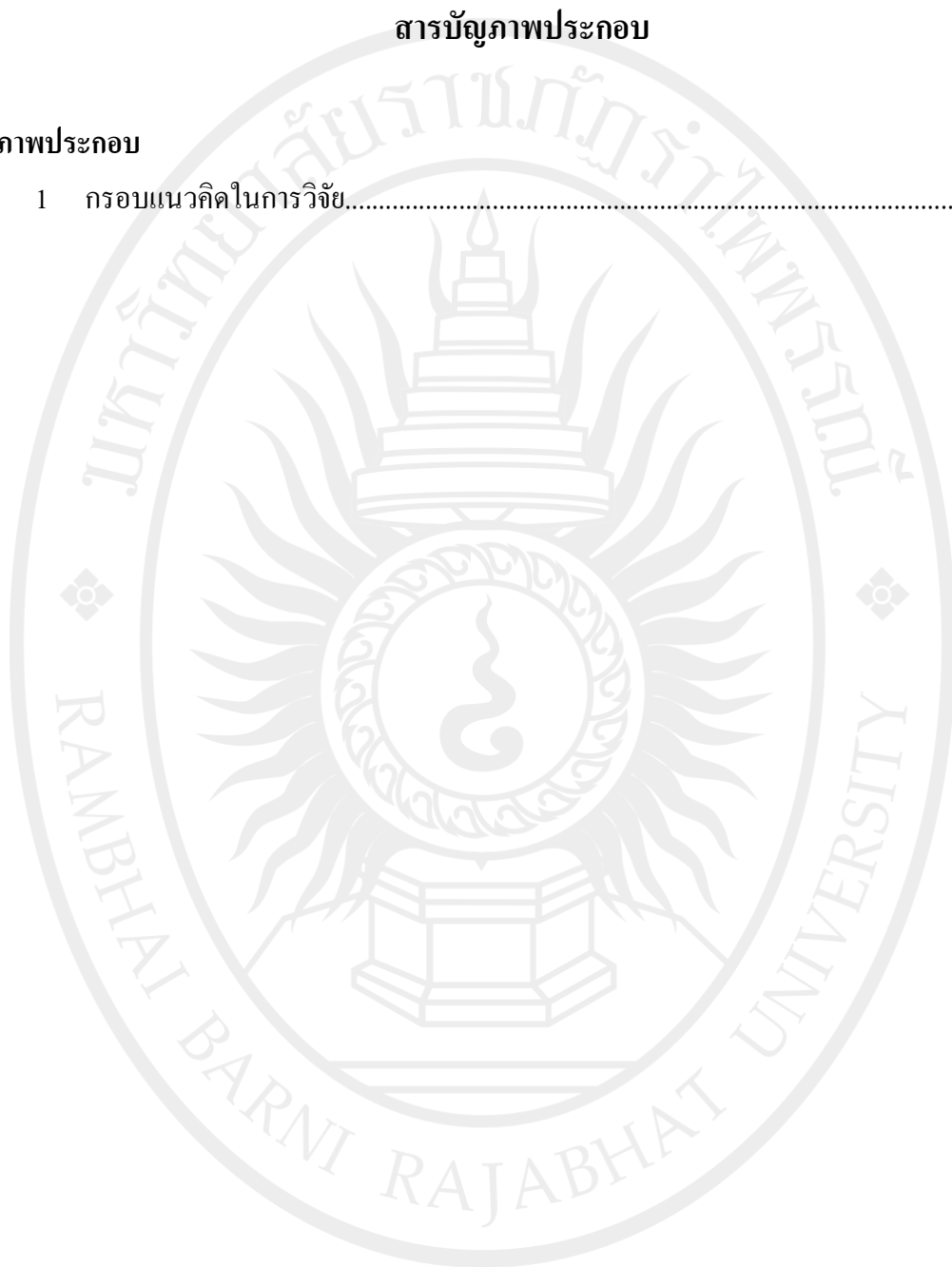
ตาราง		หน้า
18	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายกลุ่ม การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครู ฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม.....	73
19	การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างความสุขใน การปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.....	121
20	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการ เสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.....	127

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 7



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

สภาพสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างประชากร เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี การพัฒนาด้านนวัตกรรม รวมไปถึงโรคระบาดต่าง ๆ ที่ส่งผลให้การดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลเปลี่ยนแปลงไป เห็นได้ชัดจากผลการสำรวจของสวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่ได้สำรวจความคิดเห็นของประชาชนต่อกรณี “สภาพจิตใจของคนไทยในยุคโควิด 19” โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,713 คน สำรวจเมื่อวันที่ 24-27 พฤษภาคม 2564 พบว่า ประชาชนรู้สึกเครียดและวิตกกังวลมากที่สุด ร้อยละ 75.35 รองลงมาคือรู้สึกแย่ สิ้นหวัง ร้อยละ 72.95 (ไทยโพสต์.ออนไลน์ : 2564) สิ่งที่ทำให้สภาพจิตใจแย่ลง คือ การแพร่ระบาดของโควิด 19 ที่มีความรุนแรงมากขึ้น ส่งผลให้ต้องมีการปรับตัวตลอดเวลาเพื่อความอยู่รอดของชีวิต คนจำนวนมากเกิดความเครียดเพราะต้องเผชิญกับเหตุการณ์และปัญหาต่าง ๆ จนทำให้ความสุขลดลง มีปัญหาสุขภาพจิต จนเกิดการเจ็บป่วยทางจิตได้ ดังนั้นความสุขของคนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติภารกิจในชีวิตประจำวัน เช่น เรื่องส่วนตัวหรือเรื่องของการทำงาน ความสุขเป็นสิ่งสำคัญ เป็นรากฐานของการดำรงชีวิต การดำเนินชีวิตของมนุษย์ต้องมององค์ประกอบที่สำคัญ คือ ความสุขในตนเอง ความสุขในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ความสุขในการเรียนและความสุขในการทำงาน (ก่อกนิษฐ์ คำมะลา และคณะ. 2563 : 33)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักที่มีความสำคัญ มีหน้าที่จัดการศึกษาผ่านการถ่ายทอดความรู้ จากครูผู้สอน ความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจะทำให้การถ่ายทอดความรู้ดังกล่าวมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีความสุขอีกด้วย ความสุขในการปฏิบัติงานของครูนั้นเกิดจากการเสริมสร้างความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับผู้บริหารระหว่างครูกับเพื่อนครู และระหว่างครูกับนักเรียน รวมไปถึงผู้ปกครองและชุมชน มีการวางแผนร่วมกัน ช่วยเหลือกันในการทำงาน ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความเห็นใจกันและมีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนดไว้ มีความรู้สึกภาคภูมิใจในหน้าที่ต่องานที่รับผิดชอบ ความรู้สึกรักและผูกพันในการทำงาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ด้วยดี

ส่งผลให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งมีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ที่มุ่งเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศ ที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคงที่บ่งชี้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของประเทศและเพื่อวางรากฐานให้คนไทย มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ มีครอบครัวที่อบอุ่น และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพดี ตลอดจนเป็นคนเก่งและมีทักษะความรู้ความสามารถและสามารถพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2560 : 65) รวมไปถึงสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพได้เสนอแนวความคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข ที่เรียกว่าความสุข 8 ประการ ประกอบด้วย 1) ด้านสุขภาพดี 2) ด้านน้ำใจงาม 3) ด้านการผ่อนคลาย 4) ด้านการหาความรู้ 5) ด้านคุณธรรม 6) ด้านใช้เงินเป็น 7) ด้านครอบครัวดี และ 8) ด้านสังคมดีโดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานของความสุข 8 ประการ คือแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. 2556 : 32)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้และสมรรถนะผ่านการปฏิบัติงานจริงและได้รับความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง มีความเป็นมืออาชีพ มีผลงานเชิงประจักษ์จะได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม มีความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ชุมชนและสังคม โดยมีวิสัยทัศน์มุ่งเน้นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมและเป็นกัลยาณมิตร เมื่อความสุขในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นความสำเร็จในการปฏิบัติงานก็จะตามมา หากครูมีความกดดัน หรือไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายและไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้การสอนไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้หรือพัฒนาศักยภาพได้ไม่เต็มที่ จากภาวะเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน รวมไปถึงโรคระบาดต่าง ๆ ที่ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตใหม่ ส่งผลกระทบต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู ทำให้ครูขาดความสุขในการปฏิบัติงาน ครูเกิดความเครียด ซึ่งเมื่อเกิดความเครียดไม่ได้รับการผ่อนคลาย หรือได้รับการแก้ไขที่ไม่ถูกต้อง จะทำให้เกิดความท้อแท้ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ประสิทธิภาพการทำงานลดน้อยลง นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต่ำลง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. 2564)

จากประเด็นปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้การศึกษาการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 จะเป็นประโยชน์สำหรับนำไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูซึ่งจะทำให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีความสุขปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถจัดการเรียนการสอนให้แก่แก่นักเรียนอย่างเต็มศักยภาพนำมาสู่การพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศอายุและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะเป็นองค์ความรู้ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้มีแนวทางเกี่ยวกับการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูตามวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 106 โรงเรียน ครูจำนวน 1,184 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. ออนไลน์. 2564)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน จากนั้นใช้การสุ่มแบบ

แบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปร ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย

1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 อายุ

2.1.1 20-35 ปี

2.1.2 36-50 ปี

2.1.3 ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1.3.1 ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี

1.3.2 ประสบการณ์ 11 – 20 ปี

1.3.3 ประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้านคือ

2.1 ด้านสัมพันธภาพ

2.2 ด้านผลสำเร็จของงาน

2.3 ด้านความรักในงาน

2.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ

นิยามศัพท์เฉพาะ

การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา

หมายถึง ผลที่เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาชั้นทุรีเขต 2 มีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน มีความผูกพันในงานและต้องการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงทำให้ครูแสดงพฤติกรรมใน 4 ด้านดังนี้

1. **ด้านสัมพันธภาพ** หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับผู้บริหาร ระหว่างครูกับเพื่อนครู และระหว่างครูกับนักเรียน รวมไปถึงผู้ปกครองและชุมชน มีการวางแผนร่วมกัน ช่วยเหลือกันในการทำงาน ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความเห็นใจกันและมีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร

2. **ด้านผลสำเร็จของงาน** หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนดไว้ มีความรู้ลึกภาคภูมิใจในหน้าที่ต่องานที่รับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความอดทน มานะพยายามทุ่มเท เสียสละ มีความละเอียดและรอบคอบทำให้ผลงานมีความถูกต้อง มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่และทำงานสำเร็จได้ด้วยดี มีความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน เป็นผู้มีส่วนร่วมทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้า

3. **ด้านความรักในงาน** หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ลึกรักและผูกพันในการทำงาน มีความตระหนักถึงความสำคัญของอาชีพครูว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความยินดีในการทำงานของตนเอง มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความรู้ลึกทางบวกในการทำงาน มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานด้วยความสนุกสนานและมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำหน้าที่รับผิดชอบด้วยความจริงใจ

4. **ด้านการเป็นที่ยอมรับ** หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ และความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรภายในสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงาน เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้อื่น ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ด้วยดี

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ ศึกษานิเทศก์ ในตำแหน่งและรองผู้อำนวยการ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ครู หมายถึง ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
เพศ หมายถึง เพศสภาพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
แบ่งเป็น

1. ชาย หมายถึง ครูเพศชาย
2. หญิง หมายถึง ครูเพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
แบ่งเป็น

1. 20-35 ปี
2. 36-50 ปี
3. ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน โดยนับเวลาตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้ง
จนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น

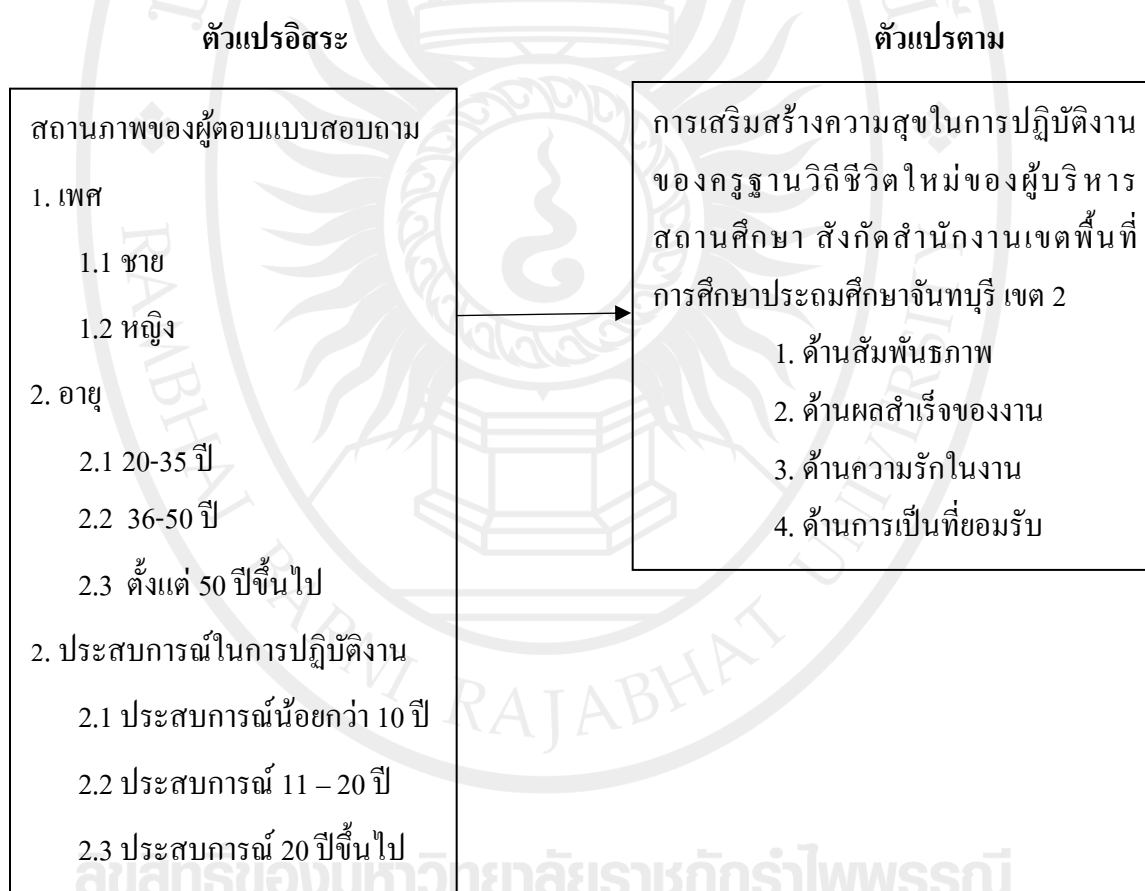
1. ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี
2. ประสบการณ์ 11 – 20 ปี
3. ประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษา การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษา
วิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปจากแนวคิดของนักวิชาการ อธิคุณ สิ้นชนาปัญญาและคณะ (2557 : 24-26)
, วิลาวัณย์ยกบัตร และดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2559 : 120-121) , ธรรมรัตน์ โปธิสุวรรณปัญญา (2560 :

201) , วิชาญ ระดมกิจ และสาวยสุดา เตียเจริญ (2561 : 129-130) , นัตรวดี สำเภาแก้ว และชวลิต เกิดทิพย์ (2562 : 181) , ธิพย์ย์ ทั่นเส็งและมัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2562 : 416) , กษมา ช่วยยิ้มและคณะ (2563 : 190-191) , ชุติมา เลื่อพันธ์ (2563 : 5-6) , ณัฐพล หงษ์คง และชัชจรียา ไบลิ (2563 : 143-144) , รุ่งทิวา ศรีบรรเทา และธันยาภรณ์ นวลสิงห์ (2563 : 47) , วัลลภ บุตรเกตุ และสำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์ (2563 : 754-756) , อภินันท์ ป่าขันมะลี (2563:162) , สุธีรา สีมา และคณะ (2564:105)

จากนั้นนำมาวิเคราะห์และปรับประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกันได้รับการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานตามฐานวิถีชีวิตใหม่แตกต่างกัน
2. ครูที่มีอายุต่างกันได้รับการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานตามฐานวิถีชีวิตใหม่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันได้รับการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานตามฐานวิถีชีวิตใหม่แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิต ใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา

- 1.1 ความหมายของความสุขในการปฏิบัติงานของครู
- 1.2 ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานของครู
- 1.3 องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู
- 1.4 ความหมายของฐานวิถีชีวิตใหม่
- 1.5 ความสำคัญของฐานวิถีชีวิตใหม่

1.6 การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหาร สถานศึกษา

2. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 3.1 งานวิจัยต่างประเทศ
- 3.2 งานวิจัยในประเทศ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของความสุขในการปฏิบัติงานของครู

นักวิชาการได้ให้คำถึงความหมายของความสุขในการปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้

พิกุล พุ่มช้าง และปริญญา มีสุข (2560 : 649) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง แนวคิดที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือคนทำงานในองค์กรที่ถือเป็นบุคคลสำคัญ และเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุขย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน

กฤตชัย สุริยนต์ และคณะ (2562 : 6) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์การปฏิบัติงานของตนเอง นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกัน และมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน สำหรับความสุขในการทำงานเป็นการแสดงอารมณ์ในทางบวกเกิด ความสนุกสนานมีการแสดงพฤติกรรมให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ มีการตัดสินใจที่ดี มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เกิดความรักในงานและมีความยึดมั่นในองค์กรสูง

ทัศนีย์ รัตนบุรี และคณะ (2562 : 12) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ประสบการณ์และความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีความต้องการให้ตนได้รับการยกย่องและยอมรับจากบุคคลทั่วไป การได้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานที่มีความมั่นคง ก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนา การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและจริงใจ การได้รับสวัสดิการ การได้รับความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน ถ้าคนปฏิบัติงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่องคนปฏิบัติงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข

ณัฐพล หงส์คง และชัชจรีญา ไบลิ (2563 : 137) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานกับบุคคลนั้น

อภิรักษ์ ขำขันมะลี (2563 : 158) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากปฏิบัติตนอย่างสร้างสรรค์ การแสดงออก โดยการยิ้มหัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ในเชิงบวกที่เกิดจากการกระทำในการปฏิบัติงาน เช่น การร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจ

ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลจากความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น มีความสุขสนุกสนาน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ร่วมงานมีความสุขสนุกสนาน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความผูกพันในงานที่ปฏิบัติอยู่ในองค์กรต่อไป

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ผลที่เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 มีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน มีความผูกพันในงานและต้องการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานของครู

นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้ อรรถัญญา พงษ์พิมาย และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2558 : 1080) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครูถือเป็นสิ่งสำคัญจะทำให้ครูมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่และพัฒนา นักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีการพัฒนาแนวการสอนใหม่ ๆ ลดความเครียด ลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างครูด้วยกัน การได้รับภาระหน้าที่ที่เหมาะสม มีส่วนช่วยให้ลดการขาดงาน การเข้าสอนช้า การลางาน นอกจากนี้โรงเรียนยังประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหา และฝึกอบรมครูใหม่ ยิ่งไปกว่านั้นจะทำให้โรงเรียนได้บรรลุดัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผลดีนักเรียน ที่ได้คุณภาพอีกด้วย

พิกุล พุ่มช้าง และปริญญา มีสุข (2560 : 650) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งปัญหาคือในแต่ละบริบทของสถานศึกษา มีแนวคิดการวัดองค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน การได้ทราบถึงองค์ประกอบที่เป็นองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจนนั้นจะทำให้ได้เกิดประโยชน์ในเชิงบริบททางการศึกษาจะสามารถพัฒนา และต่อยอดศาสตร์การบริหารการศึกษา โดยผู้บริหารทุกระดับสามารถนำแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งความสุขไปใช้ออกนโยบายการพัฒนาคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พศชนัน นิรมิตไชยนนท์ และคณะ (2561 : 164) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยความสุขในการปฏิบัติงานของครูจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ หากขาดปัจจัยด้านองค์กรในการมีนโยบายและสนับสนุนการสร้างความสุขในการทำงานให้แก่ครู โดยผู้บริหารต้องตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการที่จะพัฒนาความสุขในการทำงานของครู ผนวกแนวคิดการสร้างความสุขในการทำงานเข้าไปอยู่ในวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กรและสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้วยการกำหนดให้มีคณะทำงานสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่จะทำให้ครูมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ทำให้ครูรู้สึกค่าที่ทำงาน

เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง เห็นคุณค่าและใส่ใจกับการดูแลจิตใจของบุคลากรทุกฝ่ายทุกระดับ รับฟังความคิดเห็นของครูและมีการปรับปรุงสภาพการทำงานให้เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข ภาวะ รวมถึงมีนโยบายที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับสุขภาพของบุคลากร

ทัศนีย์ รัตนบุรี และคณะ (2562 : 12) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากครูถือว่าเป็นทรัพยากรสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาไปสู่เป้าหมายตามแผนพัฒนาการศึกษาได้ เพราะครูเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาให้แก่ผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้และสามารถในการดำรงชีวิตให้เหมาะสมกับสภาพของปัจจุบันในสังคมที่เปลี่ยนแปลงความสำเร็จที่เกิดขึ้นมาจากการปฏิบัติงานของครูเป็นหลัก การปฏิบัติงานของครูในปัจจุบันพบว่า ครูมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ความสุขในการปฏิบัติงานของครูกำลังลดน้อยลงสาเหตุเกิดจากสถานศึกษามีการปรับตัวเพื่อเผชิญกับยุคโลกาภิวัตน์ และก้าวเข้าสู่ยุคของความเจริญรุ่งเรือง รองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การสื่อสารและเทคโนโลยี

ชิปัตย์ ทั่นเส็ง และมัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2562 : 415) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครูเป็นสิ่งสำคัญที่เกิดต้องเกิดจากความร่วมมือกันของบุคลากรในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหาร และมีแนวทางการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันให้เกิดขึ้นในองค์กร ลดความขัดแย้งของบุคลากร ส่งผลให้เกิดผลงานมีประสิทธิภาพและทำให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

กอนิษฐ์ คำมะลา และคณะ (2563 : 33) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สถานการณ์ในปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลง ได้แก่ โครงสร้างประชากร เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี การพัฒนาด้านนวัตกรรมต่าง ๆ ทำให้การดำรงชีวิตเปลี่ยนแปลง มีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดของการดำรงชีวิตชีวิต จึงเป็นสาเหตุทำให้คนจำนวนมากเกิดความเครียดเพราะต้องเผชิญกับเหตุการณ์และปัญหาต่าง ๆ จนทำให้ความสุขในการดำรงชีวิตลดลง มีปัญหาสุขภาพจิต จนเกิด การเจ็บป่วยทางจิตได้ ดังนั้นความสุขจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติภารกิจในชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะ เป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องของการทำงาน ความสุขเป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการในการดำเนินชีวิตของมนุษย์

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความสุขเป็นสิ่งสำคัญจะทำให้ครูมีความเต็มใจที่จะทำหน้าที่และพัฒนาตนเอง ลดความเครียด ลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานการได้รับภาระหน้าที่ที่เหมาะสมกับตนเอง ส่งผลให้เกิดผลงานมีประสิทธิภาพและทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

อริคุณ สันธนาปัญญาและคณะ (2557 : 24-26) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน เพราะสภาพแวดล้อมรอบ ๆ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่เกี่ยวข้องกับความสะดวก เป็นระเบียบ เรียบร้อย มีความปลอดภัยถูกสุขอนามัย อากาศ แสงสว่าง มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ที่เพียงพอและสะดวกต่อการใช้งาน สภาพแวดล้อมด้านตารางเวลาก็คือ ระยะเวลาการทำงาน มีความเหมาะสม มีความยืดหยุ่น รวมถึงสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ ความเบื่อหน่าย และความเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน หากสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศ ที่ดี มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มีความสะดวกสบาย มีสถานที่สำหรับออกกำลังกาย มีบรรยากาศ ที่ทำให้รู้สึกอบอุ่น

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นคุณลักษณะของผู้บริหาร ที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการสร้างอำนาจหรืออิทธิพลทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามที่ ต้องการเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นอีกปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของครู เพราะผู้บริหารจะเป็นผู้ที่บังคับบัญชา และมีบทบาทหลักในการกำหนดแนวทางใน การบริหารงานต่าง ๆ หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำคงจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ยาก

3. ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนเป็นค่าใช้จ่ายที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นในรูปตัวเงิน และผลประโยชน์อื่น เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งดึงดูด มีศักยภาพมาปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ประกอบไปด้วย 1) เงินเดือน เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้ ผู้ปฏิบัติงาน เป็นรายได้ประจำทุกเดือน 2) ค่าจ้าง เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เป็นพิเศษเพื่อ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น โบนัส เงินรางวัลพิเศษ เป็นต้น 3) ประโยชน์เกื้อกูล เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือนและค่าจ้าง เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เพื่อสนับสนุนให้มีการทำงานดีขึ้น หรือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กรดังนั้นค่าตอบแทนจึงเป็นหนึ่งสิ่งที่สร้างแรงกระตุ้น และแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ตนเองได้ทำ เพราะรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่า กับการทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน หากลองสังเกต

องค์กรที่มีสวัสดิการที่ดี มีค่าตอบแทนสูงบุคลากรมักจะมี ความพึงพอใจในการทำงาน
ทุ่มเทในการทำงาน แม้จะต้องทำงานที่หนัก เพราะเล็งเห็นถึงความคุ้มค่าที่จะทำงานให้กับองค์กร

4. คุณลักษณะงาน หมายถึง คุณลักษณะงานเป็นการออกแบบงานที่เน้นคุณลักษณะงาน
ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลของการปฏิบัติงานเป็นอีกหนึ่ง
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของการทำงาน โดยตรงที่จะส่งผลต่อความพอใจต่อการทำงาน
ของแต่ละบุคคล ซึ่งคุณลักษณะงานประกอบไปด้วย 1) ความหลากหลายของงาน เป็นระดับ
ที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน หรือในการทำกิจกรรมหลายด้าน
เพื่อให้งานนั้นสำเร็จบรรลุเป้าหมาย 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน เป็นระดับของการเปิดโอกาส
ให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานตั้งแต่ต้นจนจบด้วยตนเอง จึงทำให้ทราบกระบวนการทั้งหมดของ
การทำงาน 3) ความสำคัญของงาน เป็นระดับที่ผู้ปฏิบัติงานทราบว่างานนั้นมีความสำคัญและจะ
ส่งผลกระทบต่อของงานที่มีต่อผู้อื่น หรือองค์กร 4) ความมีอิสระในงาน เป็นระดับของการเปิดโอกาส
ให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงานเริ่มตั้งแต่การวางแผน การคิดวิเคราะห์งาน การบริหารงาน
การจัดตารางการทำงานด้วยตนเองทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่องานสูงมากขึ้น 5) ผลป้อนกลับ
จากงาน เป็นระดับที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลโดยตรงชัดเจนและถูกต้องเกี่ยวกับประสิทธิผลในการ
ปฏิบัติงานของพวกเขา เพื่อทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตน ซึ่งผลป้อนกลับจากงานมิได้
ทั้งในทางบวกและทางลบ

5. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นการติดต่อสื่อสาร
เกี่ยวข้องกันระหว่าง ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยการแสดงออก
พฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ ทางกายวาจา ใจ ในเชิงบวกเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน
ภายในโรงเรียน โดยประกอบด้วย 1) สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร 2) สัมพันธภาพระหว่าง
ครูกับเพื่อนครู 3) สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญ
ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมาก เพราะสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กรจะช่วยสร้าง
บรรยากาศที่ดีให้กับสถานศึกษา เป็นบรรยากาศแห่งความสุข ซึ่งเมื่อเราคิดถึงสถานที่ทำงานแล้ว
ทำให้เราอยากทำงานเพื่อที่เจอเพื่อนร่วมงานที่ดีร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน สามารถไว้วางใจที่จะ
ปรึกษาได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีผู้บริหารที่เข้าใจ มีความเป็นกันเอง มีลูกศิษย์ที่เคารพ
นับถือในตัวท่าน ไว้วางใจท่านประดุจกับคนในครอบครัวหากเป็นจริงทั้งหมดคงเป็นสถานที่
ทำงาน ที่ความอบอุ่นเหมือนอยู่ในครอบครัว แต่หากสัมพันธภาพของคนในองค์กรไม่ดีก็อาจ
สร้างปัญหาต่าง ๆ ให้กับสถานศึกษาได้ ไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอน ครูผู้สอนด้วย
กันเองหรือแม้แต่ว่างครูผู้สอนกับนักเรียน ย่อมส่งผลกระทบต่อ เกิดความผิดใจและก่อให้เกิดผลเสีย
ที่อาจบานปลายออกไปจนอาจลุกลามกลายเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไขได้

วิลาวัณย์ ชกบัตร์ และดาวรรณ ฤวิธกา (2559 : 120-121) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. ผลสำเร็จของงาน
2. ทักษคติเชิงบวก
3. ความมั่นคงในงาน
4. ความผูกพันต่อองค์กร
5. แรงจูงใจและการเสริมแรง

ธรรมรัตน์ โปธิสุวรรณปัญญา (2560 : 201) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ร่างกายสติปัญญา จิตวิญญาณ และความสามารถในการเผชิญปัญหาอุปสรรค ซึ่งเป็น คุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีอยู่และสามารถเรียนรู้เพิ่มเติม หรือฝึกฝนได้ เช่น การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคคลมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยการฝึกอบรม หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม และสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรที่มีการส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านทรัพยากรอุปกรณ์ เครื่องมือที่เพียงพอ สถานที่ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน อีกทั้งการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่มีการเกื้อกูลกัน มีความเอื้อเฟื้อต่อกัน มีสัมพันธภาพที่ดีในการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน ทำให้ทุกคนในองค์กรเกิดความสุขในการทำงาน มีผลให้องค์การประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้ามากขึ้น

วิชาญ ระดมกิจ และสายสุดา เตียเจริญ (2561 : 129-130) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. พื้นฐานความคิด ความเชื่อทัศนคติ ปัญญาและการฝึกฝน
2. ลักษณะงาน
3. หัวหน้า เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆที่เกี่ยวข้อง
4. วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในการทำงาน
5. รูปแบบการใช้ชีวิต
6. ครอบครัว
7. สังคม สถานการณ์/ปัจจัยแวดล้อม

นัตรวดี สำเภาแก้ว และชวลิต เกิดทิพย์ (2562 : 181) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. การติดต่อสัมพันธ์

2. ความรักในงาน

3. ความสำเร็จในงาน

4. การเป็นที่ยอมรับ

5. ความรื่นรมย์ในงาน

6. ความพึงพอใจในงาน

7. ความกระตือรือร้นในการทำงาน

ชิปต์ย์ ทั้นเส็ง และมัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2562 : 416) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. สัมพันธภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงานโดยการที่บุคคลร่วมกันทำงานเกิดสังคมนการทำงานขึ้น ทำให้มีความสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกัน มีการร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรและก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

2. ความรักในงาน หมายถึง ความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน รับรู้ว่าคุณมีภาระรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในการทำงานของตนเอง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรู้สึกทางบวกจากการปฏิบัติงาน ทำให้ปฏิบัติงานด้วยความสนุกสนานและภาคภูมิใจ

3. ความสำเร็จในงาน หมายถึง การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต

4. การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ และความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

กษมา ช่วยยิ้ม และคณะ (2563 : 190-191) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ที่จะก่อให้เกิดความสุขในการทำงานนั้น บุคลากรจะต้องมีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียน ผู้ปกครอง มีความรับผิดชอบ และให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติในหน้าที่ในด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีการวางแผนในการปฏิบัติงานร่วมกับคนอื่น ๆ ช่วยกันสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

2. ด้านความรักในงาน หมายถึง ความรักในงานที่จะก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรจะต้องมีความคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความภาคภูมิใจและเห็น

คุณค่าในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ รักในอาชีพครู และคิดว่าเป็นอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น รักในงานที่ปฏิบัติ

3. ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง ความสำเร็จในงานที่จะก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรจะต้องมีความรู้สึภาคภูมิใจที่เป็นผู้มีส่วนร่วม ทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้า และจะต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้นต่อไป และมีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานนั้นสำเร็จลุล่วง

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การเป็นที่ยอมรับที่จะก่อให้เกิดความสุขในการทำงานนั้น บุคลากรจะมีความสุขเมื่อได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและบุคลากรอื่น ๆ ที่มีโอกาสร่วมงานกัน ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงของโรงเรียนเสมอ เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงาน ได้เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่สมาชิกในทีม

5. ด้านความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความพึงพอใจที่จะก่อให้เกิดความสุขในการทำงานนั้น บุคลากรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในภาระงานนั้น ๆ เป็นผู้ที่มีความรักในงานและการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ชุดิมา เสือพันธุ์ (2563 : 5-6) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. ด้านความรักในงาน หมายถึง ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานการสอนมาก มีความยินดีปฏิบัติงานการสอนของตนด้วยความรัก มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันและช่วยเหลือซึ่งกันด้วยความสามัคคี มีความรู้สึกรักและผูกพันกับงานการสอน มีภาคภูมิใจในหน้าที่ ที่ได้รับผิดชอบด้วยความจริงใจและครูมีความรู้สึกในทางบวกกับงานที่ได้รับมอบหมาย

2. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ครูมีความต้องการปลอดภัยจากการถูกหรือเสียดสีใส่ร้ายป้ายสีทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความต้องการปลอดภัยในการดำเนินชีวิตปัจจุบัน มีความต้องการปลอดภัยในร่างกายที่ปราศจากโรคต่าง ๆ และมีความต้องการความช่วยเหลือด้านความปลอดภัยจากเหตุการณ์ ที่อาจเกิดขึ้นได้

3. ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง ครูมีความภาคภูมิใจในผลของความสำเร็จในหน้าที่ต่องานที่รับผิดชอบสามารถทำให้งานสำเร็จได้ด้วยดี รู้สึกว่าหน้าที่ของครูคือการทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนนักเรียนแต่ก็มีความสุขในการสอนนักเรียนและครูมีความรู้สึกที่ตนเองสามารถทำงานกับทีมงานครั้งนี้ได้จนประสบผลสำเร็จได้เพราะเกิดจากความสามัคคี

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ ครูต้องสร้างทัศนคติด้านความเชื่อมั่นในตนเองว่า มีความสามารถที่สามารถทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จได้ด้วยดี การยอมรับและให้เกิดผู้อื่นหรือเพื่อนๆ ด้วยความจริงใจ การเข้าไปช่วยเหลือผู้อื่น ครูต้องสร้างความมั่นใจของตนเองในเรื่องการทำหน้าที่การสอนให้นักเรียนเกิดความรู้และมีประสบการณ์ใหม่ ๆ เกิดขึ้นทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ ตลอดจนการสร้างควมไว้วางใจกับเพื่อน ๆ หรือบุคคลรอบข้างว่าเป็นคนน่าไว้วางใจและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่นนั้นต้องสร้างผลงานด้านการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีก็จะได้รับการยกย่อง การยอมรับในทางที่ดีจากสังคมหรือเพื่อนร่วมงาน และครูต้องสร้างบารมีหรืออำนาจให้เกิดแก่ตนเองด้วยการช่วยเหลือเพื่อน ๆ

ฉัฐพล หงษ์คง และชัชชริยา ไบลี (2563 : 143-144) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จในงาน
2. ด้านความรักในงาน
3. ด้านการเป็นที่ยอมรับ
4. ด้านการติดต่อสัมพันธ์
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

รุ่งทิwa ศรีบรรเทา และชันษาภรณ์ นวลสิงห์ (2563 : 47) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์
2. ด้านความรักในงาน
3. ด้านความสำเร็จในงาน
4. ด้านสถานการณ์ทางการเงิน

วัลลภ บุตรเกตุ และสำเร็จ อ่อนสัมพันธ์ (2563 : 754-756) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. สุขภาพดี (Happy body) หมายถึง ครูมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีการออกกำลังกายเป็นประจำ มีการรับประทานอาหารครบทั้ง 5 หมู่ มีการพักผ่อนอย่างเพียงพอเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

2. น้ำใจงาม (Happy heart) หมายถึง ครูมีความห่วงใย เอื้ออาทร ซึ่งกันและกัน

3. สังคมดี (Happy society) หมายถึง ครูจัดกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม มีความรักต่อชุมชนที่ตนทำงานและที่พักอาศัย มีความปรองดองสามัคคีต่อกัน ร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

4. การผ่อนคลาย (Happy relax) หมายถึง ครูเข้าร่วมสัมมนา ศึกษาดูงาน นอกสถานที่ กิจกรรมส่งเสริม สนับสนุน ให้นักลากรมีการผ่อนคลาย เช่น กิจกรรมกีฬา ดนตรี เป็นต้น และมีการจัดกิจกรรมลดความกดดัน ลดความเครียด ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

5. หาความรู้ (Happy brain) หมายถึง ครูมีการเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ของตนเอง ผู้บริหาร สนับสนุนการอบรม ศึกษาดูงาน เรียนต่อ ของครูที่มีศักยภาพทำให้ โรงเรียนพัฒนาขึ้น

6. ทางสงบ (Happy soul) หมายถึง ครูมีศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีสติ มีสมาธิในการทำงานสามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้

7. ใช้เงินเป็น (Happy money) หมายถึง ครูใช้เงินคุ้มค่าไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย

8. ครอบครัวดี (Happy family) หมายถึง ครอบครัวครูมีความรักความอบอุ่น

อภิสิทธิ์ ขำขันมะลิ (2563:162) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. การติดต่อสัมพันธ์
2. ความรักในงาน
3. ความสำเร็จในงาน
4. การเป็นที่ยอมรับ

สุธีรา สี่มา และคณะ (2564:105) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และสวัสดิการ

2. สัมพันธภาพในที่ทำงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม

4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

5. บรรยากาศองค์กร หมายถึง โครงสร้างองค์กร ขวัญและกำลังใจในการทำงาน มาตรฐาน/นโยบายการปฏิบัติงาน ค่านิยมร่วมขององค์กร

6. ครอบครัว หมายถึง สมดุลระหว่างงานและครอบครัวสัมพันธภาพในครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาโมเดล

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ แนวความคิด	นักวิชาการ													รวม	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
12. บัณฑิต ด้านสิ่งแวดล้อม			✓											✓	2
13. รูปแบบ การใช้ชีวิต				✓											1
14. ครอบครัวดี				✓							✓		✓	3	
15. สังคม				✓							✓			2	
16. ความรักในงาน					✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		7	
17. การเป็น ที่ยอมรับ					✓	✓	✓	✓	✓			✓		6	
18. ความรื่นรมย์ ในงาน					✓									1	
19. ความพึงพอใจ ในงาน					✓		✓						✓	3	
20. ความ กระตือรือร้น					✓									1	
21. คุณภาพชีวิต									✓					1	
22. สุขภาพดี											✓			1	
23. น้ำใจ											✓			1	
24. ผ่อนคลาย											✓			1	
25. หาคำรู้											✓			1	
26. สงบ											✓			1	

หมายเหตุ

[1] อธิคุณ สิ้นชนาปัญญา (2557 : 24-26) , [2] วิชาวิณัยย์ ยกบัตร์ และดาวรรณ ถวิลกา (2559 : 120-121) , [3] ธรรมรัตน์ โพธิสุวรรณปัญญา (2560 : 201) , [4] วิชาญ ระดมกิจและสายสุดา เตียเจริญ (2561 : 129-130) , [5] นัตรวดี สำเภาแก้ว และชวลิต เกิดทิพย์ (2562 : 181) , [6] ชีปต์ย์ ทั้นเส็ง และมัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2562 : 416) , [7] กษมา ช่วยยิ้ม และคณะ (2563 : 190-191) , [8] ชุติมา เสือพันธุ์ (2563 : 5-6) , [9] ฉัฐพล หงษ์คง และชัชจรียา ไบลิ (2563 : 143-144) , [10] รุ่งทิวา ศรีบรรเทา และชั้นยาภรณ์ นวลสิงห์ (2563 : 47) , [11] วัลลภ บุตรเกตุ และสำเริง อ่อนสัมพันธ์ (2563 : 754-756) , [12] อภินันท์ ขำขันมะลิ (2563:162) , [13] สุธีรา สีมา และคณะ (2564:105)

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ความสุขของการปฏิบัติงานของครูแบบวิถีชีวิตใหม่ ตามแนวคิดของนักวิชาการพบว่า ความสุขของการปฏิบัติงานของครูแบบวิถีชีวิตใหม่ มี 26 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปร สรุปได้ว่า มีตัวแปร 4 ตัวที่มีความถี่สูงจำนวน 6-8 ความถี่ คือ 1) สัมพันธภาพ 2) ผลสำเร็จของงาน 3) ความรักในงาน และ 4) การเป็นที่ยอมรับ ดังนั้น การศึกษาความสุขของการปฏิบัติงานของครูแบบวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมา ทั้ง 4 ตัวแปร คือ 1) สัมพันธภาพ 2) ผลสำเร็จของงาน 3) ความรักในงาน และ 4) การเป็นที่ยอมรับ มาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านสัมพันธภาพ

ด้านสัมพันธภาพ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อธิคุณ สิ้นชนาปัญญา (2557 : 24-26) กล่าวว่า สัมพันธภาพ หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นการติดต่อสื่อสารเกี่ยวข้องกันระหว่าง ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยการแสดงออกพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ ทางกาย วาจา ใจ ในเชิงบวกเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันภายในโรงเรียน โดยประกอบด้วย 1) สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร 2) สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนครู 3) สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมาก เพราะสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กรจะช่วยสร้างบรรยากาศ ที่ดีให้กับสถานศึกษา เป็นบรรยากาศแห่งความสุข ซึ่งเมื่อเราคิดถึงสถานที่ทำงานแล้วทำให้เราอยากปฏิบัติงานเพื่อที่เจอเพื่อนร่วมงานที่ดีร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน สามารถไว้วางใจที่จะปรึกษาได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีผู้บริหารที่เข้าใจ มีความเป็นกันเอง มีลูกศิษย์ที่เคารพนับถือ ไว้วางใจ ท่านประจักษ์กับคนในครอบครัวหากเป็นจริงทั้งหมดคงเป็นสถานที่ทำงานที่ความอบอุ่นเหมือนอยู่

กันในครอบครัว แต่หากสัมพันธภาพของคนในองค์กรไม่ดีก็อาจสร้างปัญหาต่าง ๆ ให้กับสถานศึกษาได้ ไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอน ครูผู้สอนด้วยกันเองหรือแม้แต่ว่างครูผู้สอนกับนักเรียน ย่อมส่งผลกระทบต่อ เกิดความผิดใจและก่อให้เกิดผลเสียที่อาจบานปลายออกไปจนอาจลุกลามกลายเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไขได้

สุพรรณิการ์ ศรีสุวรรณและศศิลักษณ์ ขยันกิจ (2558 : 501) กล่าวว่า สัมพันธภาพ หมายถึง การลดความขัดแย้งและการอยู่ร่วมกันของผู้คนอย่างปกติสุข ส่งผลให้พร้อมสร้างสรรค์สิ่งดีงามที่เป็นประโยชน์แก่สังคมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

ประสาธ อิศรปริดา และธีรประภา ทองวิเศษ (2560 : 208) กล่าวว่า สัมพันธภาพ หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปโดยใช้การสื่อสารอารมณ์ความรู้สึกด้วยวาจาหรือด้วยภาษาท่าทาง

ธิปไตย ทั่นเส็ง และมัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2562 : 416) กล่าวว่า สัมพันธภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงาน โดยการที่บุคคลร่วมกันทำงานเกิดสัมพันธภาพการทำงานขึ้น ทำให้มีความสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกัน มีการร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรและก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

กษมา ช่วยยิ้ม และคณะ (2563 : 190-191) กล่าวว่า สัมพันธภาพ หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ที่จะก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรจะต้องมีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างรอบคอบเพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด มีความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียนและผู้ปกครอง มีความรับผิดชอบและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติในหน้าที่ในด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีการวางแผนในการทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ช่วยกันสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

สุชีรา สีมา และคณะ (2564 : 105) กล่าวว่า สัมพันธภาพ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า สัมพันธภาพ หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับผู้บริหาร ระหว่างครูกับเพื่อนครู และระหว่างครูกับนักเรียน รวมไปถึงผู้ปกครองและชุมชน มีการวางแผนร่วมกัน ช่วยเหลือกันในการทำงาน ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความเห็นใจกันและมีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร

2. ด้านผลสำเร็จของงาน

ด้านผลสำเร็จ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อรกัญญา พงษ์พิมาย และวิโรจน์ เกษญาติลักษณ์ (2558 : 1083) กล่าวว่า ผลสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขสามารถทำให้ครูมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ ผลงานที่

ได้จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานได้อีกด้วย

ชิปิตย์ ทั่นเส้ง และมัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2562 : 416) กล่าวว่า ผลสำเร็จของงาน หมายถึง การทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความสำเร็จในการทำงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต

กษมา ช่วยยิ้ม และคณะ (2563 : 190-191) กล่าวว่า ผลสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จในงานที่จะก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรจะต้องมีความรู้สึกรักภาคภูมิใจที่เป็นผู้มีส่วนร่วมพัฒนาสถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า และจะต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานนั้นต่อไป และมีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานนั้นสำเร็จลุล่วง

ชุตินา เสือพันธุ์ (2563 : 5-6) กล่าวว่า ผลสำเร็จของงาน หมายถึง ครูมีความภาคภูมิใจในผลของความสำเร็จในหน้าที่ต่องานที่รับผิดชอบสามารถทำให้งานสำเร็จได้ด้วยดี รู้สึกว่าหน้าที่ของครูคือการทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนนักเรียนแต่ก็มีความสุขในการสอนนักเรียน และครูมีความรู้สึกที่ตนเองสามารถปฏิบัติงานกับทีมงานครั้งนี้ได้จนประสบความสำเร็จได้เพราะเกิดจากความสามัคคีของทีมงานตามลำดับปัจจัยที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครู

รุ่งทิวา ศรีบรรเทา และธันยาภรณ์ นวลสิงห์ (2563 : 48) กล่าวว่า ผลสำเร็จของงาน หมายถึง ครูมีความสุขในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมีความอดทน พยายามทุ่มเท เสียสละ มีความรับผิดชอบในงาน ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย

อนุชิต อนุศรี และคณะ (2563 : 72) กล่าวว่า ผลสำเร็จของงาน หมายถึง สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง ปฏิบัติงานโดยการวางแผนงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมส่งผลให้งานสำเร็จตามเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เสมอ และสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในขณะปฏิบัติงาน โดยการริเริ่ม ปรับปรุงแก้ไขการทำงานอยู่เสมอส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ เช่น มีการปฏิบัติงานด้วยความละเอียดและรอบคอบ ทำให้ผลงานมีความถูกต้อง เชื่อถือได้และตอบสนองความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี สามารถลดการสูญเปล่าของการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานได้อย่างมาก เนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ผลสำเร็จของงาน หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนดไว้ มีความรู้สึกภาคภูมิใจในหน้าที่ต่อ

งานที่รับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความอดทน มานะพยายามทุ่มเท เสียสละ มีความละเอียดและรอบคอบทำให้ผลงานมีความถูกต้อง มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่และทำงานสำเร็จได้ด้วยดี มีความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน เป็นผู้มีส่วนร่วมทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้า

3. ด้านความรักในงาน

ด้านความรักในงาน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ภาวิน ชินะโชติ และคณะ (2559 : 152) กล่าวว่า ความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าคนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

ก่อแก้ว จันทร์กิ่งทอง (2562 : 330) กล่าวว่า ความรักในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีการลงทุนในหลากหลายมิติ ทั้งด้านกายภาพ อารมณ์ และการตระหนักรู้ โดยบุคคลที่มีความรักผูกพันในงานจะมีลักษณะของผู้ที่มีพลังงานสูงในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความใส่ใจในงานที่ทำ ความรักผูกพันในงานเปรียบเสมือนตัวแปรที่นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น ความรักผูกพันในงานประกอบด้วย 3 มิติ ดังนี้ 1) ความมีพลัง คือ การมีลักษณะของผู้ที่มีพลังงานและมีจิตใจยืดหยุ่นพร้อมรับการปฏิบัติงาน ตลอดจนเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน นั้นอาจมีความเหนื่อยยากลำบาก 2) ความทุ่มเท คือ บุคคลที่สามารถรับรู้ถึงความรู้สึกผู้อื่น เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดแรงบันดาลใจ และ 3) ความหลงใหล คือ ผู้ที่มีความสุขในการปฏิบัติงานถึงแม้ต้องเผชิญกับความยากลำบากในการปฏิบัติงานก็ผ่านไปได้อย่างรวดเร็ว

ธิปไตย ทั่นเส็ง และมัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2562 : 416) กล่าวว่า ความรักในงาน หมายถึง ความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน รับรู้ว่าตนมีภาระรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในการทำงานของตนเอง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรู้สึกทางบวกจากการปฏิบัติงาน ทำให้ปฏิบัติงานด้วยความสนุกสนานและภาคภูมิใจ

กษมา ช่วยยิ้ม และคณะ (2563 : 190-191) กล่าวว่า ความรักในงาน หมายถึง ความรักในงานที่จะก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรจะต้องมีความคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำหน้าที่รับผิดชอบ รักในอาชีพครู และคิดว่าเป็นอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น รักในงานที่ปฏิบัติ

ซุติมา เสือพันธุ์ (2563 : 5-6) กล่าวว่า ความรักในงาน หมายถึง ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานด้านการสอนมาก มีความยินดีในการปฏิบัติงานการสอนด้วยความรัก มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันกับผู้ร่วมงานและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้วยความสามัคคี มีความรู้สึกรักและผูกพันกับการปฏิบัติงานการสอน มีภาคภูมิใจในภาระหน้าที่ที่ตนนั้นรับผิดชอบด้วยความจริงใจและครูมีความรู้สึกในทางบวกกับงานที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับปัจจัยที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครู

รุ่งทิwa ศรีบรรเทา และชั้นยาภรณ์ นวลสิงห์ (2563:48) กล่าวว่า ความรักในงาน หมายถึง ครูมีความพยายามเพื่อให้เกิดความสำเร็จของสถานศึกษา โดยมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เสียสละอุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามความรู้ความสามารถ

สรุปลได้ว่า ความรักในงาน หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้สึกรักและผูกพันในการทำงาน มีความตระหนักถึงความสำคัญของอาชีพครูว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความยินดีในการทำงานของตนเอง มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกทางบวกในการทำงาน มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานด้วยความสนุกสนานและมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำหน้าที่รับผิดชอบด้วยความจริงใจ

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ภาวิน ชินะโชติ และคณะ (2559 : 152) กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

ชิตารักษ์ ลือชา และกฤษฎาภรณ์ ยุงทอง (2560 : 11) กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ธีรภัศ์ ทั่นเส้ง และมัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2562 : 416) กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ และความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

อัจฉริย์ มานะกิจ และประสพชัย พสุนนท์ (2562 : 67) กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากคนอื่นมีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือสังคม ส่งผลให้ทำงานด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเทจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

กษมา ช่วยยิ้ม และคณะ (2563 : 190-191) กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การเป็นที่ยอมรับที่จะก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรจะมีความสุขเมื่อได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและบุคลากรที่มีโอกาสร่วมงานกัน ได้รับความไว้วางใจ ให้ความสำคัญต่อชื่อเสียงของโรงเรียนเสมอ เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่สมาชิกในทีม

ชุติมา เสือพันธุ์ (2563 : 5-6) กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง ครูต้องสร้างทัศนคติด้านความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถที่สามารถปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จได้ด้วยดี การยอมรับและให้เกิดผู้อื่นหรือเพื่อน ๆ ด้วยความจริงใจ การเข้าไปช่วยเหลือผู้อื่นยามที่ตกทุกข์ได้ยากอย่างสม่ำเสมอ ครูต้องสร้างความมั่นใจของตนเองในเรื่องการทำหน้าที่การสอนให้นักเรียนเกิดความรู้และมีประสบการณ์ เกิดขึ้นทำให้เกิดความน่าเชื่อถือตลอดถึงการสร้างความไว้วางใจกับเพื่อน ๆ หรือบุคคลอื่น เป็นคนน่าไว้วางใจและปลอดภัย การได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่นนั้นต้องมีผลงานด้านการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีจึงได้รับการยกย่อง การยอมรับในทางที่ดีจากสังคมหรือเพื่อนร่วมงาน และครูต้องสร้างบารมีหรืออำนาจให้เกิดแก่ตนเองด้วยการช่วยเหลือเพื่อน ๆ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้คนอื่นเห็นก่อน

สรุปได้ว่า การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ และความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรภายในสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงาน เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้อื่น ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เชื่อมมั่นในตนเองว่ามีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ด้วยดี

ความหมายของฐานวิถีชีวิตใหม่

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงความหมายของฐานวิถีชีวิตใหม่ ไว้ในลักษณะต่างๆ ดังนี้

สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (2563) กล่าวว่า วิถีชีวิตใหม่ หมายถึง แนวทางที่หลายๆ คนจะต้องปรับเปลี่ยนชุดพฤติกรรมในช่วงที่มีโรคระบาดไวรัสโควิด 19 ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบวิถีชีวิตไปพร้อมกันทั่วโลก จากที่เคยออกจากบ้านเพื่อไปปฏิบัติงานที่สถานศึกษา ต้องปรับเปลี่ยนทำทุกอย่างที่บ้าน หากมีความจำเป็นต้องออกจากบ้าน ต้องใส่หน้ากากเพื่อป้องกันโรค ต้องเว้นระยะห่างสำหรับบุคคลล้างมือบ่อย ๆ นาน 20 วินาที เช็ดมือด้วยแอลกอฮอล์รวมถึงการปรับเปลี่ยนทางด้านธุรกิจและบริการต่างๆ ให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันจึงต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การเปิดระบบ

ลงทะเบียนออนไลน์ การใช้ระบบซื้อขายและบริการทางออนไลน์สิ่งนี้เกิดเป็นวิถีใหม่ในการดำรงชีวิตซึ่งเมื่อจำต้องปฏิบัติกันเป็นปกติต่อเนื่องในระยะเวลาหนึ่งจนเกิดเป็นความพอใจ ในที่สุดทั้งหมดนี้ก็ได้กลายเป็นวิถีชีวิตใหม่ในสังคม ประเด็นสำคัญเกี่ยวกับชีวิตวิถีใหม่ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในสังคมในสังคมไทยเพื่อตอบสนองวิกฤติโควิด 19 ประกอบด้วย

1. การทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) หมายถึง การอยู่ในบ้านพร้อมทำงานทำกิจกรรมต่าง ๆ ภายในที่อยู่อาศัยของตนเอง ส่งผลต่อความต้องการที่พักอาศัยที่เปลี่ยนไปจากเดิมที่อาศัยในพื้นที่ที่มีขนาดเล็กอาจจะไม่เพียงพอ จำเป็นต้องการมีพื้นที่ที่สามารถทำอะไรได้หลายหลากมากยิ่งขึ้น

2. การดำเนินการทางธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ (Online Business) หมายถึง ด้วยพฤติกรรมผู้บริโภคที่มีการเปลี่ยนแปลงทำให้ส่งผลทำให้ระบบการสั่งซื้อสินค้าและบริการระบบการขนส่งระยะสั้นและการจัดส่งแบบรวดเร็วจะเป็นที่ต้องการและความสำคัญมากยิ่งขึ้น ซึ่งหลังจากนี้การขอรับบริการจากผู้บริโภคจะเริ่มหันมาให้ความสำคัญกับสุขภาพมากยิ่งขึ้น ระบบบริการต้องสร้างความมั่นใจมากขึ้นว่าสินค้าหรือบริการจะต้องมีมาตรฐานปลอดภัย และมีความสะอาด คาดว่าเราน่าจะเห็นการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการลงทุนของภาคเอกชน ห้างร้านต่าง ๆ หันมาจริงจังกับการทำธุรกิจออนไลน์กันมากขึ้น

3. การเรียนออนไลน์ (Online Learning/Entertainment) หมายถึง การอยู่ในบ้าน สิ่งสำคัญในการพัฒนาและการค้นหาตัวตน สิ่งหนึ่งก็คือ การหาความรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตัวเอง ด้วยการเรียนรู้ซึ่งสามารถเลือกเรียนในช่วงเวลาที่สะดวกได้ตามต้องการสามารถย้อนกลับเพื่อทบทวนเนื้อหาและทำความเข้าใจใหม่ได้และประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง การท่องเที่ยวใหม่รูปแบบออนไลน์ เช่น การชมพิพิธภัณฑ์เสมือน (Virtual Museum) การเที่ยวพิพิธภัณฑ์ออนไลน์ (Virtual Exhibitor) และการเข้าชมแกลอรีชื่อดังต่าง ๆ (Virtual Gallery) เป็นต้น

4. การให้คำปรึกษาทางการแพทย์และสาธารณสุขแบบออนไลน์ (Online Medical Consulting) หมายถึง การให้ความสำคัญกับการลงทุนทางด้านสาธารณสุขของประเทศมากกว่าเดิม ระบบสาธารณสุขจะมีแพลตฟอร์มด้านสุขภาพเป็นบริการพื้นฐาน และการป้องกันความเจ็บป่วยจะมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น โครงสร้างพื้นฐานของเมืองอาคารบ้านจะต้องมีบริการสุขภาพและสุขภาพจิตรองรับด้วยการให้คำปรึกษา

5. การลดความเป็นโลกาภิวัตน์ (Deglobalization) หมายถึง เพื่อพึ่งพาการผลิตในประเทศมากขึ้น เนื่องจากอุตสาหกรรมฐานการผลิตต่างๆ ของประเทศต้องหยุดชะงักรวมไปถึงการขนส่งต่าง ๆ ด้วยอีกทั้งการนำเข้าจากอุตสาหกรรมหลายแห่งในต่างประเทศที่เป็นฐานการผลิตจึงหยุดชะงักตามไปด้วยเช่นกัน

ชญานิศ ถีอวานิช และคณะ (2563 : 78) กล่าวว่า วิธีชีวิตใหม่ หมายถึง การดำเนินชีวิตตามมาตรการในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคโควิด 19 ประกอบด้วย การสวมหน้ากากอนามัยหรือหน้ากากผ้า การเว้นระยะห่างทางสังคม การล้างมือด้วยสบู่ และเจลแอลกอฮอล์ การหลีกเลี่ยงแหล่งที่มีผู้คนหนาแน่น และการทำความสะอาดพื้นผิว

กฤตกร หมั่นสระเกษ และคณะ (2564 : 210) กล่าวว่า วิธีชีวิตใหม่ (New normal) หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตแบบใหม่แตกต่างจากในอดีตเนื่องจากมีสถานการณ์บางอย่างส่งผลทำให้รูปแบบการใช้ชีวิตที่คนในสังคมเคยปฏิบัติกันมาอย่างปกติเดิม ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่การใช้ชีวิตรูปแบบใหม่ เพื่อให้มีความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากประเทศไทยเผชิญปัญหาการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 มาตั้งแต่ พ.ศ. 2562 ถึงปัจจุบัน ทำให้ประชาชนเจ็บป่วยหรือเสียชีวิตจำนวนมาก และยังไม่สามารถควบคุมโรคให้สงบลงได้ การที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้ ประชาชนจึงต้องปรับตัวและใช้ชีวิตในรูปแบบใหม่ เช่น การทำงานหรือทำกิจกรรมที่บ้าน การทำกิจกรรมด้านธุรกิจและการใช้บริการต่างๆ เช่น การซื้อของ การรับประทานอาหาร การออกกำลังกาย กิจกรรมด้านบันเทิง การท่องเที่ยวการประชุม การเรียนการสอน การใช้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์หรือออนไลน์มากขึ้น ควบคู่ไปกับการปฏิบัติตามมาตรการควบคุมการระบาดของโรค และควรปฏิบัติอย่างต่อเนื่องให้เป็นปกติในชีวิตประจำวัน หากประชาชนจำเป็นต้องเดินทางออกไปทำงานหรือไปทำธุระนอกบ้าน ให้ปฏิบัติตามมาตรการ D-M-H-T-T-A ของ (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, ออนไลน์, 2564) อย่างเคร่งครัดดังนี้

1. D : Distancing หมายถึง การเว้นระยะห่างระหว่างบุคคล และหลีกเลี่ยงการสัมผัสกับผู้อื่นควรอยู่ห่างจากบุคคลอื่น อย่างน้อย 1.5-2 เมตร เพื่อให้พื้นระยะละอองฝอย หากจำเป็นต้องใกล้ชิดให้สวมหน้ากากอนามัย (Face mask) และใส่เกราะบังหน้า (Face shield) ที่เหมาะสมใช้การติดต่อสื่อสารผ่านทางออนไลน์ หลีกเลี่ยงการไปสถานที่แออัดหรือพื้นที่เสี่ยง หลีกเลี่ยงการสัมผัสจุดเสี่ยงที่สัมผัสร่วมกันบ่อย ๆ หากสัมผัสให้ล้างมือด้วยน้ำและสบู่หรือเจลแอลกอฮอล์โดยเร็ว หลีกเลี่ยงการใช้ของใช้ร่วมกับผู้อื่น เช่น จาน ชาม ช้อน แก้วน้ำ ผ้าเช็ดตัว ฯลฯ

2. M : Mask wearing หมายถึง การสวมหน้ากากผ้า หรือหน้ากากอนามัยตลอดเวลา การสวมหน้ากากต้องสวมให้ถูกวิธี และล้างมือ ประชาชนทั่วไปสวมหน้ากากผ้า ผู้ป่วยหรือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขทั่วไปให้สวมหน้ากากอนามัย ส่วนบุคลากรทางการแพทย์ที่ต้องดูแลผู้เสี่ยง

หรือผู้ป่วยโรคโควิด-19 ให้สวมหน้ากาก N-95 เมื่อมีการทำหัตถการใกล้ชิด ให้ใส่กระบังหน้า และอุปกรณ์ป้องกันตนเอง (Personal protective equipment [PPE]) ครบชุด และควรเปลี่ยนหน้ากาก ทุกๆ 8 ชั่วโมง กรณีต้องเดินทางโดยขนส่งสาธารณะที่ไม่สามารถเว้นระยะห่างได้ หรือการระบาย อากาศไม่สมควรสวมหน้ากากตลอดเวลาลดการพูดคุย งดกินอาหารและเครื่องดื่มขณะเดินทาง ร่วมกับล้างมือหรือใช้เจลแอลกอฮอล์และเปลี่ยนหน้ากากทันทีเมื่อออกจากสถานที่นั้น ๆ

3. H : Hand washing หมายถึง การล้างมือให้สะอาด โดยล้างด้วยน้ำสะอาดและสบู่ นาน อย่างน้อย 20 วินาที ด้วยสบู่หรือล้างมือด้วยเจลแอลกอฮอล์เข้มข้น อย่างน้อยร้อยละ 70 ขึ้นไป ควรล้างบ่อย ๆ โดยเฉพาะก่อนและหลังรับประทานอาหาร ก่อนเข้าบ้าน ก่อนและหลังสัมผัสบริเวณ ใบหน้า ก่อนและหลังใช้ห้องน้ำและหลังสัมผัสจุดเสี่ยงต่างๆ

4. T : Temperature หมายถึง การตรวจวัดอุณหภูมิร่างกาย ก่อนเข้าไปใช้บริการสถานที่ ต่าง ๆ ทุกครั้งหรือตรวจวัดอุณหภูมิร่างกาย ร่วมกับการสังเกตอาการตัวเองและผู้ใกล้ชิด หากมีไข้ สูงมากกว่า 37.5 องศาเซลเซียส ร่วมกับมีอาการผิดปกติในระบบหายใจ ตาแดง ผื่นแดง ถ่ายเหลว ให้รีบปรึกษาแพทย์หรือไปพบแพทย์ทันที

5. T : Testing หมายถึง การให้ความร่วมมือในการตรวจหาเชื้อโควิด19 หากมีความเสี่ยง เช่นสัมผัสผู้ป่วยโควิด 19 ไปสถานที่เสี่ยง หรือมีอาการผิดปกติเข้าได้กับอาการบ่งชี้สำคัญของโรค โควิด 19

6. A :Appication หมายถึง การติดตั้งและใช้แอปพลิเคชันไทยชนะและหมอชนะ ในอุปกรณ์มือถือต่าง ๆ เพื่อให้ข้อมูลการเดินทางไปสถานที่ต่าง ๆ ก่อนเข้าและออกสถานที่ทุกครั้ง รวมทั้งใช้ประเมินตนเองผ่านแอปพลิเคชัน ไทยชนะไทย ว่า มีความเสี่ยงที่จะแพร่เชื้อหรือไม่

ศศิญา ทุมเสน และจุไรรัตน์ ชลกร โชติทรัพย์ (2564 : 33) กล่าวว่า วิถีชีวิตใหม่ หมายถึง การปรับเปลี่ยนการใช้ชีวิตให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยวิถีชีวิตใหม่ซึ่งประชาชนส่วนใหญ่ได้ถือปฏิบัติจนกลายเป็นปกติไปแล้วได้แก่

1. การสวมหน้ากากอนามัย เมื่อออกนอกบ้าน อยู่บนรถยนต์ส่วนบุคคลที่มีผู้โดยสาร ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป หรือแม้ขณะอยู่ในบ้านร่วมกับสมาชิกคนอื่นในครอบครัว

2. จุดคัดกรองโรค มีการตั้งจุดคัดกรองตามจุดต่าง ๆ เพื่อป้องกันการแพร่กระจายของ เชื้อโรคในสถานบริการด้านสุขภาพ ห้าง ร้าน สถานศึกษา สถานที่ราชการ หรือเอกชนต่างๆ เป็นต้น นั่นคือ ก่อนจะเข้าใช้บริการในสถานที่นั้น ๆ ต้องมีการคัดกรองด้วยการวัดอุณหภูมิ และสแกน ผ่านแอปพลิเคชันไทยชนะก่อนเสมอ

3. เจลแอลกอฮอล์ การใช้หรือการพกเจลแอลกอฮอล์เป็นเรื่องที่ปฏิบัติให้เห็น โดยทั่วไป ในขณะที่หลาย ๆ จุด หลาย ๆ สถานที่ก็มีการตั้งจุดกดเจลแอลกอฮอล์เพื่อความสะดวกสบายในการป้องกันเชื้อโรคที่อาจติดมากับมือของเรา

4. เว้นระยะ หรือที่เรียกกันว่า “Social distancing” คือ การเว้นระยะห่างเมื่อเดินทางหรืออยู่ในพื้นที่หนึ่ง ๆ ร่วมกับบุคคลอื่น โดยปกติจะเว้นไว้ที่ประมาณ 2 เมตร เพื่อลดความเสี่ยงของการแพร่กระจายของเชื้อโรค ซึ่งจะเห็นได้จากที่นั่งในโรงพยาบาล โรงภาพยนตร์ ห้าง ร้านต่าง ๆ ที่จะไม่ให้นั่งเก้าอี้ทุกตัว แบบชิดติดกันเหมือนในอดีตก่อนช่วงการระบาดของโรคโควิด19

5. ไม่รับประทานอาหารที่ร้าน เน้นที่การซื้อวัตถุดิบหรืออาหารสำเร็จรูปกลับมาทานที่บ้านมากกว่าจะเลือกนั่งทานที่ร้าน และถึงแม้จะเลือกนั่งทานที่ร้านก็จะมีมาตรการให้นั่งห่างกัน นั่งแบบมีฉากกั้น หรือนั่งคนละโต๊ะ เป็นต้น

ปราโมทย์ ยอดแก้ว (2564 : 14) กล่าวว่า วิถีชีวิตใหม่ หมายถึง พฤติกรรมไม่เหมือนเดิม ที่เรียกกันว่า นิวนอร์มอล (New Normal) “ความปกติใหม่” ซึ่งประกอบด้วย

1. การรู้สึกตัวสวมหน้ากากผ้าหรือหน้ากากอนามัย การดำเนินชีวิตก่อนออกจากบ้านที่มีการอธิบายของผู้นำสังคมว่า เป็นการป้องกันตนเองและห่วงใยผู้อื่น ซึ่งในบางประเทศในช่วงแรก ๆ ก็ไม่กระทำอาจเป็นมุมมองเรื่องของเสรีภาพในการใช้ชีวิต ท้ายสุดภาครัฐมีมาตรการขอความร่วมมือ ร้านค้าขอให้ทุกคนสวมหน้ากากก่อนเข้าใช้บริการรวมถึงการให้บริการต่าง ๆ ตอนนี้อยู่โดยปกติแม้ประเทศไทยไม่มีโควิด แต่การสวมหน้ากากกันทุกวันก็เป็นเรื่องปกติกันไปแล้ว ทำให้เห็นคนในสังคมสวมหน้ากากผ้าเป็นแฟชั่นสีสวยงามตามสะดวกมากขึ้น

2. การตั้งจุดคัดกรองบุคคลในการเข้าหน่วยงานเบื้องต้น เป็นแนวทางปฏิบัติด้านสาธารณสุขเริ่มด้วยการวัดไข้ ผู้ติดต่อราชการ ห้าง ร้านค้า ก่อนเข้าอาคาร ซึ่งผู้ผ่านการคัดกรองจะได้รับเครื่องหมายติดที่เสื้อหรือในร้านค้าหรือร้านสะดวกซื้อ สำหรับลูกค้าที่ไม่ได้อยู่ยาวนานจะไม่ได้แจกเครื่องหมายติดเสื้อ

3. การให้บริการเจลแอลกอฮอล์ เพื่อทำความสะอาดมือก่อนเข้าหน่วยงานหรือร้านค้า โดยเฉพาะร้านค้าต่าง ๆ มีการจัดวางสินค้าให้ลูกค้าเลือกซื้อ หยิบลอง เพื่อเป็นการลดโอกาสการติดเชื้อจากการสัมผัสร่วมกัน จึงมีการตั้งจุดบริการเจลแอลกอฮอล์ไว้ก่อนทางเข้าหน้าร้านและจุดแคชเชียร์ เพื่อเพิ่มความปลอดภัยมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการสนับสนุนให้คนล้างมือบ่อย ๆ

4. การเว้นระยะห่างในการทำกิจกรรมและการเดินทางสาธารณะ โดยภาครัฐมีมาตรการในการทำกิจกรรมให้มีระยะห่าง เช่น การเรียนต้องจัดห้องเรียนให้มีที่นั่งที่ห่างกัน เป็นมาตรการที่ดีให้นั่งเรียนห่างกัน นั่งกินห่างกัน ส่วนมาตรการระยะห่างในการเดินทางสาธารณะที่ต้องร่วม

เดินทางกันเป็นเวลานาน ทั้งรถไฟฟ้าและรถโดยสารประจำทาง หน่วยงานมีการทำป้ายเพื่อให้ผู้โดยสารนั่งเว้นระยะ เพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเดินหายใจ ป้องกันการสัมผัสอนุภาคละอองจากการหายใจ ไอ จาม เบื้องต้น

5. การซื้ออาหารมารับประทานที่บ้านมากขึ้น ในยุคนี้เราจะเห็น ได้ชัดว่ายอดสั่งอาหารแบบนั่งรับประทานที่ร้านและการซื้อกลับบ้านหรือสั่งซื้อให้ส่งที่บ้านแทบจะเท่า ๆ กันแล้ว จนร้านค้าต่าง ๆ ต้องจัดที่นั่งให้บริการพนักงาน Food Delivey และลูกค้าที่ยื่นรออาหารแบบส่งกลับบ้านกันมากขึ้น เพราะลูกค้าส่วนหนึ่งคำนึงถึงสุขอนามัยกันมากขึ้น และการจัด โต๊ะที่นั่งในร้านให้รับประทานได้ โต๊ะละ 1 ถึง 2 คน

6. ทำงานออนไลน์ Work from Home เริ่มมีนโยบายให้พนักงาน Work from Home ในช่วงที่โควิด19 ระบาดรุนแรง และเมื่อจำนวนยอดผู้ติดเชื้อน้อยลงจะทยอยให้พนักงานกลับมาทำงานที่ออฟฟิศได้บางส่วน รวมถึงการจัดวางพื้นที่ทำงานให้เหมาะสม ลดความแออัด เรื่องการทำงานออนไลน์มีความสำคัญกับหน่วยงานแม้จะมีการกลับมาทำงานตามปกติแต่ยังใช้นโยบายการประชุมออนไลน์ถือเป็นการส่งเสริมการทำงานได้ในช่วงเวลาสำคัญ

7. การเรียน การอบรมสัมมนาออนไลน์ การเรียนออนไลน์ของนักเรียน นักศึกษา บางโรงเรียนมหาวิทยาลัยที่จัดการเรียนการสอนออนไลน์ผ่านโปรแกรมต่าง ๆ เช่น Google Meet, Zoom, Microsoft Team เป็นการใช้นวัตกรรมช่วยผู้สอนและผู้เรียน แต่ทำให้เกิดระยะห่างทางความสัมพันธ์ และอาจรวมถึงการเรียนรู้ถ้าขาดความใส่ใจก็จะไม่ได้อะไรนอกจากเปิดให้กิจกรรมนั้นผ่านไป จากการเรียนยังมีการสัมมนาออนไลน์ที่มีผู้จัดกันมากและไม่รู้ว่ามันได้ประโยชน์มากน้อยแค่ไหน

8. การใช้ธุรกรรมทางการเงินออนไลน์มากขึ้น โอนเงิน จ่ายเงิน ผ่านช่องทางแอปพลิเคชัน เพื่อจ่ายค่าสินค้าและบริการ ซึ่งเป็นช่องทางที่นิยมกันมากขึ้น เนื่องจากประชาชนต้องการตรวจสอบยอดเงินที่ได้รับจากมาตรการช่วยเหลือ จึงต้องเปิดบัญชีเพื่อใช้งาน Mobile Application เพื่อการชำระค่าสินค้าบริการ ทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ลดระยะเวลาเดินทางไปใช้บริการกับธนาคาร

9. การใช้บริการส่งสินค้าถึงบ้าน (Delivery) จากการสั่งซื้อออนไลน์ ทั้งของใช้ อาหาร และยารักษาโรคประจำตัว เพื่อลดการเดินทางไปยังสถานที่แออัด เช่น ซูเปอร์มาร์เก็ต โรงพยาบาล ซึ่งเรื่องนี้ผู้ประกอบการใช้ความพยายามทางเทคโนโลยีกับการตลาดและได้รับ โอกาสจากมาตรการป้องกันโควิดที่ทำให้ผู้บริโภคคำนึงถึงเรื่องสุขภาพตนเองในการเดินทางไปเลือกซื้อสินค้าและบริการ ดังนั้นการที่นักการตลาดใช้การตลาดดิจิทัลกระตุ้นความต้องการในช่วงวิถีชีวิตใหม่ในสังคมไทย จึงเป็นโอกาสที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมไทย

สิริรัตน์ ช่อฉาย (2564:3) กล่าวว่า วิธีชีวิตใหม่ หมายถึง สถานการณ์ พฤติกรรม การปฏิบัติต่าง ๆ ที่เราไม่คุ้นเคย หรือเคยเป็นสิ่งที่ผิดปกติก่อนหน้านี้ แต่กลายมาเป็นมาตรฐานปกติ ในปัจจุบัน มีดังนี้

1. การใช้เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต เทคโนโลยีควบคู่กับอินเทอร์เน็ตจะเข้ามาใช้ชีวิตมากขึ้น ที่จากเดิมมีมากอยู่แล้ว แต่ในสังคมยุควิถีชีวิตใหม่สิ่งเหล่านี้จะเข้าไปอยู่ในแทบทุกจังหวะชีวิต เช่น การทำงานที่บ้าน การซื้อสินค้าออนไลน์การเรียนออนไลน์ การประชุมออนไลน์ การทำธุรกรรม และการเอ็นเตอร์เทนชีวิตรูปแบบต่าง ๆ การดูหนัง การฟังเพลง

2. การเว้นระยะห่างทางสังคม ผู้คนในสังคมจะเห็นความสำคัญของการเว้นระยะห่างที่เป็นแนวทางการใช้ชีวิตช่วงวิกฤติโควิด 19 และจะดำเนินชีวิตแบบนั้นต่อไป โดยรักษาระยะห่างทางกายภาพ และใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการสื่อสารและการใช้ชีวิต ลดการปฏิสัมพันธ์ การไปในสถานที่สาธารณะ และเน้นการทำกิจกรรมที่บ้านมากขึ้น

3. การดูแลใส่ใจสุขภาพทั้งตัวเองและคนรอบข้าง โดยเกิดความคุ้นชินจากช่วงวิกฤติโควิด 19 ที่ต้องดูแลด้านสุขภาพและความสะอาดเพื่อป้องกันการแพร่เชื้อ การใช้หน้ากากอนามัย เจลแอลกอฮอล์ และการล้างมืออย่างถูกวิธีและหมั่นสังเกตตัวเองเมื่อไม่สบายจะยังคงมีต่อไป รวมถึงการใส่ใจสุขภาพ การออกกำลังกาย และการทำประกันสุขภาพจะมีแนวโน้มมากขึ้น

4. การสร้างสมดุลชีวิต การมีโอกาสดำเนินชีวิตที่บ้าน ลดจำนวนวันการเข้าออฟฟิศ หรือการลดการพบปะผู้คนในสังคม แล้วหันมาใช้ชีวิต และทำงานที่บ้าน ทำให้ผู้คนมองเห็นแนวทางที่จะสร้างสมดุลชีวิตระหว่างอยู่บ้านมากขึ้น และจะเป็นแนวทางในการปรับสมดุลชีวิตระหว่างเวลาส่วนตัว การงาน และสังคมให้สมดุล

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ฐานวิถีชีวิตใหม่ หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่ที่แตกต่างจากอดีตเนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบ จนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้มาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย ในบริบทสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด 19 ความปกติใหม่ เป็นการปรับหาวิถีการดำรงชีวิตแบบใหม่เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อ เช่น การเว้นระยะห่างทางสังคม หรือการหันมาใส่ใจสุขภาพมากขึ้น นำไปสู่การสร้างสรรค์เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ควบคู่ไปกับการพยายามรักษาและฟื้นฟูสุขภาพทางเศรษฐกิจ และเมื่อเวลาผ่านไป ผู้คนในสังคมจะเกิดความคุ้นชินกับพฤติกรรมดำรงชีวิตแบบใหม่ จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติไปในที่สุด

ความสำคัญของฐานวิถีชีวิตใหม่

นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของฐานวิถีชีวิตใหม่ ไว้ในลักษณะต่างๆ ดังนี้ กาญจนา ปัญญาธร และคณะ (2563 : 52) กล่าวว่า ความสำคัญของวิถีชีวิตใหม่ คือ ชีวิตวิถีใหม่คือการให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพมากขึ้น การป้องกันโรคโดยการล้างมือบ่อย ๆ สวมหน้ากากอนามัยเหมือนการสวมเสื้อผ้ารับประทานอาหารสุกใหม่ ใช้ช้อนกลาง ออกกำลังกาย มากขึ้นพักผ่อนให้เพียงพอเพื่อให้ร่างกายแข็งแรง มีภูมิคุ้มกันโรคเว้นระยะห่างทางสังคมและใช้ เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการสื่อสาร และการใช้ชีวิตลดการปฏิสัมพันธ์การไปในสถานที่ สาธารณะและเน้นการทำกิจกรรมที่บ้านมากขึ้นและดูแลสิ่งแวดล้อมที่อยู่อาศัยให้อากาศถ่ายเท สะดวกด้านการทำงานมีการปฏิบัติในการป้องกันโรคอย่างเคร่งครัดทั้งในเรื่องการล้างมือ การสวม หน้ากากอนามัย การเว้นระยะห่างทางสังคมและการป้องกันนำโรคสู่บ้าน

ทงศักดิ์ แสงสว่างวัฒนะ และคณะ (2563 : 383) กล่าวว่า ความสำคัญของวิถีชีวิตใหม่ คือ การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโควิด 19 ทำให้พฤติกรรมและวิถีชีวิตของคนไทยเปลี่ยนไปเนื่องจาก ต้องปรับตัวให้อยู่รอดในสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ให้ได้ กระตุ้นให้เกิด การก้าวกระโดดต่อการใช้งานเทคโนโลยี นอกจากนั้น ยังพบว่ายังจะก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำของ รายได้มากขึ้นอีกด้วยเนื่องจากคนที่มีรายได้น้อยส่วนใหญ่จะเป็นชนชั้นที่อาศัยแรงงานเป็นหลักจะ ไม่สามารถปรับตัวเพื่อเอางานไปทำที่อื่นหรือเปลี่ยนตำแหน่งงานได้โดยง่าย จึงก่อให้เกิดภาวะการ ตกงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้กลุ่มคนรายได้น้อยจะยิ่งไม่มีรายได้ ส่วนกลุ่มคนที่มีรายได้ปานกลางไป จนถึงสูงต้องมีการปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงาน และใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย สนับสนุนการทำงาน การศึกษาและธุรกิจ อย่างจริงจังกลับพบว่าผลการดำเนินงานดีขึ้นการศึกษาทำให้เด็กกล้าแสดงออก ส่วนด้านธุรกิจที่ปรับตัวให้เข้ากับวิถีชีวิตปกติใหม่ได้จะทำให้ยอดขายผ่านช่องทางออนไลน์เพิ่มขึ้น อันเป็นผลกระทบที่เกิดขึ้นการใช้ชีวิตภายใต้สถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด 19 ในประเทศไทยที่จะปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตของคนไทยที่แตกต่างไปจากอดีต ทั้งด้านการงาน ด้านการเรียน และด้านธุรกิจ

สุภาภรณ์ หรพมบุตร (ออนไลน์ : 2563) กล่าวว่า ความสำคัญของวิถีชีวิตใหม่ คือ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด19 การใช้ชีวิตประจำวันจึงจำเป็นต้องป้องกันตนเองเพื่อให้ มีชีวิตรอดด้วยการปรับหาวิถีการดำรงชีวิตแบบใหม่เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อควบคู่ไปกับ ความพยายามฟื้นฟูสุขภาพทางเศรษฐกิจและธุรกิจ มีการปรับแนวคิด วิสัยทัศน์ วิธีการจัดการ

ตลอดจนพฤติกรรมทั้งในด้านอาหารการแต่งกายการรักษาสุขอนามัยการศึกษาเล่าเรียนการสื่อสาร การทำธุรกิจ ฯลฯ ซึ่งสิ่งใหม่ ๆ เหล่านี้ได้กลายเป็นความปกติใหม่จนในที่สุดเมื่อเวลาผ่านไปก็จะทำให้เกิดความคุ้นชินจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติของผู้คนในสังคม

กฤตกร หมั่นสระเกษ และคณะ (2564 : 217) กล่าวว่า ความสำคัญของวิถีชีวิตใหม่ คือ ประเทศไทยประสบปัญหาการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ระลอกใหม่ส่วนใหญ่เกิดจากเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์อังกฤษ (B 1.1.7) ที่มีความรุนแรงกว่าทุกครั้งที่ผ่านมาทำให้ประชาชนต้องปฏิบัติตามมาตรการควบคุมการระบาดอย่างเคร่งครัดและปรับเปลี่ยนการใช้ชีวิตเพื่อรับมือกับสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด 19 เกิดเป็นวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ที่ต้องให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงและสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคของตนเองด้วยเทคนิคในการดูแลตนเอง ประกอบไปด้วยการรับประทานอาหารที่ดี มีประโยชน์ การออกกำลังกายเป็นประจำสม่ำเสมอ การนอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอการจัดการความเครียดและงดสูบบุหรี่และเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ ซึ่งจะช่วยให้ทุกคนปลอดภัยจากการติดเชื้อ โควิด 19 และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข

ชั้นยพันธ์ สมบูรณ์รัตน์ โชค และวิสันต์ ลมไชสง (2564 : 199) กล่าวว่า ความสำคัญของวิถีชีวิตใหม่ คือ รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีตอันเนื่องมาจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย หรือในรูปแบบที่แตกต่างออกไปจากเดิม ที่จะทำให้ชีวิตสามารถดำเนินต่อไปได้ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยสามารถสรุปการใช้ชีวิตแบบวิถีชีวิตใหม่ ได้ดังนี้ 1) การสวมหน้ากากอนามัย (mask) 2) การเว้นระยะห่างทางสังคม (social distancing) 3) การล้างมือด้วยสบู่หรือเจลแอลกอฮอล์ (hand washing) 4) การทำงานออนไลน์ (work from home) 5) การทำธุรกิจออนไลน์ (online business) 6) การเรียนออนไลน์ (e-Learning) 7) การตั้งจุดคัดกรอง (screening) 8) การทำธุรกรรมออนไลน์ (online transaction) 9) การใช้บริการส่งของถึงบ้าน (delivery) 10) การนั่งในร้าน แต่ใช้การส่งกลับบ้านแทน (take home) และ 11) การกักตัว (state quarantine) เพื่อให้ผู้ร่วมกิจกรรมทางสังคมทุกคนปลอดภัยจากโรคร้ายแรงได้

รังสฤษฎ์ แวดือราม และคณะ (2564 : 82) กล่าวว่า ความสำคัญของวิถีชีวิตใหม่ คือ จากการเปลี่ยนแปลงไปสู่การดำเนินชีวิตแบบวิถีใหม่ (New Normal) จากการระบาดของโรคโควิด 19 ส่งผลให้มีวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป จำเป็นต้องมีการป้องกันการติดเชื้อและ

การแพร่กระจายเชื้อ การใช้มาตรการระยะห่างทางสังคม การตรวจวัดอุณหภูมิกาย การสวมหน้ากากผ้า หรือหน้ากากอนามัย สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้กลายเป็นวิถีชีวิตใหม่ที่เกิดขึ้น ในช่วงเวลาที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด 19 จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนการจัดการใช้ชีวิตเพื่อให้สามารถดำเนินต่อไปได้สิ่งสำคัญต่อจากนี้ต้องปรับตัวกับการดำเนินชีวิตแบบวิถีใหม่ (New Normal) เน้นการปฏิบัติภายใต้มาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของฐานวิถีชีวิตใหม่ คือ การดำเนินชีวิตแบบวิถีใหม่ต้องปฏิบัติตามมาตรการควบคุมการระบาดอย่างเคร่งครัดและปรับเปลี่ยนการใช้ชีวิตเพื่อรับมือกับสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด 19 นอกจากนี้จะเป็นการจำเป็นต้องมีการป้องกันการติดเชื้อและการแพร่กระจายเชื้อของตนเอง ยังเป็นการช่วยปกป้องผู้อื่นอีกด้วย

การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

พจนรินทร์ เหลืองอรุณภา และสำริง อ่อนสัมพันธุ์ (2556 : 60) กล่าวว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ทักษะด้านนโยบายและทักษะด้านการวินิจฉัย ซึ่งสาเหตุของความสุขในการปฏิบัติงานของครูเกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลายดังนี้

- 1) ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
- 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
- 3) สถานที่ทำงานและการจัดการ
- 4) อัตราค่าจ้างที่ได้รับ
- 5) ลักษณะงานที่ทำ หากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ
- 7) การนิเทศงาน คือ การติดตามดูแลให้การปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน
- ลักษณะทางสังคม การ ใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 8) สภาพการสถานที่ทำงาน
- 9) สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ
- 10) บรรยากาศสิ่งแวดล้อม และเครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน
- 11) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

12) การยอมรับนับถือ

13) การสื่อสาร

14) การพัฒนาตนเอง เป็น โอกาสในการสร้างความก้าวหน้า

สาเหตุเหล่านี้มีปัจจัยได้จากทั้งตัวครู ผู้ร่วมงาน และสิ่งสำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจำเป็นต้องมีทักษะในการบริหาร โดยทุกทักษะมีความสำคัญแต่ทักษะด้านการวินิจฉัยเป็นทักษะที่บ่งบอกถึงความกล้าตัดสินใจ ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งผลให้ครูรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยจากผู้บริหารสถานศึกษา

วิภาดา มุกดา (2561 : 113) กล่าวว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. ด้านความรักในงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างให้ครูรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานครุมี ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ครูรับรู้ว่ามีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ความรู้สึกรักในงาน ครูรู้สึกสนุกสนานกับงาน

2. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างให้ครูและผู้ร่วมงานสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ครูสามารถทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ครูให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ ครูเกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ครูมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานร่วมกัน โดยสัมพันธภาพที่ดีช่วยทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพ เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนก่อให้เกิดความสามัคคีในสถานศึกษานำมาซึ่งความสุขในการปฏิบัติงาน

3. ด้านความสำเร็จในงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างให้ครูรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เมื่อเกิดความสำเร็จในงาน ครูมีความสุขเมื่อปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างให้ครูได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ได้รับความไว้วางใจ

ชลตวรรณ ขุมเพชร และคณะ (2563 : 125-126) กล่าวว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนให้มีการประชุมบุคลากรในโรงเรียนเดือนละครั้ง เพื่อปรึกษา ร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ร่วมกันทำความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีการชี้แจงให้ทุกคนรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองในงานที่

2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิด โลกทัศน์ความสุข พาบุคลากรไปศึกษาดูงานเยี่ยมชมสถานศึกษาที่มีการพัฒนาความสุขในการปฏิบัติงาน เชิญผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จด้านความสุขมาบรรยาย มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างแนวทางในการพัฒนาความสุขในการปฏิบัติงานของครูให้เพิ่มมากขึ้น

3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีความร่วมมือ ประสานพลังกันเพื่อแสวงหาว่าวัฒนธรรมในสถานศึกษาแบบใดคือวัฒนธรรมในแบบที่ สถานศึกษาต้องการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน และมีแนวทางการสร้างวัฒนธรรมที่ครูสามารถเข้าใจได้อย่างชัดเจน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาที่รับผิดชอบควรจะมีการหมั่นคอยวัดผลถึงความเปลี่ยนแปลงของ บุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ มีส่งเสริมให้ครูมีสุขภาพจิตที่ดี ชีวีมันในคุณธรรม จริยธรรม การสร้างให้ครูสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข สร้างสรรค์ประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัวและ ชุมชนได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้ครูสามารถปฏิบัติบทบาทหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมและยังสามารถ ดำรงความเป็นครอบครัวและชุมชนได้อย่างมีคุณภาพที่ยั่งยืน จัดให้มีบรรยากาศสวยงามและ สิ่งแวดล้อมที่มีคุณภาพที่ดีเพื่อเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครู

5. ผู้บริหารสถานศึกษา มีนโยบายส่งเสริมสุขภาพที่ครอบคลุมสุขภาพกาย สุขทางจิต สุขทางสังคม และสุขภาพจิตวิญญาณ (ทางปัญญา) มีการรับทราบข่าวสารเกี่ยวกับการส่งเสริม ความสุขในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงาน

อภิสิทธิ์ ขำขันมะลี (2563 : 162) กล่าวว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครู ฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. อำนาจการให้รางวัล
2. อำนาจการบังคับ
3. อำนาจตามกฎหมาย
4. อำนาจอ้างอิง
5. อำนาจเชี่ยวชาญ

บุญชี มะเค็ง (2564 : 112-113) กล่าวว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครู ฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การนำเทคนิคบริหาร NUSEE Mode เป็นกลไกสำคัญที่นำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งมีความสอดคล้องกับศาสตร์ของพระราชชา ประกอบด้วยพระราชดำรัส พระราโชบายและหลักการทรงงานของในหลวงรัชกาลที่ 9 ศึกษาข้อมูล อย่างเป็นระบบ องค์กรร่วม ทำงานอย่างมีความสุข รู้รัก-สามัคคีและระเบิดจากข้างใน เข้าใจ-เข้าถึง- พัฒนา ได้แก่ The Future of Strategy Management (การบริหารกลยุทธ์เชิงอนาคต) , Good Government (การบริหารบนหลักธรรมมาภิบาล) , Happiness Organization (องค์กรแห่งความสุข) , Empowerment (การเสริมสร้างพลังร่วม) , OC (การควบคุมคุณภาพทั้งองค์กร) และกระบวนการ NUSEE Mode ซึ่งมีกระบวนการบริหารเชิงบูรณาการที่มุ่งเน้นกลยุทธ์และการมีส่วนร่วม บนหลัก การบูรณาการ "A-F-P-P" (Agenda-Function- Participation -People) ประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 N: New Paradigm (กระบวนทัศน์ใหม่) องค์กรต้องสร้างกระบวนทัศน์ใหม่ โดยสร้างการรับรู้และตระหนักร่วมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร

ขั้นตอนที่ 2 U: Understanding (ความเข้าใจร่วมกัน) การขับเคลื่อนภารกิจที่มีประสิทธิภาพ ต้องสร้างความเข้าใจร่วมกันถึงทิศทางพัฒนา (Share Vision) ค่านิยมร่วม (Shared Values) และวัฒนธรรมการทำงานเชิงคุณภาพเพื่อการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์หรือการแปลงกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (Action Plan) โดยแผนงาน/โครงการ ต้องมีความเหมาะสม คุ่มค่า และเป็นไปได้ในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 S: Strategic Management (การบริหารเชิงกลยุทธ์) องค์กรต้องเสริมสร้างทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ และใช้กลยุทธ์ขับเคลื่อนภารกิจโดยการจัดวางกลยุทธ์ (Strategy Formulation) ที่แหลมคมตอบสนองสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มความท้าทายในอนาคตภายใต้เอกลักษณ์องค์กร (Uniqueness) และวิสัยทัศน์องค์กร (Vision) การบริหารกลยุทธ์ (Strategic Implementation) และการควบคุมกลยุทธ์ (Strategic Control)

ขั้นตอนที่ 4 E: Empowerment (สร้างพลังร่วม) องค์กรต้องให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์และปัจจัยแห่งความสำเร็จและการทำงานเป็นทีม โดยการกระจายการมีส่วนร่วม (Empowering) และเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์บนหลักการบริหารงานบุคคลเชิงสมรรถนะ (HR: Competency Based Management)

ขั้นตอนที่ 5 E: Evaluation (การประเมินเพื่อพัฒนา) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญตระหนักในควบคุมประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกันบนหลักวัฒนธรรมเชิงคุณภาพ (Quality Culture) มีการกำกับ ติดตามและประเมินผล การดำเนินการตามแผน (Monitoring and Valuation) โดยให้ความสำคัญในแผนงาน/โครงการที่มีความเสี่ยงที่ต้องมีการเฝ้าระวังหรือระบบเตือนภัยเชิงกลยุทธ์ (Strategy Warning Sign) และนำผลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เกิดการพัฒนา

สุธีรา สีมา (2564 : 113-114) กล่าวว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมอบหมายงานในหน้าที่รับผิดชอบของครูที่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา การเข้ารับการอบรมหรือสัมมนาเพื่อนำความรู้มาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้โอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมที่จะเป็นการเข้ารับการศึกษาคือในระดับที่สูงขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดบรรยากาศภายในสถานศึกษาให้มีความร่มรื่น ห้องเรียนสะอาดและเท่าทันเทคโนโลยีรวมถึงการจัดสรรบ้านพักครู ที่จอดรถ และน้ำดื่มให้เพียงพอต่อความต้องการของครู

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดประชุมสม่ำเสมอและมีการกำหนดตำแหน่งงานที่ชัดเจน เพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยที่ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการพูดคุยกันอยู่เสมอเพื่อให้งานมีคุณภาพและได้งานที่สร้างสรรค์มากขึ้น

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีความใจกว้าง ให้ความยุติธรรมแก่ทุก ๆ ฝ่าย พุดคุยและรับฟังปัญหาเป็นที่ปรึกษาได้ดีในทุกเรื่องเอาใจใส่ทุกคนและ สร้างความสามัคคีให้กับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขในการทำงาน

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างให้บุคลากรในโรงเรียนเป็นคนที่มีความจริงจัง อธิษาศัยดียอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีจิตสาธารณะและเอาใจใส่ต่อความรู้สึกเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

6. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความมุ่งมั่นเปิดใจรับคำวิพากษ์วิจารณ์ในการทำงานได้โดยยึดหลักเหตุผลและความถูกต้องและรับผิดชอบในงานที่ทำ เมื่อการทำงานประสบความสำเร็จ

7. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกล่าวชื่นชมยินดีให้กับบุคลากรในโรงเรียนมีของรางวัลเป็นกำลังใจให้ปฏิบัติงานไปได้ด้วยดีและของขวัญในโอกาสพิเศษต่าง ๆ

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผลที่เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน มีความผูกพันในงานและต้องการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผลที่เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน มีความผูกพันในงานและต้องการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงทำให้ครูแสดงพฤติกรรมใน 4 ด้านดังนี้

1. **ด้านสัมพันธภาพ** หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับผู้บริหาร ระหว่างครูกับเพื่อนครู และระหว่างครูกับนักเรียน รวมไปถึงผู้ปกครองและชุมชน มีการวางแผนร่วมกัน ช่วยเหลือกันในการทำงาน ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความเห็นใจกันและมีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร

2. **ด้านผลสำเร็จของงาน** หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนดไว้ มีความรู้สึภาคภูมิใจในหน้าที่ต้องงาน

ที่รับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความอดทน มานะพยายามทุ่มเท เสียสละ มีความละเอียด และรอบคอบทำให้ผลงานมีความถูกต้อง มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่และทำงานสำเร็จได้ด้วยดี มีความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน เป็นผู้มีส่วนร่วมทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้า

3. ด้านความรักในงาน หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครู มีความรู้สึกรักและผูกพันในการทำงาน มีความตระหนักถึงความสำคัญของอาชีพครูว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความยินดีในการทำงานของตนเอง มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกทางบวกในการทำงาน มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานด้วยความสนุกสนานและมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำงานที่รับผิดชอบด้วยความจริงใจ

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครู ได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ และความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากร ภายในสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงาน เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้อื่น ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เชื่อมั่นในตนเอง ว่ามีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ด้วยดี

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มีภารกิจหลักในด้านการ ส่งเสริม สนับสนุนและบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในพื้นที่รับผิดชอบ 6 อำเภอ ประกอบด้วย โรงเรียนในเขตอำเภอมะขาม อำเภอขลุง อำเภอแหลมสิงห์ อำเภอโป่งน้ำร้อน อำเภอสอยดาว และ อำเภอเขาคิชฌกูฏ โรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 106 โรงเรียน จำแนกเป็น โรงเรียนประถมศึกษา 81 แห่ง และโรงเรียนขยายโอกาส 25 แห่ง มีจำนวนข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น 1,184 คน มีข้อมูลสารสนเทศ ดังนี้

สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 1051/3 ถนนท่าแฉลบ ตำบลตลาด อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

ภารกิจ บทบาทและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจบทบาทและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

1. มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการหรือกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

(3) รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

2. ข้อ 5 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

(2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

- (4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
- (5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- (6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- (7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- (8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
- (9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- (10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
- (11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามีดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
9. หน่วยตรวจสอบภายใน
10. กลุ่มกฎหมายและคดี

ทิศทางและเป้าหมายขององค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้จัดวางทิศทางขององค์กร โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์กร ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ดำเนินงานภายใต้วิสัยทัศน์ “องค์กรคุณภาพ น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในศตวรรษที่ 21”

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ในศตวรรษที่ 21
2. สร้างความปลอดภัย โอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา
3. เสริมสร้างคุณลักษณะตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ในศตวรรษที่ 21
2. ผู้เรียนมีความปลอดภัย และ โอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง
3. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณลักษณะตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. องค์กรบริหารจัดการเป็นระบบอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ค่านิยมองค์กร

จิตบริการ ประสานใจ โปร่งใส เป็นธรรม

อัตลักษณ์

Capacity of service mind (จิตบริการ)

H Harmony (ประสานใจ)

Accessibility (โปร่งใส)

Naturing equity (เป็นธรรม)

Knowledge and Moral (ความรู้คู่คุณธรรม)

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

พัฒนาการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ในศตวรรษที่ 21

เป้าประสงค์

ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

ตัวชี้วัด

1. ผู้เรียนปฐมวัยมีพัฒนาการสมวัยเพิ่มมากขึ้น
 2. ร้อยละ โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ระดับปฐมวัยได้คุณภาพและมีมาตรฐานเพิ่มขึ้น
 3. นักเรียนมีผลคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) แต่ละวิชาผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ 50 ขึ้นไปเพิ่มขึ้น
 4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาหลัก ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จากการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน(O-NET) เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5
 5. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาหลักของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5
 6. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีความสามารถด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษาไทย เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5
 7. นักเรียนที่มีความสามารถด้านทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษตามมาตรฐานที่กำหนด
 8. นักเรียนมีผลการเรียนเฉลี่ย 3.0 ขึ้นไป
 9. นักเรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
 10. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 อ่านออก เขียนได้
 11. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 อ่านคล่อง เขียนคล่อง
 12. นักเรียนที่มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
 13. สถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ได้รับการเตรียมความพร้อมด้านการอ่าน คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ในการประเมินระดับนานาชาติตาม โครงการ PISA
 14. สถานศึกษาที่จัดการเรียนรู้และจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาอาชีพตามความถนัด
 15. นักเรียนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะอาชีพเพื่อดำรงชีวิตตามบริบทของพื้นที่ กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ
1. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาดตนเองผ่านระบบ Digital Technology และแบบ Face-to-Face Training
 2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย
 3. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีก้าวหน้าในวิชาชีพ
 4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

5. ครูที่ได้รับการเพิ่มสมรรถนะให้สอดคล้องกับการพัฒนาในศตวรรษที่ 21
 6. การพัฒนาครูให้มีความชำนาญในการสอนภาษาอังกฤษและภาษาคอมพิวเตอร์ (Coding)
 7. ครูสอนภาษาอังกฤษได้รับการพัฒนาและยกระดับความรู้ภาษาอังกฤษโดยใช้ระดับการพัฒนาทางด้านภาษา (CEFR) ตามเกณฑ์ที่กำหนด
 8. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสุขในการปฏิบัติงาน
- กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล
1. จำนวนสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักสูตรปฐมวัยเพิ่มขึ้น
 2. จำนวนสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพิ่มขึ้น
 3. จำนวนสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนภาษาของประเทศสมาชิกอาเซียนเพิ่มมากขึ้น
 4. สถานศึกษาที่จัดกระบวนการเรียนรู้เชิงบูรณาการเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ และความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น
 5. จำนวนของโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอน STEM ศึกษาเพิ่มมากขึ้น
- กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
1. โรงเรียนทุกแห่งมีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและมีคุณภาพ
 2. จำนวนโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนทางไกลด้วยระบบ DLTV และ DLIT อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
 3. ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (O-NET) เพิ่มสูงขึ้น
 4. โรงเรียนนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 5. จัดทำข้อมูลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานต้นสังกัดได้
 6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศที่สามารถเชื่อมโยงกับโรงเรียนได้เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

การสร้างความปลอดภัย โอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา

เป้าประสงค์

ประชากรวัยเรียนมีโอกาสด้านการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มความปลอดภัย โอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา

1. นักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุน ในการสร้างภูมิคุ้มกัน พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและภัยคุกคามรูปแบบใหม่

2. ประชากรวัยเรียนภาคบังคับ ได้รับโอกาสในการเข้ารับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและเสมอภาค

3. โรงเรียนมีระบบฐานข้อมูลประชากรวัยเรียนและสามารถนำมาใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. นักเรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

5. นักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนในการสร้างภูมิคุ้มกันพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและภัยคุกคามรูปแบบใหม่

6. โรงเรียนได้รับการพัฒนาให้มีมาตรฐานอย่างเหมาะสมตามบริบท

7. จำนวนโรงเรียนในพื้นที่เกาะและทุรกันดารได้รับการพัฒนาและจัดการศึกษาตามบริบท

8. ร้อยละของนักเรียนออกกลางคันลดลง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

การเสริมสร้างคุณลักษณะตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณลักษณะตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 1 ปลูกฝังการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1. จำนวนนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมตาม โครงการน้อมนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพิ่มมากขึ้น

2. จำนวนโรงเรียนที่ใช้กระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น

3. นักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

4. สถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนการสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และน้อมนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5. สถานศึกษาจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6. สถานศึกษามีเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4

การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ โดยการมีส่วนร่วมจากภาคประชาสังคม

เป้าประสงค์

องค์กรบริหารจัดการเป็นระบบ โดยการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาการบริหารจัดการให้เป็นระบบ

1. สถานศึกษาที่มีระบบการประกันคุณภาพภายนอกในระดับดีขึ้น
2. สถานศึกษาที่เข้ารับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบ 4 ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)
3. จำนวนโรงเรียนขนาดเล็กลดลง
4. จำนวนโรงเรียนขนาดเล็กที่มีรูปแบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ
5. สถานศึกษามีข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผ่านการประเมินคุณภาพมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 3 ด้าน
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผ่านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA)
8. ระดับคุณภาพของการรายงานผลการติดตามแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผ่านระบบ E-MES
9. การรายงานผลการดำเนินโครงการในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (EMENSCR)
10. การบริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสที่มีนักเรียนน้อยกว่า 20 คนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
11. การบริหารจัดการโรงเรียนในพื้นที่พิเศษมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคประชาสังคม

1. ร้อยละของสถานศึกษาบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
2. การบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพ

สรุปได้ว่า การดำเนินงานของสถานศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นองค์กรคุณภาพที่ดำเนินงาน โดยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญในศตวรรษที่ 21 รวมไปถึงการให้ความสำคัญกับวิถีชีวิตใหม่ ซึ่งต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่ที่แตกต่างจากอดีตเนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบ จนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ มีการจัดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ มุ่งพัฒนาบุคลากรในรูปแบบที่หลากหลาย มีการยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่ครูที่มีผลงานเชิงประจักษ์ อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูเป็นหลัก ซึ่งความสุขในการปฏิบัติงานของครูคือ ผลที่เกิดขึ้นจากการจากการกระทำ มีการสร้างสรรค์ มีการตัดสินใจที่ดีของครู มีความปลาบ

ปลื้มใจ การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกรักในการทำงาน มีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นการแสดงอารมณ์ในทางบวกเกิดความสนุกสนาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเชื่อมั่นในโรงเรียนสูงนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้สถานศึกษามุ่งบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้

อย่างไรก็ตามแม้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีนโยบายที่เน้นการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครู แต่ยังคงพบปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการดำเนินงานและทำให้ความสุขในการปฏิบัติงานของครูลดลง ได้แก่ ภาระงานพิเศษของครูผู้สอนมีมาก การมีคาบสอนมากเป็นสาเหตุให้การเตรียมการสอนของครูทำได้ไม่เต็มที่ จำนวนครูไม่เพียงพอ โรงเรียนมีที่ตั้งอยู่ห่างไกลและมีการคมนาคมที่ค่อนข้างไม่สะดวก การมีครูที่บรรจุใหม่หรือครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์น้อย และครูเกิดความเครียดในการทำงานปัญหาเหล่านี้มีผลกระทบต่อภาวะจิตใจของครู ส่งผลให้ความสุขในการปฏิบัติงานของครูกำลังถูกบั่นทอนลงอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังต้องมีการปรับตัวเพื่อเผชิญกับฐานวิถีชีวิตใหม่ รองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การสื่อสารและเทคโนโลยี และโรคระบาดต่าง ๆ อีกด้วย

ในการวิจัยนี้จะป็นองค์ความรู้ในการปรับปรุง พัฒนาการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและมีความสุข ส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียน สังคมและประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

ลู และชิน (Lu and Shin, 1997 : 249 - 256) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมกับความสุข ผลการวิจัยพบว่า เพศหญิงและเพศชายมีความสุขแตกต่างกัน

ไลเคน และเทลลิเจน (Lykken and Tellegen, 2003 : 817) ได้ศึกษาวิจัย พบว่า ร้อยละ 80 ของบุคคลที่มีความสุขเกิดจากพื้นฐานชีวิตที่ดีและปัจจัยส่งเสริมอีกหลายประการ เช่น ระดับการศึกษา รายได้ ครอบครัวสถานภาพสมรส ตลอดจนการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักศาสนาและแนวคิดทางศีลธรรม นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีพื้นฐานทางฐานะทางเศรษฐกิจทางสังคมที่ดีจะมีความสุขในชีวิตมากกว่าผู้ที่มีพื้นฐานฐานะเศรษฐกิจสังคมต่ำ

งานวิจัยในประเทศ

ปิยดา บึงแจกวิญญูสกุล และสุวีร์ ฤกษ์จำรี (2559 : 92) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของข้าราชการสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล

ที่แตกต่างกัน ประกอบด้วยอายุ สถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและรายได้ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชวนชม ชินะตังกูร ศิริชัย ชินะตังกูร และสมใจ เคชบารุง (2560 : 26 - 38) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วิชาญ ระดมกิจ และสายสุดา เตียเจริญ (2561 : 125 - 133) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนวัดศรีอพนัน ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนวัดศรีอพนัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วิภาดา มุกดา (2561 : 112) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าอายุกับความสุขในการทำงานทุกรายด้านไม่แตกต่างกัน

ทัศนีย์ รัตนบุรี บารุง ศรีนวลปาน และนพรัตน์ ชัยเรือง (2562 : 11-18) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ธนบวร สิริคุณากรกุล (2562 : 155) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำแบบพัฒนาและมีความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ทำงานมีผลต่อภาวะผู้นำแบบพัฒนาขององค์กรสร้างสุขที่แตกต่างกัน

ศิริลักษณ์ รักเจียม, ณัฐวัชร ประทีป ณ ถลาง และจิวรรณ จันพลา (2564 : 27) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศและฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูแบบวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เนื่องจากการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจะมีประสิทธิภาพนั้นจะเป็นเรื่องยากหากปราศจากความสุขในการปฏิบัติงาน โดยความสุขในการปฏิบัติงานของครูแบ่งเป็น 4 หลักการ ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพ ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านความรักในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งการที่จะทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและมีประโยชน์ต่อสถานศึกษาจำเป็นต้องที่ผู้นำของสถานศึกษาจะต้องตระหนักถึงความสำคัญอีกทั้งให้

การสนับสนุนปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในการปฏิบัติงาน จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูแบบวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้มีสารสนเทศเกี่ยวกับการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา และนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยดังนี้

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

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 106 โรงเรียน ครูจำนวน 1,184 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. ออนไลน์. 2564)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,184 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกครูของแต่ละอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่มจากขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่าง รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี เขต 2 จำแนกตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา

อำเภอที่ตั้งสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	ครู	ครู
ขลุง	189	47
มะขาม	110	28
แหลมสิงห์	105	26
โป่งน้ำร้อน	314	77
สอยดาว	316	77
เขาคิชฌกูฏ	150	36
รวม	1,184	291

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูแบบวิถีชีวิตใหม่ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะของการเลือกรายการ (Check-list)

ตอนที่ 2 แบบวัดความสุขในการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------|--------------|
| 2.1 ด้านสัมพันธภาพ | จำนวน 10 ข้อ |
| 2.2 ด้านผลสำเร็จของงาน | จำนวน 10 ข้อ |
| 2.3 ด้านความรักในงาน | จำนวน 10 ข้อ |
| 2.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ | จำนวน 10 ข้อ |

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์ของการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา

2. เลือกเทคนิคที่ใช้ในการวัด โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 127)

5 หมายถึง มีการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. สร้างข้อความเกี่ยวกับการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 ข้อความ ตามนิยามศัพท์ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. นำข้อความที่สร้างขึ้นทั้งหมดมาปรับปรุงภาษาให้อ่านง่าย เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อนแล้วจัดเรียงข้อความตามรูปแบบของการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อ นำแบบตรวจสอบความตรงของข้อความรายข้อไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ลงความเห็นว่าคุณข้อความแต่ละข้อตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยให้ 1 คะแนนถ้าลงความเห็นว่าตรง ให้ 0 คะแนนถ้าลงความเห็นว่าไม่แน่ใจ และให้ -1 คะแนนถ้าลงความเห็นว่าไม่ตรง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อด้วยวิธีการหาค่าดัชนี IOC (Index of Item-Objective Congruence) โดยนำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มาหาค่าเฉลี่ยรายข้อแล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปแล้วนำไปใช้สร้างแบบการวัดความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ ได้ข้อความที่ใช้วัดความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ จำนวน 40 ข้อ

5. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 4 มาสร้างเป็นแบบวัดความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่โดยจัดเรียงข้อความหรือข้อคำถามตามลำดับของตัวแปรแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีหาค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-Total Correlation) คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปได้ข้อความที่ใช้วัดการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.21 ถึง 0.79

6. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 5 มาสร้างเป็นแบบวัดการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจัดเรียงข้อคำถามตามลำดับของตัวแปรแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้ครั้งแรก จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและที่ตั้งของสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 127)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบ การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t - test) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างแบบเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

สถิติพื้นฐาน

1. ร้อยละ (%)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) ใช้ในการวิเคราะห์การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูแบบวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2562 : 37-39)
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ใช้ในการวิเคราะห์การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2562 : 77)

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Congruence : IOC) ใช้ในการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อ โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2560 : 206)

2. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายช้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับใช้ในการหาค่าอำนาจจำแนกของความรายช้อ โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2560 : 212)

3. สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งฉบับ โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2560 : 210)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

1. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างเพศชายและเพศหญิง เป็นรายช้อใช้สถิติ t-test (independent) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2562 : 165-166)

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างอายุ 20-35 ปี/อายุ 36-50 ปี/ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี/ประสบการณ์ 11 – 20 ปี/ประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป ใช้สถิติ F-test (Oneway ANOVA) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2562 : 268-269) และทดสอบรายคู่หลังการวิเคราะห์ F-test ใช้วิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2562 : 236-239)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าที
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าเอฟ
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของค่าสถิติ
SS	แทน	ค่า Sum of Squares
MS	แทน	ค่า Mean of Squares
df	แทน	ค่า Degrees of Freedom
*	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ตามลำดับความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอด้วยจำนวนและร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 นำเสนอด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และอันดับของแต่ละด้าน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ นำเสนอด้วยโดยการทดสอบค่าที (t – test) ส่วนอายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน นำเสนอด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

รายการ	จำนวน	
	(n = 291)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	59	20.30
หญิง	232	79.70
รวม	291	100.00
2. อายุ		
20-35 ปี	100	34.40
36-50 ปี	132	45.40
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	59	20.30
รวม	291	100.00
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี	124	42.60
ประสบการณ์ 11 – 20 ปี	108	37.10
ประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป	59	20.30
รวม	291	100.00

จากตาราง 3 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 291 คน จำแนกตามสถานภาพเพศ ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 79.70 และเป็นเพศชายจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30 ส่วนใหญ่มีอายุ 36-50 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 45.40 อายุ 20-35 ปี จำนวน 100 คนคิดเป็นร้อยละ 34.40 และอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60 ประสบการณ์ 11 – 20 ปีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10 และประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 291		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านสัมพันธภาพ	4.00	0.36	มาก	4
2. ด้านผลสำเร็จของงาน	4.14	0.27	มาก	2
3. ด้านความรักในงาน	4.28	0.47	มาก	1
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.05	0.42	มาก	3
รวม	4.12	0.30	มาก	

จากตาราง 4 แสดงว่า ประสิทธิภาพของการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรักในงาน ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาด้านผลสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.14$) และด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.05$) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านสัมพันธภาพ

ด้านสัมพันธภาพ	n = 291		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	4.01	0.66	มากที่สุด	7
2. ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษามีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	4.11	0.67	มากที่สุด	1
3. ครูและนักเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	4.09	0.57	มาก	2
4. ครูและผู้ปกครองมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	3.90	0.57	มาก	8
5. ครูและชุมชนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	4.02	0.56	มาก	6
6. ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.03	0.59	มาก	5
7. ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	4.07	0.61	มาก	3
8. ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษามีความเข้าใจซึ่งกันและกัน	3.87	0.75	มาก	10
9. ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษามีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร	4.07	0.69	มาก	4
10. ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมกันสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.89	0.63	มาก	9
รวม	4.01	0.36	มาก	

จากตาราง 5 แสดงว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านสัมพันธภาพ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษามีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 4.11$) ครูและนักเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 4.09$) และครูและบุคลากรภายในสถานศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านผลสำเร็จของงาน

ด้านผลสำเร็จของงาน	n = 291		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.00	0.35	มาก	9
2. ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	4.16	0.37	มาก	4
3. ครูมีความภาคภูมิใจเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.26	0.53	มาก	2
4. ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา	4.01	0.46	มาก	8
5. ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงาน	4.03	0.49	มาก	7
6. ครูมีความอดทน และมานะในการปฏิบัติงาน	3.90	0.51	มาก	10
7. ครูพยายามทุ่มเท เสียสละในการปฏิบัติงาน	4.67	0.58	มาก	1
8. ครูมีความละเอียดและรอบคอบทำให้ผลงานมีความถูกต้อง	4.04	0.66	มาก	6
9. ครูมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่และปฏิบัติงานสำเร็จได้ด้วยดี	4.15	0.51	มาก	5
10. ครูได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.18	0.49	มาก	3
รวม	4.14	0.26	มาก	

จากตาราง 6 แสดงว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านผลสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูพยายามทุ่มเท เสียสละในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.67$) มีครูมีความภาคภูมิใจเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.26$) และครูได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.18$) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความรักในงาน

ด้านความรักในงาน	n = 291		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ครูมีความรู้สึกรักและผูกพันในการปฏิบัติงาน	4.30	0.64	มาก	4
2. ครูมีความตระหนักถึงความสำคัญของอาชีพครูว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	4.38	0.59	มาก	3
3. ครูมีความยินดีในการปฏิบัติงานของตนเอง	4.41	0.60	มาก	1
4. ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.30	0.67	มาก	5
5. ครูมีความรู้สึกทางบวกในการปฏิบัติงาน	4.18	0.62	มาก	9
6. ครูมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	4.21	0.62	มาก	8
7. ครูมีความสุขในการปฏิบัติงาน	4.40	0.65	มาก	2
8. ครูมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.18	0.61	มาก	10
9. ครูมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน	4.23	0.68	มาก	6
10. ครูมีการเห็นคุณค่าในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน	4.22	0.55	มาก	7
รวม	4.28	0.47	มาก	

จากตาราง 7 แสดงว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความยินดีในการปฏิบัติงานของตนเอง ($\bar{X} = 4.41$) ครูมีความสุขในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.40$) และครูมีความตระหนักถึงความสำคัญของอาชีพครูว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ($\bar{X} = 4.38$) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ด้านการเป็นที่ยอมรับ	n = 291		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ครูได้รับการยอมรับจากผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรภายในสถานศึกษา	4.14	0.60	มาก	1
2. ครูได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชน	4.03	0.50	มาก	6
3. ครูได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรภายในสถานศึกษา	4.08	0.70	มาก	4
4. ครูได้รับความเชื่อถือจากผู้ปกครองและชุมชน	4.03	0.58	มาก	7
5. ครูได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรภายในสถานศึกษา	4.03	0.67	มาก	8
6. ครูได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชน	3.96	0.67	มาก	10
7. ครูได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงของสถานศึกษา	4.10	0.63	มาก	2
8. ครูสามารถเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้อื่น	4.08	0.62	มาก	5
9. ครูมีความประพฤติและเป็นแบบอย่างที่ดี	4.00	0.63	มาก	9
10. ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	4.09	0.61	มาก	3
รวม	4.05	0.42	มาก	

จากตาราง 8 แสดงว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูได้รับการยอมรับจากผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.14$) ครูได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.10$) ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.09$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครู
ฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 9 – 11

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนก
ตามเพศ

การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน ของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหาร สถานศึกษา	เพศ				t	p
	ชาย (n = 59)		หญิง (n = 232)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านสัมพันธภาพ	4.05	0.35	3.99	0.36	1.10	0.27
2. ด้านผลสำเร็จของงาน	4.24	0.26	4.11	0.27	3.20*	0.00
3. ด้านความรักในงาน	4.52	0.31	4.22	0.48	5.76*	0.00
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.27	0.30	3.98	0.43	4.54*	0.00
รวม	4.27	0.25	4.08	0.30	4.46*	0.00

* p < .05

จากตาราง 9 แสดงว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนก
ตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 10 เปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ

การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครู ฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p
1. ด้านสัมพันธภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	2.000	2	1.000	8.028*	0.000
ภายในกลุ่ม	35.877	288	0.125		
รวม	37.878	290			
2. ด้านผลสำเร็จของงาน					
ระหว่างกลุ่ม	0.737	2	0.368	5.062	0.075
ภายในกลุ่ม	20.965	288	0.073		
รวม	21.702	290			
3. ด้านความรักในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	1.401	2	0.701	3.279	0.052
ภายในกลุ่ม	61.551	288	0.214		
รวม	62.952	290			
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ					
ระหว่างกลุ่ม	2.890	2	1.445	8.667*	0.000
ภายในกลุ่ม	48.016	288	0.167		
รวม	50.906	290			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.246	2	0.123	1.398	0.249
ภายในกลุ่ม	25.296	288	0.088		
รวม	25.542	290			

* $p < .05$

จากตาราง 10 พบว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านผลสำเร็จของงานและด้านความรักในงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านสัมพันธภาพ และด้านการเป็นที่ยอมรับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบค่าความแตกต่างเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) ดังตาราง 11

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านสัมพันธภาพ

อายุ	\bar{X}	20-35 ปี	36-50 ปี	ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป
		3.95	3.98	4.17
20-35 ปี	3.95	-	-	0.00*
36-50 ปี	3.98	-	-	0.00*
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	4.17	0.00*	0.00*	-

* $p < .05$

จากตาราง 11 แสดงว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านสัมพันธภาพ พบว่า อายุ 20-35 ปี 36-50ปีและตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปมีสัมพันธภาพมากกว่าอายุ 20-35ปีและอายุ 36-50 ปี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครู
ฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านการเป็นที่ยอมรับ

อายุ	\bar{X}	20-35 ปี	36-50 ปี	ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป
		4.12	4.08	3.86
20-35 ปี	4.12	-	-	0.00*
36-50 ปี	4.08	-	-	0.00*
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	3.86	0.00*	0.00*	-

* $p < .05$

จากตาราง 12 แสดงว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุด้าน
การเป็นที่ยอมรับพบว่าพบอายุ 20 - 35 ปี 36 - 50 ปี และตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอายุ 20 - 35 ปีมีการเป็นที่ยอมรับมากกว่าอายุ 36-50 ปีและตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

ตาราง 13 เปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครู ฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p
1. ด้านสัมพันธภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	3.384	2	1.692	14.125	0.000*
ภายในกลุ่ม	34.494	288	0.120		
รวม	37.878	290			
2. ด้านผลสำเร็จของงาน					
ระหว่างกลุ่ม	0.633	2	0.317	4.328	0.014*
ภายในกลุ่ม	21.068	288	0.073		
รวม	21.702	290			

ตาราง 13 (ต่อ)

การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครู ฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา					
	SS	df	MS	F	p
3. ด้านความรักในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	6.651	2	3.325	17.011	0.000*
ภายในกลุ่ม	56.301	288	0.195		
รวม	62.952	290			
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ					
ระหว่างกลุ่ม	9.016	2	4.508	30.991	0.000*
ภายในกลุ่ม	41.890	288	0.145		
รวม	50.906	290			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2.882	2	1.441	18.311	0.000*
ภายในกลุ่ม	22.660	288	0.079		
รวม	25.542	290			

* p < .05

จากตาราง 13 พบว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพ

ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ประสบการณ์ น้อยกว่า 10 ปี	ประสบการณ์ 11-20 ปี	ประสบการณ์ ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป
		3.95	3.95	4.22
ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี	3.95	-	-	0.00*
ประสบการณ์ 11-20 ปี	3.95	-	-	0.00*
ประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	4.22	0.00*	0.00*	-

* p < .05

จากตาราง 14 แสดงว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพ พบว่า ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ประสบการณ์ 11 – 20 ปี และประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปมีสัมพันธภาพมากกว่าประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และประสบการณ์ 11 – 20 ปี

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านผลสำเร็จของงาน

ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ประสบการณ์ น้อยกว่า 10 ปี	ประสบการณ์ 11-20 ปี	ประสบการณ์ ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป
		4.19	4.11	4.08
ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี	4.19	-	-	0.03*
ประสบการณ์ 11-20 ปี	4.11	-	-	-
ประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	4.08	0.03*	-	-

* p < .05

จากตาราง 15 แสดงว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านผลสำเร็จของงาน พบว่า ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ประสบการณ์ 11 – 20 ปี และประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปีมีผลสำเร็จของงานมากกว่าและประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ขึ้นไป

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี	ประสบการณ์ 11-20 ปี	ประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป
		4.39	4.08	4.41
ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี	4.39	-	0.00*	-
ประสบการณ์ 11-20 ปี	4.08	0.00*	-	0.00*
ประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	4.41	-	0.00*	-

* $p < .05$

จากตาราง 16 แสดงว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน พบว่า ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ประสบการณ์ 11 – 20 ปี และประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ขึ้นไปมีความรักในงานมากกว่าประสบการณ์ 11 – 20 ปีและประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครู
ฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ประสบการณ์	ประสบการณ์	ประสบการณ์
		น้อยกว่า 10 ปี	11-20 ปี	ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป
		4.14	3.83	4.26
ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี	4.14	-	0.00*	-
ประสบการณ์ 11-20 ปี	3.83	0.00*	-	0.00*
ประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	4.26	-	0.00*	-

* $p < .05$

จากตาราง 17 แสดงว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนก
ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี
ประสบการณ์ 11 – 20 ปี และประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 โดยประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ขึ้นไปมีการเป็นที่ยอมรับมากกว่าประสบการณ์ 11 – 20 ปี
และประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครู
 ฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 จันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม

ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ประสบการณ์	ประสบการณ์	ประสบการณ์
		น้อยกว่า 10 ปี	11-20 ปี	ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป
		4.17	4.00	4.24
ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี	4.17	-	0.00*	-
ประสบการณ์ 11-20 ปี	4.00	0.00*	-	0.00*
ประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	4.24	-	0.00*	-

* $p < .05$

จากตาราง 18 แสดงว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนก
 ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ประสบการณ์
 11 – 20 ปี และประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 โดยครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปได้รับการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของ
 ครูฐานวิถีชีวิตใหม่มากกว่าประสบการณ์ 11 – 20 ปีและประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607–610 ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด 2554 : 43) จำนวนทั้งสิ้น 291 คน และดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่า (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 106 โรงเรียน ครูจำนวน 1,184 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. ออนไลน์ : 2564)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,184 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่ม

ตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกครูของแต่ละอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูแบบวิธีชีวิตใหม่ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะของการเลือกรายการ (Check-list)

ตอนที่ 2 แบบวัดความสุขในการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิธีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

2.1 ด้านสัมพันธภาพ	จำนวน 10 ข้อ
2.2 ด้านผลสำเร็จของงาน	จำนวน 10 ข้อ
2.3 ด้านความรักในงาน	จำนวน 10 ข้อ
2.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ	จำนวน 10 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษจันทบุรี เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษจันทบุรีเขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 127)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบ การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t - test) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างแบบเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 291 คน จำแนกตามสถานภาพเพศ ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 79.70 และเป็นเพศชายจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 79.70 ส่วนใหญ่มีอายุ 36-50 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 45.40 อายุ 20-35 ปี จำนวน 100 คนคิดเป็นร้อยละ 34.40 และอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60 ประสบการณ์ 11 – 20 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10 และประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไปจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30

2. การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน

3. การเปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. การเปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านความรักในงาน 2) ด้านผลสำเร็จของงาน 3) ด้านการเป็นที่ยอมรับ และ 4) ด้านสัมพันธภาพ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ น่าจะมีสาเหตุมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน มีความผูกพันในงานและต้องการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงทำให้การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทศนิษฐ์ รัตนบุรี และคณะ (2562 : 12) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากครูถือว่าเป็นทรัพยากรสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาไปสู่เป้าหมายตามแผนพัฒนาการศึกษาได้ เพราะครูเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาให้แก่เยาวชนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพ มีความรู้และสามารถดำรงชีวิตให้เหมาะสมกับสภาพของสังคม

ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป ความสำเร็จที่เกิดขึ้นมาจากการปฏิบัติงานของครูเป็นหลัก สภาพการปฏิบัติงานของครูในปัจจุบันพบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนมีภาระหน้าที่หนักมากขึ้น ความสุขในการทำงานของครูกำลังถูกบั่นทอนลงอย่างต่อเนื่อง อันมีสาเหตุมาจากองค์กรมีการปรับตัวเพื่อเผชิญกับยุคโลกาภิวัตน์ และก้าวเข้าสู่ยุคของความรุ่งเรืองที่ทันสมัยรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การสื่อสารและเทคโนโลยี และสอดคล้องกับงานวิจัยของชวนชม ชินะตั้งกูรศิริชัย ชินะตั้งกูร และสมใจ เดชบำรุง (2560 : 26 - 38) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lykken and Tellegen (2003 : 817) ได้ศึกษาวิจัย พบว่า ร้อยละ 80 ของบุคคลที่มีความสุขเกิดจากพื้นฐานชีวิตที่ดีและปัจจัยส่งเสริมอีกหลายประการ เช่น ระดับการศึกษา รายได้ ครอบครัวสถานภาพสมรส ตลอดจนการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักศาสนาและแนวคิดทางศีลธรรม นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีพื้นฐานทางฐานะทางเศรษฐกิจทางสังคมที่ดีจะมีความสุขในชีวิตมากกว่าผู้ที่มีพื้นฐานฐานะเศรษฐกิจสังคมต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชาญ ระดมกิจ และสายสุดา เตียเจริญ (2561 : 125 - 133) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดศรีโพธิ์ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดศรีโพธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ น่าจะมีสาเหตุมาจากครูเพศชายและเพศหญิงมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อสถานศึกษาที่แตกต่างกัน จึงทำให้ครูที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของลู และชิน (Lu and Shin, 1997 : 249-256) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลิกภาพส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมกับความสุข ผลการวิจัยพบว่า เพศหญิงและเพศชายมีความสุขแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนวรร สิริคุณากรกุล (2562 : 155) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำแบบพัฒนาและมีความสุขในการทำงานของพนักงาน ในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า เพศมีผลต่อภาวะผู้นำแบบพัฒนาขององค์กรสร้างสุขที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริลักษณ์ รักเจียม ณัฐวัชร ประทีป ณ ถลาง และจตุรวัชรณ จันพลา (2564 : 27) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและมีความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ น่าจะมีสาเหตุมาจาก ครูที่มีอายุที่แตกต่างกันสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้ทำให้เกิดความสบายใจในการปฏิบัติงาน จึงทำให้อายุที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาดา มุกดา (2561 : 112) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า อายุกับความสุขในการทำงานทุกรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ น่าจะมีสาเหตุมาจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นอาจทำให้การทำงานเป็นไปได้ง่ายและเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานจึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์ที่ต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยดา ปัจเจกวิญญูสกุล และสุวิรี ฤกษ์จารี (2559 : 92) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของข้าราชการสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันประกอบด้วยอายุ สถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและรายได้ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนวรร สิทธิคุณากรกุล (2562 : 155) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำแบบพัฒนาและความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่าประสบการณ์ทำงานมีผลต่อภาวะผู้นำแบบพัฒนาขององค์กรสร้างสุขที่ต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลการวิจัยพบว่า ด้านสัมพันธภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับผู้บริหารระหว่างครูกับเพื่อนครู และระหว่างครูกับนักเรียน รวมไปถึงผู้ปกครองและชุมชน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการวางแผนร่วมกัน ช่วยเหลือกันในการทำงานยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความเห็นใจกันและมีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยต่อไป และเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า จึงขอเสนอแนะวิธีการวิจัยต่อไป ดังนี้

1. การศึกษาครั้งนี้ศึกษาการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเพศ อายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

2. ควรศึกษาสภาพและปัญหาในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุที่ส่งผลให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจใช้วิธีการสังเกตและสัมภาษณ์ร่วมด้วย

3. จากผลการวิจัยพบว่าด้านสัมพันธภาพมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของครูด้านสัมพันธภาพเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับสัมพันธภาพของครูในการปฏิบัติงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพต่อไป



บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2564). คำแนะนำการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งหรือที่บ้านสำหรับประชาชน. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :<https://covid19.anamai.moph.go.th/web-upload/.pdf>. สิงหาคม 2564.
- กฤตกร หมั่นสระเกษ, ราไฟ หมั่นสระเกษ และเกวดี หมั่นสระเกษ. (มกราคม – มิถุนายน 2564). “ชีวิตวิถีใหม่กับเทคนิคการดูแลตนเองเพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันในช่วงที่มีการระบาดของโรคโควิด-19,” วารสารสุขภาพและการศึกษาพยาบาล. 27(1) : 210.
- กฤตชัย สุริยนต์, ภารดี อนันต์นาวิ และเจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม. (กรกฎาคม – ธันวาคม 2562). “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่าย กุหลาบวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,” วารสารสังคมศาสตร์วิจัย. 10(2) : 6.
- ก่องนิจฐ์ คำมะลา, วัลนิกา ฉลากบาง, วาโร เฟ็งสวัสดิ์ และพรเทพ เสถียรนพเก้า. (กันยายน – ธันวาคม 2563). “การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ,” วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม. 10(3) : 33.
- ก่องแก้ว จันทร์กิ่งทอง. (กรกฎาคม – ธันวาคม 2562). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรักผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย,” วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 11(2) : 330.
- กษมา ช่วยยิ้ม, ณัฐจิรี เจริญสุข และโสภณ เพ็ชรพวง. (มิถุนายน 2563). “การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2,” วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ. 5(6) : 190-191.
- กาญจนา ปัญญาธร และคณะ. (ตุลาคม-ธันวาคม 2563). “ชีวิตวิถีใหม่ของบุคลากรด้านสุขภาพในการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี,” วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ. 38(4) : 52.

- ฉัตรวดี สำเภาแก้ว และชวลิต เกิดทิพย์. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2562). “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความสุขในสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี,” วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. 30(2) : 181.
- ชญานิศ ถีววานิช และคณะ. (กันยายน-ธันวาคม 2563). “ความรอบรู้ด้านสุขภาพและการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ในการป้องกันตนเองจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ของประชาชนที่อาศัยในจังหวัดภูเก็ต,” วารสารการพยาบาลและสุขภาพ. 14(3) : 78.
- ชลตวรรณ ขุมเพชร และคณะ. (ตุลาคม - ธันวาคม 2563). “การพัฒนาระบบการส่งเสริมความสุขตามหลักพุทธธรรมของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร,” วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา. 10(4) : 125-126.
- ชวณชม ชินะดังกูร ศิริชัย ชินะดังกูร และสมใจ เศษบำรุง. (กรกฎาคม - ธันวาคม 2560). “ความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน,” วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย. 9(2) : 26- 38.
- ชุตินา เสือพันธุ์. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2563). “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการเรียนการสอนของครูในยุคไทยแลนด์ 4.0 โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดลพบุรี,” วารสารปัญญา. 27-(7) : 5-6.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2560). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 13. นนทบุรี : ไทยเนรมิตกิจอินเตอร์โพรเกรสซิฟ.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2562). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : อมรรการพิมพ์.
- ณัฐพล หงษ์คง และชัชจรียา ไบลิ. (มกราคม – มิถุนายน 2563). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี,” วารสารบัณฑิตวิจัย JOURNAL OF GRADUATE RESEARCH. 11(1) : 137,143-144.
- ตติยา ทุมเสน และจุไรรัตน์ ชลกรโชติทรัพย์. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2564). “บทบาทพยาบาลอนามัยชุมชนในระบบสุขภาพแบบวิถีชีวิตใหม่,” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย. 15(2) : 33.

- ทงศักดิ์ แสงสว่างวัฒนะ, ฉิชนันท์ ศิริไสยาสน์ และ โชติ บดีรัฐ. (กันยายน-ธันวาคม 2563). “New Normal วิถีชีวิตใหม่และการปรับตัวของคนไทยหลังโควิด 19 การงาน การเรียน และธุรกิจ,” วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น. 4(3) : 383.
- ทัศนีย์ รัตนบุรี, บำรุง ศรีนวลปาน และนพรัตน์ ชัยเรือง. (กรกฎาคม - กันยายน 2562). “ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 2,” วารสารบัณฑิตศึกษา. 16(74) : 11-18
- ไทยโพสต์. (2564). **คู่มือโพลเผยคนไทยเครียดและสิ้นหวังในยุคโควิด 19 ระบาด.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://www.thaipost.net/main/detail/104634>. 8 สิงหาคม 2564.
- ฉันทนันท์ สมบูรณ์รัตนโชค และวิสันต์ ลมไธสง. (กันยายน – ธันวาคม 2564). “การบริหารแบบไร้ผู้บริหาร : รูปแบบองค์กรธุรกิจวิถีชีวิตแบบ NEW NORMAL,” วารสารสหศาสตร์ศรีปทุมชลบุรี. 7(3) : 199.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS.** กรุงเทพฯ : บิซเนสฮาร์แอนด์ดี.
- ธรรมรัตน์ โพธิสุวรรณปัญญา. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2560). “การสร้างสรรคความสุขของครูผู้สอน,” วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ. 2(2) : 201.
- ธิดารักษ์ ลือชา และกฤษฎากรณ์ ชุงทอง. (กรกฎาคม – ธันวาคม 2560). “ความสุขในการทำงาน : ความหมายและการวัด,” วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร. 19(2) : 11.
- ชนบวร สิริคุณากรกุล. (มิถุนายน-ธันวาคม 2562). “ภาวะผู้นำแบบพัฒนาและความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง,” วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 14(3) : 155.
- ชิปต์ย์ ทั่นเส็ง และมัทนา วัฒนอมศักดิ์. (กรกฎาคม -ธันวาคม 2562). “คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8,” วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 10(2) : 415-416.

- นุชี มะเค็ง. (พฤษภาคม - สิงหาคม 2564). “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแห่งความสุขโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 39 จังหวัดนครราชสีมา,” วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. 17(2) : 112-113.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : บริษัทสุวีริยาสาส์น จำกัด.
- ประสาท อิศรปริดา และธีรประภา ทองวิเศษ. (กรกฎาคม - กันยายน 2560). “พฤติกรรมสัมพันธภาพระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน: รูปแบบเชิงทฤษฎีการวัด และปริทัศน์งานวิจัย,” วารสารครุศาสตร์. 45(3) : 208.
- ปราโมทย์ ยอดแก้ว. (2564). “การตลาดดิจิทัลกับการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตใหม่ในสังคมไทย,” วารสารสังคมวิจัยและพัฒนา. 3(1) : 14.
- ปิยดา ปัจเจกวิญญูสกุล และสุวิ ฤกษ์จารี. (กรกฎาคม-กันยายน 2559). “ความสุขในการทำงานของข้าราชการสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น,” วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 10(3) : 92.
- พจนรินทร์ เหลืองอรุณภา และสำเริง อ่อนสัมพันธ์. (กรกฎาคม - ธันวาคม 2556). “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 8,” วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 4(1) : 60.
- พศชนัน นิรมิตรไชยนนท์, อริศรา เล็กสรรเสริญ, ปานจิตร หลงประดิษฐ์ และโสวริทธิ์ธร จันทร์แสงศรี. (กันยายน-ธันวาคม 2561). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานคร,” วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 11(3) : 164.
- พิกุล พุ่มช้าง และปริญญามีสุข. (พฤษภาคม - สิงหาคม 2560). “การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย,” วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 10(2) : 649-650.
- ภาวิน ชินะโชติ, ทองฟู ศิริวงศ์ และศศนันท์ วิวัฒน์ชาติ. (กรกฎาคม - ธันวาคม 2559). “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดนนทบุรี,”วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร. 13(2) : 152.

- รังสฤษฎ์ แวดีอราม, ระวี แก้วสุกใส, พรทิวา คงคุณ อชฌา สุวรรณกาญจน์ และกรรณภา ไชยประสิทธิ์. (พฤษภาคม - สิงหาคม 2564). “ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และการรับรู้กับพฤติกรรมการดำเนินชีวิตแบบวิถีใหม่ New Normal เพื่อการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของนักศึกษาพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราพรนครินทร์,”วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้. 8(2) : 82.
- รุ่งทิวา ศรีบรรเทา และชั้นยาภรณ์ นวลสิงห์. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2563). “ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด,”วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม. 10(2) : 47-48.
- วัลลภ บุตรเกตุ และสำเริง อ่อนสัมพันธ์. (กันยายน-ธันวาคม 2563). “วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9,” วารสารศิลปการจัดการ. 4(3) : 754-756.
- วิชาญ ระดมกิจ และสายสุดา เตียเจริญ. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2561). “ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีอพนัน,” วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 9(1) : 129-130.
- วิชาญ ระดมกิจ และสายสุดา เตียเจริญ. (กรกฎาคม - กันยายน 2561). “ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีอพนัน,” วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 9(1) : 125-133.
- วิภาดา มุกดา. (มิถุนายน-ธันวาคม 2561). “ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย,” วารสารวิจัยราชภัฏสวนสุนันทา. 10(2) : 112-113.
- วิลาวัลย์ ชกบัตร์ และดาวรรุวรรณ ถวิลการ. (กรกฎาคม -ธันวาคม 2559). “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2,” วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 10(3) : 120-121.

ศิริลักษณ์ รักเยี่ยม, ณัฐวัชร ประทีป ณ ถลาง และจวีร์วรรณ จันทลา. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2564). “ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง,” วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 9(2) : 27.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2556). 123ผู้การเป็นองค์กรแห่งความสุข. กรุงเทพฯ : สองขาครีเอชั่นจำกัด.

สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ กระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม. (2563). วช. ผนึกเครือข่ายวิจัย โข้วผลงานวิจัยรับวิถีชีวิตใหม่ New Normal. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://www.naewna.com/relation/509158>. 8 สิงหาคม 2564.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (2564). ข้อมูลสารสนเทศ จำนวนครูและนักเรียน ปีการศึกษา 2564. จันทบุรี : สำนักงานฯ.

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่12 พ.ศ. 2560 – 2564. กรุงเทพฯ.

สิริรัตน์ ช่อฉาย. (มกราคม - มิถุนายน 2564). “ศึกษาพฤติกรรมชีวิตวิถีใหม่ของนักเรียนในช่วงสถานการณ์ COVID-19,” วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์รำไพพรรณี. (ออนไลน์). 2(1) : 3.

สุธีรา สีมา, ณัฐกฤตา งามมีฤทธิ์, สุรีพร อนุศาสนนันท์ และทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม. (มกราคม-เมษายน 2564). “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี,” วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. 4(1) :105-114.

สุพรรณิการ์ ศรีสุวรรณ และศศิลักษณ์ ขยันกิจ. (2558). “ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพของครูกับเด็กและพฤติกรรมเสริมสร้างสังคมของเด็กวัยอนุบาล,” วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา. 10(1) : 501.

สุภาภรณ์ พรหมบุตร. (2563). New normal กับวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลง. (ออนไลน์). แหล่งที่มา <https://dsp.dip.go.th/th/category/2017-11-27-08-04-02/2020-06-29-14-39-49>. 8 สิงหาคม 2564.

- อธิคุณ สิ้นชนาปัญญา และคณะ. (ตุลาคม - ธันวาคม 2557). “การบริหารความสุขในสถานศึกษา,” **วารสารสุทธิปริทัศน์**. 28(88) : 24-26.
- อนุชิต อนุศิริ และคณะ. (มกราคม - มิถุนายน 2563). “ความกระตือรือร้นในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดหนองบัวลำภู,” **วารสารวิจัยและนวัตกรรมการอาชีวศึกษา**. 28(88) : 72.
- อภิรัตน์ ขำขันมะลี. (มิถุนายน 2563). “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2,” **วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์**. 7(6) : 158,162.
- อภิรัตน์ ขำขันมะลี. (มิถุนายน 2563). “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2,” **วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์**. 7(6) : 162.
- อรกัญญา พงษ์พิมาย และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (กันยายน-ธันวาคม 2558). “ผลกระทบของคุณลักษณะของงานที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานผ่านความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนนาคประสิทธิ์ อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม,” **วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และ ศิลปะ**. 8(3) : 1080-1083.
- อัจฉริย์ มานะกิจ และประสพชัย พสุนนท์. (กันยายน - ธันวาคม 2562). “การวิเคราะห์ความสัมพันธ์คาโนนิคอระหว่างความสุขในการทำงานและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของนักวิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน,” **วารสารร่มพฤษ์ มหาวิทยาลัยเกริก**. 37(3) : 67
- Lu, L., & Shih, J. B. (1997). Personality and happiness Is mental health a mediator Personality and Individual Differences, 22, 249-256.
- Lykken, D., & Tellege, A. (2003). **Personality prediction of happiness**. Psychological Reports, 88,817-824.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities,” **Journal of Education and Psychological Measurement**. 30 (3) : 607 - 610.



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผศ.ดร.อุดมลักษณ์ ระพีแสง อาจารย์ภาควิชาภาษาไทย
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. อาจารย์ ดร.วิบูลย์ บุญลอย อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
3. ดร.สุนิสา ตะวรรณวงษ์ อาจารย์สาขาวิชากลุ่มวิชาชีพครู (จิตวิทยา)
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
4. ดร.สุทธิ สุวรรณपाल ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
5. ดร.จิรทีปต์ ผาธรรม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเจ๊กสร้อย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
เขต 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๒๒๒

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๗) กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเจ๊กสร้อย

ด้วย นางสาวพิชญา บุตรธาจารย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรงวิษณุ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านได้แก่ ดร.จิรทิพย์ ผาธรรม เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

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

ที่ อว.๐๖๓๑.๐๒/๒๒๑



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ


เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑

ด้วย นางสาวพิชญา บุตรธาจารย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิษณุ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านได้แก่นายสุทธิ สุวรรณपाल เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

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

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๒๒๐



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ


เรียน หัวหน้าภาคกลุ่มวิชาชีพครู (จิตวิทยา) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

ด้วย นางสาวพิชญา บุตรธำจรรย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรจวิญญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านได้แก่ ดร.สุนิสา ละวรรณวงษ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา 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

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๒๐๙



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ


เรียน หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ด้วย นางสาวพิชญา บุตรธาจารย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรจวิษณุ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านได้แก่ อาจารย์ ดร.วิฑูฒิ บุญลอย เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา 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



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๒๑๘

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๓) กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน หัวหน้าภาควิชาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ด้วย นางสาวพิชญา บุตรธาจารย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัชร วรรณบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรงวิษณุ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุดมลักษณ์ ระพีแสง เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา 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



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๒๐

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทรัพย์เจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๒๕ ชุด

ด้วย นางสาวพิชญา บุตรธาจารย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรจวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวพิชญา บุตรธาจารย์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

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



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๒๐๐

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจันทาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย


จำนวน ๒๕ ชุด

ด้วย นางสาวพิชญา บุตรธาจารย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรจักร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรงวิชัย นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวพิชญา บุตรธาจารย์ 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 ๓๒๐

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดมานไผ่**

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย


จำนวน ๑๗ ชุด

ด้วย นางสาวพิชญา บุตรธำมาศ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรณูวิมล นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวพิชญา บุตรธำมาศ 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 ๓๒๐๐

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวังหมี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย


จำนวน ๒๐ ชุด

ด้วย นางสาวพิชญา บุตรธาดารักษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรจักร วรรณรุ่งกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรณวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวพิชญา บุตรธาดารักษ์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๓๑-๕๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๕๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี "ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล"

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



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๒๐

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย


จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวพิชญา บุตรธาจารย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวพิชญา บุตรธาจารย์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๕๓๑-๔๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๕๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

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



ที่ อว ๐๖๓๓.๐๒/ว ๓๒๐

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **ผู้ต้นขอการใ้รเรือน้ำตมระทาบ (สุวิทย์วิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี)**

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๑๐ ชุด

ด้วย นางสาวพิชญา บุตรธาจารย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรรณบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวพิชญา บุตรธาจารย์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๓-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

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



ที่ อว ๐๖๓๓๑.๐๒/ว ๓๒๐

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมะขาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๒๕ ชุด

ด้วย นางสาวพิชญา บุตรธำจรรย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรจวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวพิชญา บุตรธำจรรย์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

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

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๒๐



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **ผู้อำนวยการโรงเรียนน่านไป๋น่าน**

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย


จำนวน ๓๖ ชุด

ด้วย นางสาวพิชญา บุตรธาจารย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวพิชญา บุตรธาจารย์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

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



ที่ อว ๐๖๓๓.๐๒/ว ๓๒๐

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทับไทร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย นางสาวพิชญา บุตรธาดารักษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรงวิชัย นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวพิชญา บุตรธาดารักษ์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

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



ที่ อว ๐๖๓๓๑.๐๒/ว ๓๒๐

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่านหม้อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย


จำนวน ๒๕ ชุด

ด้วย นางสาวพิชญา บุตรธำจรรย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวพิชญา บุตรธำจรรย์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๓๑-๙๑๑๑ ตั๋ว ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

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



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๒๐

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดท่าใหม่หนอง (ประจักษ์พงษ์วิทยา)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย


จำนวน ๑๕ ชุด

ด้วย นางสาวพิชญา บุตรธำมาศ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวพิชญา บุตรธำมาศ 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 ๓๒๐

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพลี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย


จำนวน ๑๕ ชุด

ด้วย นางสาวพิชญา บุตรธำจรรย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรจวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวพิชญา บุตรธำจรรย์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

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



ที่ อว ๐๖๓๓.๐๒/ว ๓๒๐

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนน่านหินนันทนาการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๒๒ ชุด

ด้วย นางสาวพิชญา บุตรธาจารย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรจวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวพิชญา บุตรธาจารย์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๓-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

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



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๒๐

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกษัตริย์ (ในสสโรอุปถัมภ์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๑๗ ชุด

ด้วย นางสาวพิชญา บุตรธำจรรย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวพิชญา บุตรธำจรรย์ 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 ๓๒๐

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทับช้าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๒๙ ชุด

ด้วย นางสาวพิชญา บุตรธำจรรย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวพิชญา บุตรธำจรรย์ 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



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ข้อมูลที่ได้จะใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติหน้าที่การงาน หรือด้านส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด จึงขอความกรุณาท่านตอบให้ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกตอน และทุกข้อ ตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อความสมบูรณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นของผู้ตอบทุกข้อจึงมีความสำคัญ และถือว่าเป็นความลับเฉพาะบุคคลที่ผู้วิจัยจะนำไปใช้สำหรับการวิจัยนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวพิชญา บุตรชาจารย์

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

1. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป
2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสถานภาพของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- ชาย
- หญิง

2. อายุ

- 20-35 ปี
- 36-50 ปี
- ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี
- ประสบการณ์ 11 – 20 ปี
- ประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 สอบถามการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

คำชี้แจง

1. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยพิจารณาภาพรวม 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านสัมพันธภาพ 2) ด้านผลสำเร็จของงาน 3) ด้านความรักในงาน 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ

2. ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

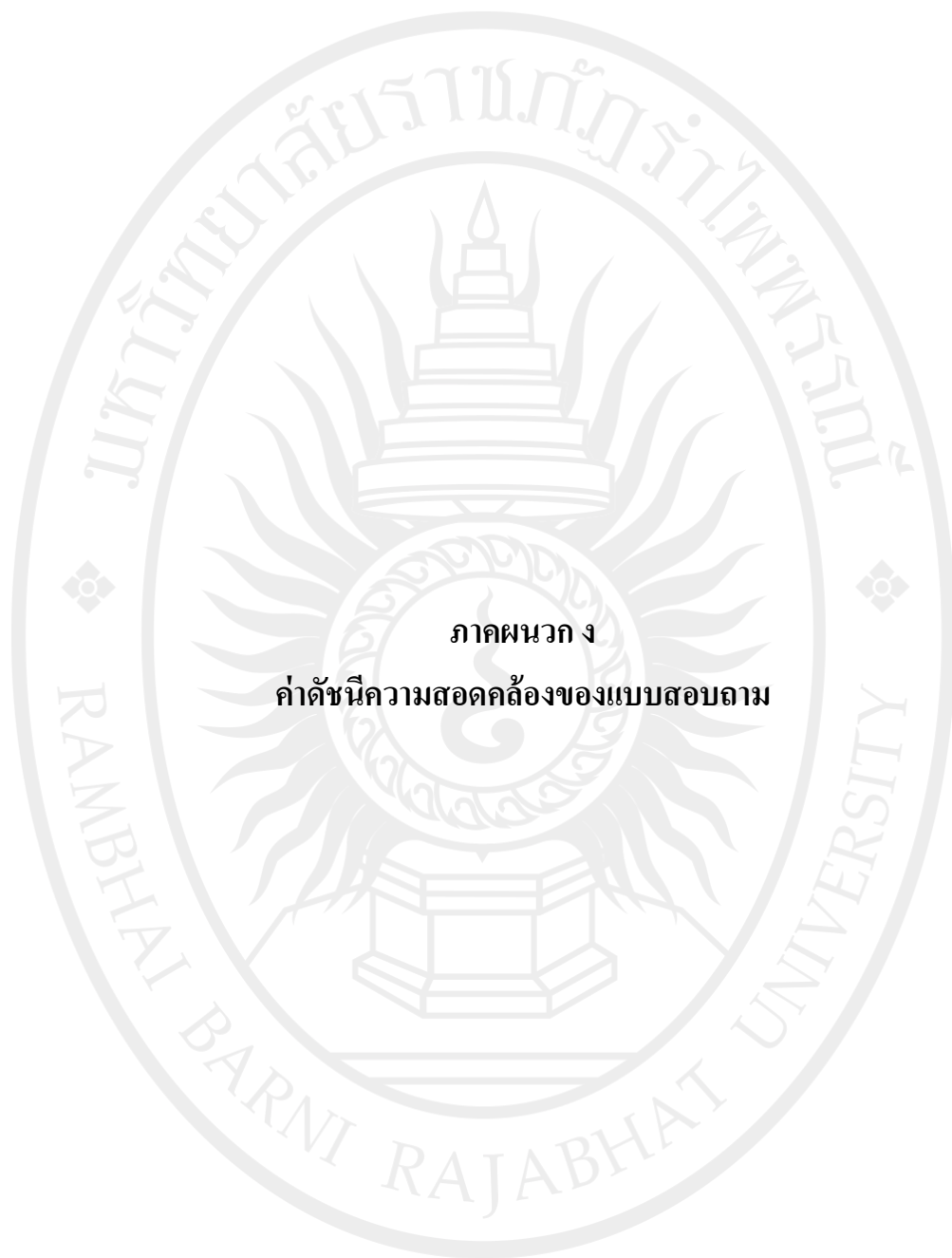
1 หมายถึง การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โปรดตอบทุกข้อ

ข้อ	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านสัมพันธภาพ						
1.	ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					
2.	ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษามีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					
3.	ครูและนักเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					
4.	ครูและผู้ปกครองมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					
5.	ครูและชุมชนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					
6.	ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
7.	ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน					
8.	ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษามีความเห็นใจซึ่งกันและกัน					
9.	ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษามีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร					
10.	ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมกันสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน					
ด้านผลสำเร็จของงาน						
11.	ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
12.	ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด					
13.	ครูมีความภาคภูมิใจเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย					
14.	ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา					
15.	ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงาน					
16.	ครูมีความอดทน และมานะในการปฏิบัติงาน					
17.	ครูพยายามทุ่มเท เสียสละในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านผลสำเร็จของงาน (ต่อ)						
18.	ครูมีความละเอียดและรอบคอบทำให้ผลงานมีความถูกต้อง					
19.	ครูมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่และปฏิบัติงานสำเร็จได้ด้วยดี					
20.	ครูได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ					
ด้านความรักในงาน						
21.	ครูมีความรู้สึกรักและผูกพันในการปฏิบัติงาน					
22.	ครูมีความตระหนักถึงความสำคัญของอาชีพครูว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี					
23.	ครูมีความยินดีในการปฏิบัติงานของตนเอง					
24.	ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
25.	ครูมีความรู้สึกทางบวกในการปฏิบัติงาน					
26.	ครูมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงาน					
27.	ครูมีความสุขในการปฏิบัติงาน					
28.	ครูมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
29.	ครูมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน					
30.	ครูมีการเห็นคุณค่าในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน					
ด้านการเป็นที่ยอมรับ						
31.	ครูได้รับการยอมรับจากผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรภายในสถานศึกษา					
32.	ครูได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชน					
33.	ครูได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรภายในสถานศึกษา					

ข้อ	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านการเป็นที่ยอมรับ(ต่อ)						
34.	ครูได้รับความเชื่อถือจากผู้ปกครองและชุมชน					
35.	ครูได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรภายในสถานศึกษา					
36.	ครูได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชน					
37.	ครูได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงของสถานศึกษา					
38.	ครูสามารถเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้อื่น					
39.	ครูมีความประพฤติและเป็นแบบอย่างที่ดี					
40.	ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					



ภาคผนวก ง

คำดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 12 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านสัมพันธภาพ									
1.	ครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2.	ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
3.	ครูและนักเรียนมีสัมพันธภาพที่ดี ต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.	ครูและผู้ปกครองมีสัมพันธภาพที่ดี ต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.	ครูและชุมชนมีสัมพันธภาพที่ดี ต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.	ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการวางแผนในการ ปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7.	ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
8.	ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา มีความเห็นใจกัน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
9.	ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร	+1	+1	+1	-1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านสัมพันธภาพ (ต่อ)									
10.	ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ร่วมกันสร้างบรรยากาศที่ดีในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านผลสำเร็จของงาน									
11.	ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายได้ผลสำเร็จตาม เป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12.	ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตาม ระยะเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13.	ครูมีความภาคภูมิใจเมื่อทำงานสำเร็จ ตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	-1	+1	4	0.80	ใช้ได้
14.	ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนา สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	-1	4	0.80	ใช้ได้
15.	ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16.	ครูมีความอดทน และมานะในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17.	ครูพยายามทุ่มเท เสียสละในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18.	ครูมีความละเอียดและรอบคอบ ทำให้ผลงานมีความถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านผลสำเร็จของงาน (ต่อ)									
19.	ครูมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ และปฏิบัติงานสำเร็จได้ด้วยดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20.	ครูได้รับการส่งเสริมและ สนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้า ในวิชาชีพ	+1	+1	+1	0	0	3	0.60	ใช้ได้
ด้านความรักในงาน									
21.	ครูมีความรู้สึกรักและผูกพันในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22.	ครูมีความตระหนักถึงความสำคัญ ของอาชีพครูว่าเป็นอาชีพที่มี เกียรติและศักดิ์ศรี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23.	ครูมีความยินดีในการปฏิบัติงาน ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24.	ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้
25.	ครูมีความรู้สึกทางบวกในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้
26.	ครูมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27.	ครูมีความสุขในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้
28.	ครูมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	+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			
ด้านความรักในงาน (ต่อ)									
29.	ครูมีความภาคภูมิใจในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30.	ครูมีการเห็นคุณค่าในหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมาย ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
ด้านการเป็นที่ยอมรับ									
31.	ครูได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร สถานศึกษา และบุคลากรภายใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32.	ครูได้รับการยอมรับจากผู้ปกครอง และชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33.	ครูได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหาร สถานศึกษาและบุคลากรภายใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
34.	ครูได้รับความเชื่อถือจาก ผู้ปกครอง และชุมชน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
35.	ครูได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36.	ครูได้รับความไว้วางใจจาก ผู้ปกครอง และชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37.	ครูได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ ให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ ต่อชื่อเสียงของสถานศึกษา	+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			
ด้านการเป็นที่ยอมรับ (ต่อ)									
38.	ครูสามารถเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ ผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39.	ครูมีความประพฤติและเป็น แบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	-1	+1	4	0.80	ใช้ได้
40.	ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถปฏิบัติงานสำเร็จตาม ที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้



ภาคผนวก จ
คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 13 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านสัมพันธภาพ	
1	0.69
2	0.48
3	0.25
4	0.57
5	0.59
6	0.44
7	0.30
8	0.50
9	0.51
10	0.44
ด้านผลสำเร็จของงาน	
11	0.31
12	0.36
13	0.37
14	0.21
15	0.34
16	0.24
17	0.29
18	0.42
19	0.49
20	0.49

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านความรักในงาน	
21	0.53
22	0.54
23	0.61
24	0.77
25	0.76
26	0.55
27	0.56
28	0.79
29	0.48
30	0.57
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	
31	0.77
32	0.72
33	0.53
34	0.56
35	0.62
36	0.57
37	0.68
38	0.57
39	0.67
40	0.52

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 10 แสดงว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 40 ข้อ อยู่ในช่วงระหว่าง 0.21 ถึง 0.79 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94



ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวพิชญา บุตรชาจารย์
วัน เดือน ปีเกิด	22 พฤษภาคม พ.ศ. 2535
สถานที่เกิด	จังหวัดจันทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	44/7 หมู่ 3 ตำบลชากไทย อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี 22210
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ข้าราชการครู ตำแหน่งครู คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดกะทิง(ขันธสโรอุปถัมภ์) ตำบลพลวง อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี 22210
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2553	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านเนินมะหาด จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2555	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนศรียานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2559	ครุศาสตรบัณฑิต ค.บ. (ภาษาไทย) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2564	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี