

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

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

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ความหมายของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษานั้น ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ มีผู้ได้ให้ความหมายของทักษะตามที่ศนະนักวิชาการต่าง ๆ โดยมีรายละเอียดดังนี้

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

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

สุนทร โคตรบรรเทา (2560 : 25) กล่าวว่า ทักษะการบริหารเป็นการนำความรู้ ความสามารถและความชำนาญของผู้บริหารในการปฏิบัติงานกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งเป็นรายบุคคลและกลุ่มบุคคล

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

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

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

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

สรุปว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาทั้งทางด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป อาศัยการทำงานร่วมกันกับบุคคลในสถานศึกษาเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์

ความสำคัญของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีผู้ให้ความสำคัญของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาดังต่อไปนี้

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

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

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

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

ความหมายและความสำคัญของทักษะในศตวรรษที่ 21

ได้มีผู้ให้ความหมายและความสำคัญของทักษะในศตวรรษที่ 21 ดังต่อไปนี้

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

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

คุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะทัดเทียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่นและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

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

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

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

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

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

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

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

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารงานให้มีคุณภาพ สิ่งสำคัญที่สุดที่สุด คือ ตัวผู้บริหารต้องมีคุณภาพ ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเอง มีความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการใช้ทักษะการบริหารได้เป็นอย่างดี ได้มีผู้ให้ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังต่อไปนี้

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

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

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

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

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

5. ทักษะด้านความรู้ความคิด คือ ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองโดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ หลักและทฤษฎีต่าง ๆ มาช่วยในการวิเคราะห์จะทำให้ตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

6. ทักษะด้านการบริหาร คือ ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักการ แนวคิดและทฤษฎีการบริหาร เรียนรู้จากประสบการณ์นำมาประยุกต์ใช้ปรับปรุงการทำงาน

7. ทักษะด้านการวางแผน คือ ผู้บริหารควรมีเทคนิคในการวางแผน จัดทำแผน การดำเนินงานที่ชัดเจนและมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงาน

8. ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารควรรู้เทคนิค การสื่อสาร การพูดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพิ่มช่องทางการสื่อสารให้สอดคล้องกับบริบทและ สถานการณ์ปัจจุบัน

9. ทักษะด้านการประเมิน คือ ผู้บริหารควรพัฒนา ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับเกณฑ์ การประเมินในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นระบบและไม่เป็นระบบ

10. ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการ คือ ผู้บริหารจะต้องเปิดใจกว้าง ก้าวให้ทันการเปลี่ยนแปลงรวมถึงเป็นผู้นำในด้านเทคโนโลยี

11. ทักษะด้านการสร้างทีมงาน คือ ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักในการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ที่ดีและประสานให้เป็นที่ปรึกษา

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

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

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

3. ทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม หมายถึง ทักษะการสื่อสาร การจัดการ ผ่านทางมัลติมีเดียที่มีประสิทธิภาพเพื่อประสิทธิผลเชิงสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่นเพื่อการอยู่ร่วมกัน และยอมรับข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม สามารถมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างนั้น

4. การเป็นผู้สร้างหรือผลิตรับผิดชอบเชื่อถือได้ หมายถึง ความรับผิดชอบต่อสังคม ใส่ใจกับชุมชนมีการจัดการ โครงการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของงาน

จัดเรียงลำดับความสำคัญให้เกิดผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันและยอมรับผลผลิตที่เกิดขึ้นด้วยความชื่นชม

5. ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้ที่เป็นตัวแบบและเป็นผู้นำ โดยใช้ทักษะการแก้ปัญหาเพื่อนำพองค์การไปสู่ผลลัพธ์ที่ประสงค์ เป็นผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ยอมรับความสามารถของคณะทำงานหรือผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกัน สามารถกำหนดขอบข่ายของปัญหา วิเคราะห์และแก้ปัญหาด้วยความรับผิดชอบ

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

1. ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารกำหนดภาพในอนาคตที่พึงประสงค์และชัดเจนให้บรรลุเป้าหมายสามารถรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายใน วิเคราะห์ข้อมูลและสังเคราะห์ข้อมูลสภาพการณ์ของโรงเรียนได้ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมอภิปรายกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์การเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน

2. ด้านภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม สามารถแยกแยะและตัดสินใจที่รวดเร็วเพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับความสามารถผู้ร่วมงานที่แตกต่างกันและเป็นแบบอย่างในพฤติกรรมที่พึงประสงค์ผู้อื่นยอมรับ

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

4. ด้านการสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารสามารถใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล สามารถสื่อสารทางการพูด การเขียนที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ในการแยกแยะจำแนกความแตกต่างระหว่างสื่อที่ควรรับและไม่ควรรับได้ เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและครูและบุคลากรของสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

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

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

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

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

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

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

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

5. ทักษะด้านภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาคิดงานในลักษณะเชิงบวกทำงานโดยให้ความเสมอภาคแก่บุคลากร ดูแล เอาใจใส่บุคลากรในสถานศึกษา สามารถจัดหางบประมาณเพื่อมาสนับสนุนการบริหารงานในสถานศึกษา มีการปรับตัวให้รับมือกับการเปลี่ยนแปลง และสามารถสะท้อนผลการทำงานได้

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

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

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

2. ทักษะการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถคิดนอกกรอบ คิดสร้างสรรค์ข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ประเมินความสำคัญขององค์ประกอบและเชื่อมโยงข้อมูลตัดสินใจระดับย่อยไปหาระดับใหญ่ได้อย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ นำไปสู่การปฏิบัติงาน และสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาของสถานศึกษาเพื่อนำมาจัดทำนโยบายเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

ให้บรรดาเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทันต่อเหตุการณ์ในยุคโลกาภิวัตน์ และเป็นโอกาสนำไปสู่ความคิดใหม่ ๆ ที่จะสามารถจะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลทั่วไปได้ และเป็นการนำเอาข้อผิดพลาดมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาทำให้เกิดสิ่งที่ดีกว่าเดิม

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

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

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

1. ทักษะความคิดรวบยอด หมายถึง ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมของภารกิจของโรงเรียน และเข้าใจภารกิจของงานจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่าย ตลอดจนกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์

2. ทักษะทางมนุษย หมายถึง ผู้บริหารสามารถกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยแสดงออกถึงกิริยามารยาทที่ดี มีความจริงใจ เชื่อถือได้ ตลอดจนแสดงให้เห็นถึงความเป็นกัลยาณมิตรในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรภายในและบุคคลภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทักษะทางการศึกษาและการสอน หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาการ กระตุ้นให้ครูร่วมมือกันพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนดชี้แนะแนวทางแก่ครูในการแสวงหาความรู้และพัฒนา

บทเรียนในการจัดการเรียนการสอน เป็นผู้นำการศึกษาด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โครงการสอนเป็นรายวิชา และบันทึกหลังการสอน

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) หมายถึง ผู้บริหารต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลทั้งภายนอกและภายในองค์กร การมีสัมพันธ์เพื่อการกระตุ้นบุคลากรและกลุ่มการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยบุคลากรในองค์กรและบุคคลซึ่งมีตำแหน่งสูงกว่าผู้บริหาร

3. ทักษะด้านมโนภาพ (Conceptual Skills) หมายถึง เป็นทักษะการจัดการสิ่งที่เป็นนามธรรมผู้บริหารต้องมีความสามารถในการมองภาพรวมขององค์กรและสิ่งแวดล้อมขององค์กร เพื่อบริหารจัดการองค์กรในลักษณะขององค์กรรวม ซึ่งทักษะนี้เป็นส่วนช่วยในการตัดสินใจการบริหารจัดการองค์กรในภาพกว้าง

4. ทักษะการวินิจฉัย (Diagnostic Skills) หมายถึง ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะมีทักษะในการวินิจฉัย ซึ่งเป็นทักษะที่ช่วยให้เห็นภาพการตอบสนองที่เหมาะสมที่สุดกับสถานการณ์ ผู้บริหารจะวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์กรและทำการวินิจฉัยเพื่อหาทางออกของการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กร

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

ตาราง 1 (ต่อ)

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

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร \ นักวิชาการ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	สรุป
	19. ทักษะด้านความยืดหยุ่น และการปรับตัว				✓								
20. ทักษะด้านความคิด สร้างสรรค์				✓	✓		✓	✓					4
21. ทักษะด้านภาวะผู้นำ และความรับผิดชอบ				✓	✓	✓				✓			4
22. ทักษะด้านมโนภาพ					✓						✓	✓	3
23. ทักษะด้านนโยบาย											✓		1
24. ทักษะการบริหาร ความเครียด										✓			1

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

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

3) ทักษะการสร้างทีมงาน และ 4) ทักษะการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้เหมาะสมกับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาจันทบุรี ครอบคลุมโดยมีรายละเอียดของตัวแปรข้างต้น ดังนี้

1. ด้านทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. ด้านทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์

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

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

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

วิไลวรรณ พ้อคำซ่าง และรัตนา กาญจนพันธ์ (2564 : 22) กล่าวว่า ทักษะทางมนุษย์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยแสดงออกถึงกิริยามารยาทที่ดี มีความจริงใจ เชื่อถือได้ ตลอดจนแสดงให้เห็นถึงความเป็นกัลยาณมิตรในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรภายในและบุคคลภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

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

สรุปได้ว่า ด้านทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาจันทบุรี ทรายาด สามารถกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รู้จักการ โน้มน้าวและเลือกใช้ชีวิตจิตใจได้ถูกต้องและเหมาะสม ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายอย่างเป็นกลาง มีการใช้ภาษาที่ชัดเจนและถ้อยคำที่หลากหลาย มีความเป็นกัลยาณมิตรในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรภายในและบุคคลภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านทักษะการสร้างทีมงาน

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

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

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

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

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

คุณภาพกระบวนการสร้างทีมงาน มีทักษะการแก้ปัญหาที่มีความหนักแน่น ความยืดหยุ่น การเข้าใจ การเปลี่ยนแปลงและแก้ปัญหาโดยอาศัยประสบการณ์

สรุปได้ว่า ด้านทักษะการสร้างทีมงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาจันทบุรี ศึกษาคณะ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ มีการวางแผน การดำเนินงานที่เป็นระบบ มอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถศักยภาพของแต่ละบุคคล อย่างเหมาะสม ยอมรับและเห็นคุณค่าในความแตกต่างระหว่างบุคคล เข้าใจการเปลี่ยนแปลงและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี

4. ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุขในการทำงาน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานไว้หลายลักษณะดังนี้

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

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

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

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

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่งที่บุคคลจะแสดงออกอารมณ์ในทางบวก เป็นผลมาจากความรู้สึกดีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บุคคลต้องรับผิดชอบ การได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานที่ได้รับการมอบหมายอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของความสุขในการทำงาน

มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของความสุขในการทำงานไว้ดังนี้

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

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

1. ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและมีความไว้วางใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานเดียวกัน เป็นผลดีต่อความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. การทำงานอย่างมีความสุขย่อมส่งผลต่อผลผลิตเพราะทำด้วยความสบายใจ ไม่กดดัน หรือรู้สึกถูกบีบคั้น มีความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อความสำเร็จของงานและมีความภาคภูมิใจ

3. ทำให้เป็นสิ่งที่จูงใจที่จะอยู่กับหน่วยงาน โดยไม่ย้ายงานเพราะความสุขและพึงพอใจกับงานที่ทำ ซึ่งเหมาะกับความรู้ความสามารถ มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น

4. ทำให้ไม่มีการขาดหรือการลางานเพราะบุคลากรรู้สึกในความเป็นเจ้าของ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง เห็นคุณค่าของเวลาและให้ความสำคัญกับเวลาการทำงาน ลักษณะเช่นนี้ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

5. ทำให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานครอบครัว และสังคม เพราะการทำงานอย่างมีความสุขย่อมทำให้ตนเองและสังคมมีความสมดุลกับการดำรงชีวิต ไม่สร้างปัญหาหรือความขัดแย้งในสังคม สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานในองค์กรเป็นอย่างมาก นำไปสู่การให้ความร่วมมือและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่สถานที่ทำงาน หากบุคลากรในองค์กรมีความสุขย่อมส่งผลต่อคุณภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วิธีการสร้างความสุขในการทำงาน

มีนักวิชาการได้ให้วิธีการสร้างความสุขในการทำงานไว้ดังนี้

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

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

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

1. การให้ความใส่ใจ คือ การให้ความสนใจเรื่องความเป็นอยู่ เรื่องสุขภาพกาย เรื่องงาน รวมถึงการให้ความใส่ใจต่อเรื่องความรู้สึกของพนักงาน ให้ความสำคัญกับความต้องการ ผลประโยชน์และเรื่องความสัมพันธ์ที่ดี

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

3. การสร้างภูมิ คือ การมีความรู้ในการดูแลสุขภาพร่างกาย การสร้างทัศนคติที่ดี ปรับทัศนคติที่ดีในการทำงาน รักและให้ความสำคัญกับงาน รู้จักแยกแยะเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัว

4. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ คือ กระบวนการการถ่ายทอด ส่งถ่ายโอนความหมาย ของสารให้เข้าใจเป็นไปในรูปแบบที่เป็นกันเอง ใช้ถ้อยคำข้อความที่เป็นบวกหลากหลายช่องทาง

5. การสานสัมพันธ์ คือ การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในรูปแบบ ของวัฒนธรรมภายในร้าน เช่น การจัดกิจกรรมตามเทศกาลต่าง ๆ

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

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

กรมสุขภาพจิต (ออนไลน์. 2561) กล่าวว่า วิธีการสร้างความสุขในการทำงานไว้ดังนี้

1. เตรียมตัวให้พร้อมก่อนไปทำงานแต่ละวัน เช่น นอนให้พอ ทานมื้อเช้าให้อิ่ม และบอกตัวเองทุกครั้งว่า “ฉันพร้อมแล้วที่จะทำงาน”

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

3. เปิดใจรับฟังเมื่อหัวหน้าให้คำแนะนำหรือตักเตือน และชี้แจงด้วยเหตุผลมากกว่า การใช้อารมณ์

4. พัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยหมั่นฝึกฝนหาความรู้เพิ่มเติมในงานที่ทำ รวมทั้งถ้าได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้คิดว่าเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะทำให้เราเกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขกับการทำงาน

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

องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

มีนักวิชาการได้ให้องค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ดังนี้

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

1. ความสุขที่เกิดจากความต้องการตามธรรมชาติที่จำเป็น ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยสี่ มิตรสหาย ความอิสระเสรี และความภาคภูมิใจ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นความต้องการทางใจที่ไม่ต้องจ่ายเงินซื้อ
2. ความสุขที่เกิดจากความต้องการตามธรรมชาติที่ไม่จำเป็น ซึ่งส่วนใหญ่เป็นความต้องการทางวัตถุ เช่น บ้านหลังใหญ่ ๆ รถราคาแพง ฯลฯ
3. ความสุขที่เกิดจากความต้องการที่ไม่เป็นธรรมชาติและไม่จำเป็น ส่วนใหญ่เป็นกิเลสที่เป็นนามธรรม เช่น อำนาจ ชื่อเสียง ฯลฯ เอพิคิวรัส (Epicurus) กล่าวว่า ความสุขที่แท้จริงและเป็นความสุขที่ยั่งยืน ได้แก่ ความสุขประการแรก คือ ความสุขที่เกิดจากความต้องการตามธรรมชาติที่จำเป็นต่อชีวิต ผลการศึกษาหลายสำนักยืนยันตรงกันว่า ความสุขหาได้ขึ้นกับความร่ำรวย เช่นชนเผ่าอมิส (Amish) ในอเมริกาซึ่งดำรงชีวิตเรียบง่ายและปฏิเสธเทคโนโลยีทุกชนิดแม้แต่รถยนต์ เพื่อต้องการพึ่งพาตนเองอย่างเต็มที่แต่ก็มีความสุขในระดับเดียวกับเศรษฐี 400 คนแรกของโลก ด้วยความเชื่อในหลักการ 4 ประการ คือ

3.1 คนเราทำงานต้องทำงานอย่างเพลิดเพลินตลอดเวลา เพื่อให้สารเอ็นดอร์ฟินหลั่ง

3.2 มีศรัทธาในสิ่งที่ตนเชื่อ เช่น ศาสนา กีฬาหรืออะไรก็แล้วแต่ตนจะยึดถือ

3.3 การมีครอบครัวที่มั่นคง

3.4 การมีชุมชนที่เข้มแข็ง คือ พึ่งพาซึ่งกันและกันทำให้ไม่รู้สึกโดดเดี่ยว

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

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

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

2.1 ความฉลาด เป็นความสามารถของผู้บริหารทางด้านสติปัญญา มีความรอบรู้ วิเคราะห์ปัญหาที่ย่างยากซับซ้อนและมีไหวพริบปฏิภาณที่ดีสามารถใช้ความฉลาดที่มีทำประโยชน์ให้กับองค์กรและบุคคลอื่น

2.2 ความสามารถในการปรับตัว เป็นความสามารถของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นไปตามความต้องการของตัวเอง ในสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ หรือแตกต่างไปจากเดิมให้สามารถอยู่ร่วมหรือเข้ากับผู้อื่นได้ดี

2.3 ความสามารถในการบริหาร เป็นความสามารถของผู้บริหารที่ใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่จะทำให้การทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

2.4 ความริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการคิด การสร้างสิ่งใหม่ ที่แตกต่างไปหลายแง่หลายมุมจากเดิมที่มีคุณค่า และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

2.5 ความอดทน อุตสาหะ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความพยายามบากบั่น แม้ได้รับความยากลำบากหรืออุปสรรคก็ไม่ย่อท้อต่อการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ สมบูรณ์ตามเป้าหมาย

2.6 ความมั่นคงทางอารมณ์ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการควบคุมอารมณ์ให้ มีความคงที่ โดยใช้สติเพื่อให้สามารถควบคุมตนเองทั้งทางด้านจิตใจและร่างกาย

3. ค่าตอบแทนเป็นค่าใช้จ่ายที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งที่เป็นในรูปแบบตัวเงินและ ผลประโยชน์อื่น เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งดึงคนมีศักยภาพมาปฏิบัติงาน ให้แก่องค์กร ประกอบไปด้วย

3.1 เงินเดือน เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงาน เป็นรายได้ประจำทุกเดือน

3.2 ค่าจูงใจ เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เป็นพิเศษเพื่อจูงใจ ให้มีการปฏิบัติงาน ให้ดียิ่งขึ้น เช่น โบนัส เงินรางวัลพิเศษ เป็นต้น

3.3 ประโยชน์เกื้อกูล เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจาก ค่าจ้างเงินเดือนและค่าจูงใจ เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เพื่อสนับสนุนให้มีการทำงานดีขึ้น หรือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร

4. คุณลักษณะงานเป็นการออกแบบงานที่เน้นคุณลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงานก่อให้เกิด แรงจูงใจในการทำงานและผลของการปฏิบัติงานเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของการทำงาน โดยตรงที่จะส่งผลต่อความพอใจต่อการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งคุณลักษณะงานประกอบไปด้วย

4.1 ความหลากหลายของงาน เป็นระดับที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะและความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน หรือในการทำกิจกรรมหลายด้านเพื่อให้งานนั้นสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

4.2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน เป็นระดับของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถ ทำงานตั้งแต่ต้นจนจบด้วยตนเองอย่างอิสระ จึงทำให้ทราบกระบวนการทั้งหมดของการทำงาน

4.3 ความสำคัญของงาน เป็นระดับที่ผู้ปฏิบัติงานทราบว่างานนั้นมีความสำคัญและ จะมีผลกระทบของงานที่มีต่อผู้อื่นหรือองค์กร

4.4 ความมีอิสระในงาน เป็นระดับของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ ในการทำงานเริ่มตั้งแต่การวางแผน การคิดวิเคราะห์งาน การบริหารงาน การจัดการการทำงาน ด้วยตนเองทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่องานสูงมากขึ้น

4.5 ผลป้อนกลับจากงาน เป็นระดับที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลโดยตรงชัดเจนและ ถูกต้องเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพวกเขา เพื่อทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตน

5. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นการติดต่อสื่อสารเกี่ยวข้องกับระหว่าง ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยการแสดงออกพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ ทางกาย วาจา ใจ ในเชิงบวกเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันภายในโรงเรียนโดยประกอบด้วย

5.1 สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร

5.2 สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนครู

5.3 สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน

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

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

1. การกำหนดเป้าหมายของชีวิต คือ บุคคลจะต้องกำหนดเป้าหมายในชีวิตให้ชัดเจนและมีความตั้งใจว่าจะดำเนินชีวิตของตนตามแบบที่กำหนดไว้ให้ได้ การกำหนดเป้าหมายชีวิตให้มีความสุขต้องประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการ คือ ความศรัทธาในศาสนาที่ตนนับถือ การมีความคิดที่เป็นอิสระและการมีความรักต่อเพื่อนมนุษย์และสรรพสิ่งทั้งหลาย

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

3. ครอบครัวที่อบอุ่นครอบครัว คือ ระบบสังคมที่เล็กที่สุดของมนุษย์แต่มีความสำคัญที่สุดเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ชีวิตอยู่ในครอบครัวในช่วงของความเป็นเด็กเป็นช่วงเวลาที่สำคัญที่สุดในชีวิตของมนุษย์ มนุษย์จำเป็นต้องเรียนรู้ในวัยเด็ก ครอบครัวเปรียบเสมือนเป็นหัวใจหรือเป็นโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมของมนุษย์ การพัฒนาทุกชนิดจะต้อง

เริ่มต้นจากครอบครัวและไม่ว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในลักษณะใดก็ตาม ครอบครัวจะ
 รับผลกระทบมากที่สุดทุกครั้ง การทำให้ครอบครัวอบอุ่นและมีความสุขจึงเป็นการทำให้
 ครอบครัวอบอุ่นและมีความสุขจึงเป็นการสร้างฐานของครอบครัวและสังคมให้มั่นคงและเป็นการ
 เริ่มต้นการพัฒนาที่ถูกต้อง

4. การมีสุขภาพที่สมบูรณ์ คือ เป็นสภาพที่บุคคลมีความสุขทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และ
 สภาพแวดล้อมทางสังคม และมีความหมายอีกนัยหนึ่งว่าเป็นภาวะที่ปราศจากจากความกดดันหรือ
 ความทุกข์ บุคคลจะมีสุขภาพที่สมบูรณ์ จะต้องเป็นอิสระจากความกดดันทางด้านกายภาพ ทางด้านจิตใจ
 สภาพแวดล้อมทางสังคม และทางด้านสติปัญญา ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีสุขภาพที่สมบูรณ์
 คือ ผู้ที่มีความสุขที่แท้จริง

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

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

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

2.1 เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม

2.2 เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน

2.3 เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน

3. ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) คือ ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม
 มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง ชุมชนสมานฉันท์ ยังหมายความ
 รวมถึงลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของ
 องค์กร นอกจากนี้สามารถจำแนกความสุขได้ เป็น 8 ประการ ซึ่งประกอบด้วย

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

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

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

3.4 การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงาน (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

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

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

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

3.8 การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กรหรือสังคมของตนเองได้ (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างความสุข 8 ประการกับองค์กรแห่งความสุข

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

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

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

4. อัตราค่าจ้างที่ได้รับ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานชายจะให้ความสำคัญกับค่าจ้างมากกว่า ผู้ปฏิบัติงานหญิงและผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชนให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐบาล

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

6. การนิเทศงาน หมายถึง การติดตามดูแลให้การปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงานและการนิเทศงานมีความสำคัญสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกลึกพอใจต่องานได้ การนิเทศงานภายในหน่วยงานที่ไม่อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการย้ายงานและลาออกจากงาน

7. ลักษณะทางสังคม หมายถึง การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น

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

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

10. บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เครื่องไม้เครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน สถานที่ทำงานสะอาด ความรู้สึกปลอดภัย สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สามารถจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การทำงานทุกอย่างต้องมีทีมงานมีเพื่อนร่วมงานมีผู้บังคับบัญชาหรือเจ้านาย ถ้าผู้ทำงานสามารถเข้ากับทุกคนเข้ากับทุกระดับได้ การทำงานนั้นก็จะมีความสุข

12. การยอมรับนับถือ หมายถึง คนทำงานทุกคนต้องการให้คนอื่นยอมรับนับถือให้เกียรติ มีการปฏิบัติที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความจริงต่อกัน

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

14. การพัฒนาตน หมายถึง การพัฒนาตนเองในเรื่องความรู้ โอกาสในการสร้างความก้าวหน้า การได้เข้ารับการอบรมในโครงการต่าง ๆ เหล่านี้เป็นการพัฒนาตน

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

กอปปราก อภัยศักดิ์ (2563 : 318) กล่าวว่า ความสุขของคนทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เกิดจาก องค์ประกอบหลายประการด้วย ดังนี้

1. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย และการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
2. การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร
3. เกียรติยศขององค์กร หรือการมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับขององค์กร
4. อัตราค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม
5. ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจน และมีการจัดการอย่างมืออาชีพ
6. การนิเทศงาน การติดตามงาน การให้คำปรึกษาและการให้ความช่วยเหลือจากผู้อาวุโสในหน่วยงานอย่างเหมาะสม
7. ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรมีลักษณะเป็นกัลยาณมิตร
8. สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสงเสียง การถ่ายเทอากาศ การจัดชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น
9. เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ช่วยในการทำงานมีความพร้อม ทันสมัย
10. การให้เกียรติและการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน
11. การสื่อสารในองค์กรชัดเจนและถูกต้อง
12. มีการพัฒนาตนให้เหมาะกับงานอยู่เสมอ

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

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

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

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความสำเร็จในการทำงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือและความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

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

1. การสร้างบรรยากาศความรื่นรมย์ในการทำงาน (Happiness) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงานเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

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

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

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่งที่บุคคลจะแสดงออกอารมณ์ในทางบวก เป็นผลมาจากความรู้สึกดีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บุคคลต้องรับผิดชอบ การได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจและมีประสิทธิภาพ

จากทัศนคติวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรความสุขในการทำงานของครู ดังแสดงในตาราง 2

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 2 การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูจากทัศนคติของนักวิชาการ

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

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

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

1. ด้านการมีสังคมดี

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

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

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

ศิริทิพย์ ผอมน้อย (ออนไลน์, 2560) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะทางสังคม การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น

พสนัน นิมิตไชยนนท์ และคณะ (2561 : 167) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานของครูเกี่ยวข้องกับสังคมรอบข้างและการทำประโยชน์ต่อสังคม มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีเป็นลักษณะการพึ่งพาอาศัยกัน

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

สรุปได้ว่า ด้านการมีสังคมดี หมายถึง ครูมีความสามัคคี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีการทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและงานส่วนร่วม เมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งการเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว สถานศึกษาและสังคม

2. ด้านการติดต่อสัมพันธ์

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

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

พสนัน นิมิตไชยนนท์ และคณะ (2561 : 167) กล่าวว่า การติดต่อสัมพันธ์ที่ดีเป็นสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและการทำงานเป็นทีม

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

กอปรลาภ อภัยศักดิ์ (2563 : 318) กล่าวว่า การติดต่อสัมพันธ์ที่ดีเป็นความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรมีลักษณะเป็นกัลยาณมิตร

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

สรุปได้ว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง ครูมีสัมพันธภาพแบบกัลยาณมิตร ประกอบด้วย สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษา สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนครู และสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน มีการประสานงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีการร่วมมือกันเพื่อดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

3. ด้านสภาพแวดล้อม

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

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

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

กอบปรภาก อภัยศักดิ์ (2563 : 318) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสงเสียง การถ่ายเทอากาศ การจัดชั่วโมงทำงาน เป็นต้น วาร์ (Warr. 2007 : 200) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมดี คือ การสร้างบรรยากาศความรื่นรมย์ในการทำงาน (Happiness) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

สรุปได้ว่า ด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดี มีความปลอดภัย มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มีสถานที่สำหรับออกกำลังกาย สถานที่ทำงานสะอาด สะดวกสบาย เครื่องมือที่เพียงพอและสะดวกต่อการใช้งาน

4. ด้านค่าตอบแทน

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

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

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

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

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

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

5. ด้านลักษณะงาน

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

1. ความหลากหลายของงาน เป็นระดับที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน หรือในการทำกิจกรรมหลายด้านเพื่อให้งานนั้นสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน เป็นระดับของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานตั้งแต่ต้นจนจบด้วยตนเอง จึงทำให้ทราบกระบวนการทั้งหมดของการทำงาน

3. ความสำคัญของงาน เป็นระดับที่ผู้ปฏิบัติงานทราบว่างานนั้นมีความสำคัญและจะมีผลกระทบของงานที่มีต่อผู้อื่นหรือองค์กร

4. ความมีอิสระในงาน เป็นระดับของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงาน เริ่มตั้งแต่การวางแผน การคิดวิเคราะห์งาน การบริหารงาน การจัดการการทำงานด้วยตนเองทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่องานสูงมากขึ้น

5. ผลป้อนกลับจากงาน เป็นระดับที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลโดยตรงชัดเจนและถูกต้องเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพวกเขา เพื่อทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตน

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

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

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

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

สรุปได้ว่า ด้านลักษณะงาน หมายถึง ครูรับรู้ภาระหน้าที่ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายงานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายกับตำแหน่งหน้าที่ มีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน และได้ทำงานตรงตามความเหมาะสมกับศักยภาพของตนเอง รับรู้ผลการทำงานจากข้อมูลย้อนกลับทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนางาน ได้ดียิ่งขึ้น มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

6. ด้านการพัฒนาตนเอง

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

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

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

มนัสวี ศรีนนท์ (2561 : 63) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายความว่า การมีความรู้ความสามารถจนเรียกว่ามีความเชี่ยวชาญของบุคลากรในองค์กรย่อมทำให้เกิดนวัตกรรมที่เป็นเครื่องมือช่วยแก้ไขปัญหาและทำให้องค์กรได้แนวทางที่ดีได้

กอปรลาภ อภัยศักดิ์ (2563 : 318) กล่าวว่า ความสุขของคนทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เกิดจากมีการพัฒนาตนให้เหมาะกับงานอยู่เสมอ

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

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

1. ด้านการมีสังคมดี หมายถึง ครูมีความสามัคคี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีการทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและงานส่วนร่วม เมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งการเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว สถานศึกษาและสังคม

2. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง ครูมีสัมพันธภาพแบบกัลยาณมิตรประกอบด้วย สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษา สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนครูและสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน มีการประสานงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีการร่วมมือกันเพื่อดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

3. ด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดี มีความปลอดภัย มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มีสถานที่สำหรับออกกำลังกาย สถานที่ทำงานสะอาด สะดวกสบาย เครื่องมือที่เพียงพอและสะดวกต่อการใช้งาน

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

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

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

บริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

สภาพทั่วไป

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

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

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

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

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

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

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติงานร่วมกับสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

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

วิสัยทัศน์ (Vision)

“บริหารจัดการศึกษา โดยยึดหลักธรรมาภิบาล สู่คุณภาพที่ยั่งยืน”

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถ มีความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

6. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

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

เป้าประสงค์ (Goals)

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

2. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ

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

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

5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

6. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีระบบการบริหารจัดการเชิงบูรณาการเป็นหน่วยงานที่มีความโปร่งใส ปลอดภัย ยุติธรรม และประพฤติมิชอบ ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารและจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพมีคุณภาพตามมาตรฐานของหน่วยงาน

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและของประเทศ

กลยุทธ์ที่ 2 การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

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

ความสำเร็จในการทำงาน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาคุณภาพอย่างยั่งยืนดังวิสัยทัศน์ “บริหารจัดการศึกษาโดยยึดหลักธรรมาภิบาล สู่คุณภาพที่ยั่งยืน”

ในการวิจัยนี้จะป็นองค์ความรู้ในการปรับปรุง พัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา พัฒนาผู้เรียนคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดและเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

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

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

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

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

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

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

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

งานวิจัยในประเทศ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี