



ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูในสหวิทยาเขต
ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง

อนันตา ไกรสินธุ์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูในสหวิทยาเขต
ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง



อนันดา ไกรสินธุ์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

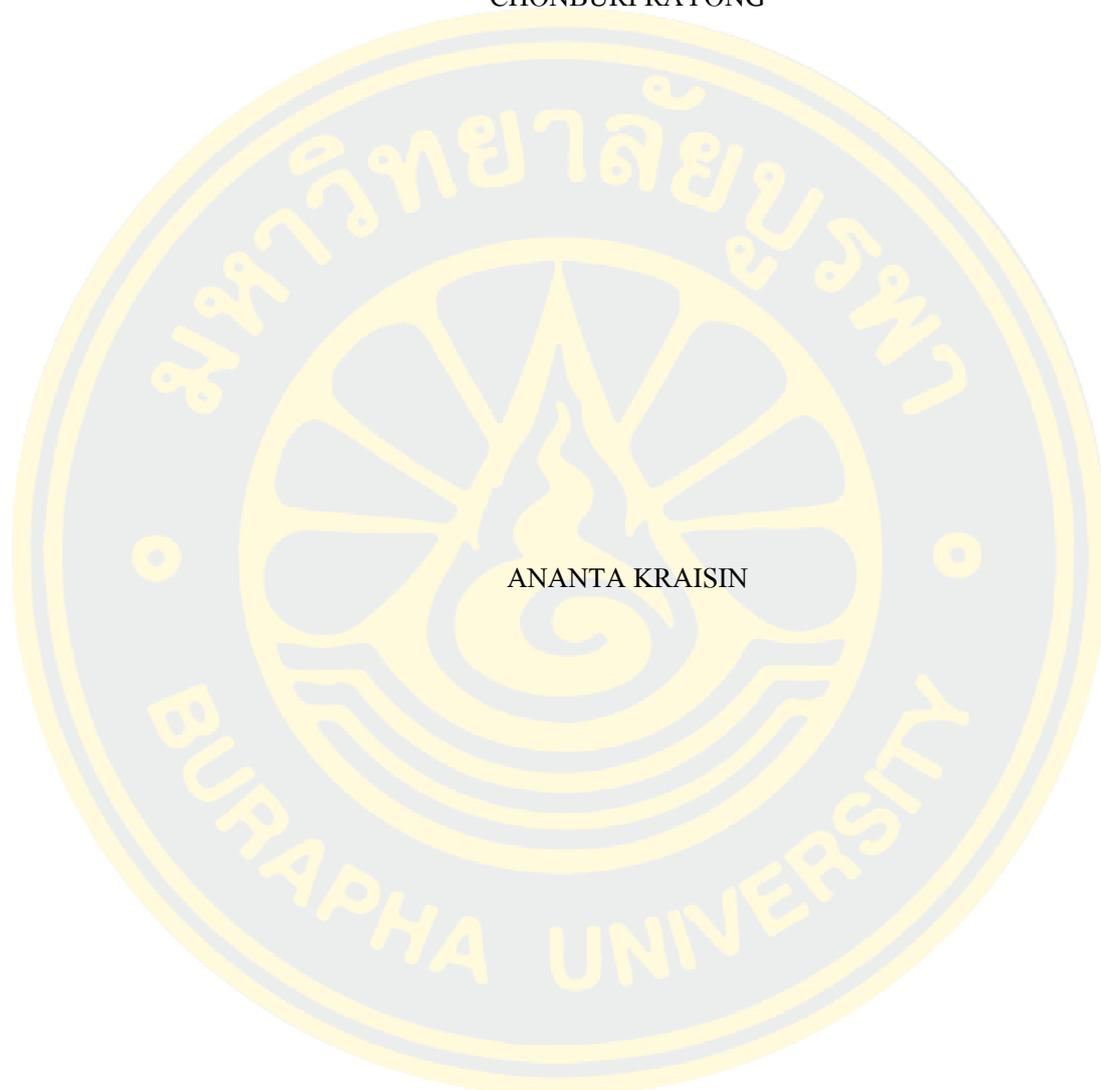
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

THE RELATIONSHIP BETWEEN ADMINISTRATIVE SKILLS OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND TEACHERS' HAPPINESS IN RAYONG 1 COOPERATIVE
SCHOOL AREA UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
CHONBURI RAYONG



ANANTA KRAISIN

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
BURAPHA UNIVERSITY

2024

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ อนันตา ไกรสินธุ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปุณณิษฐา มาเชก)

ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดิ์ภูษิต จันทวรานนท์
สมพงษ์ธรรม)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปุณณิษฐา มาเชก)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สญาญ์ ธีระวณิชตระกูล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเยี่ยม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

65920304: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา, ความสุขของครู

อนันตา ไกรสินธุ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง. (THE RELATIONSHIP BETWEEN ADMINISTRATIVE SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEACHERS' HAPPINESS IN RAYONG 1 COOPERATIVE SCHOOL AREA UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHONBURI RAYONG) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สุเมธ งามกนก, ปุณณัฐฐา มาเชค ปี พ.ศ. 2567.

การศึกษาครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง 2) ศึกษาระดับความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารสถานศึกษากับความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2567 ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratifies random sampling) ตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (1961) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .57 - .86 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .38 - .82 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
2. ความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

65920304: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: ADMINISTRATIVE SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS, TEACHERS' HAPPINESS

ANANTA KRAISIN : THE RELATIONSHIP BETWEEN ADMINISTRATIVE SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEACHERS' HAPPINESS IN RAYONG 1 COOPERATIVE SCHOOL AREA UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHONBURI RAYONG.
ADVISORY COMMITTEE: SUMETH NGAMKANOK, PUNNITHA MRAZEK 2024.

The objectives of this study were to examine: 1) the levels of administrative skills of school administrators; 2) the levels of teachers' happiness; and 3) the relationship between administrative skills of school administrators and teachers' happiness in Rayong 1 Cooperative School Area under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong. 297 teachers from Rayong 1 Cooperative School Area under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong in the academic year 2024 were selected as the samples of the study. They were randomly selected and divided into groups based on the size of their schools using Krejcie and Morgan table (Krejcie and Morgan, 1970). The data collection instrument was a five-level Likert scale (Likert, 1961) opinionnaire and divided into two parts. The first part was an opinionnaire about the administrative skills of school administrators, with a discrimination power of .57 - .86 and a reliability of .98. The second part was an opinionnaire about teachers' happiness, with a discrimination power of .38 - .82 and a reliability of .97. The statistics used to analyze the data were mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

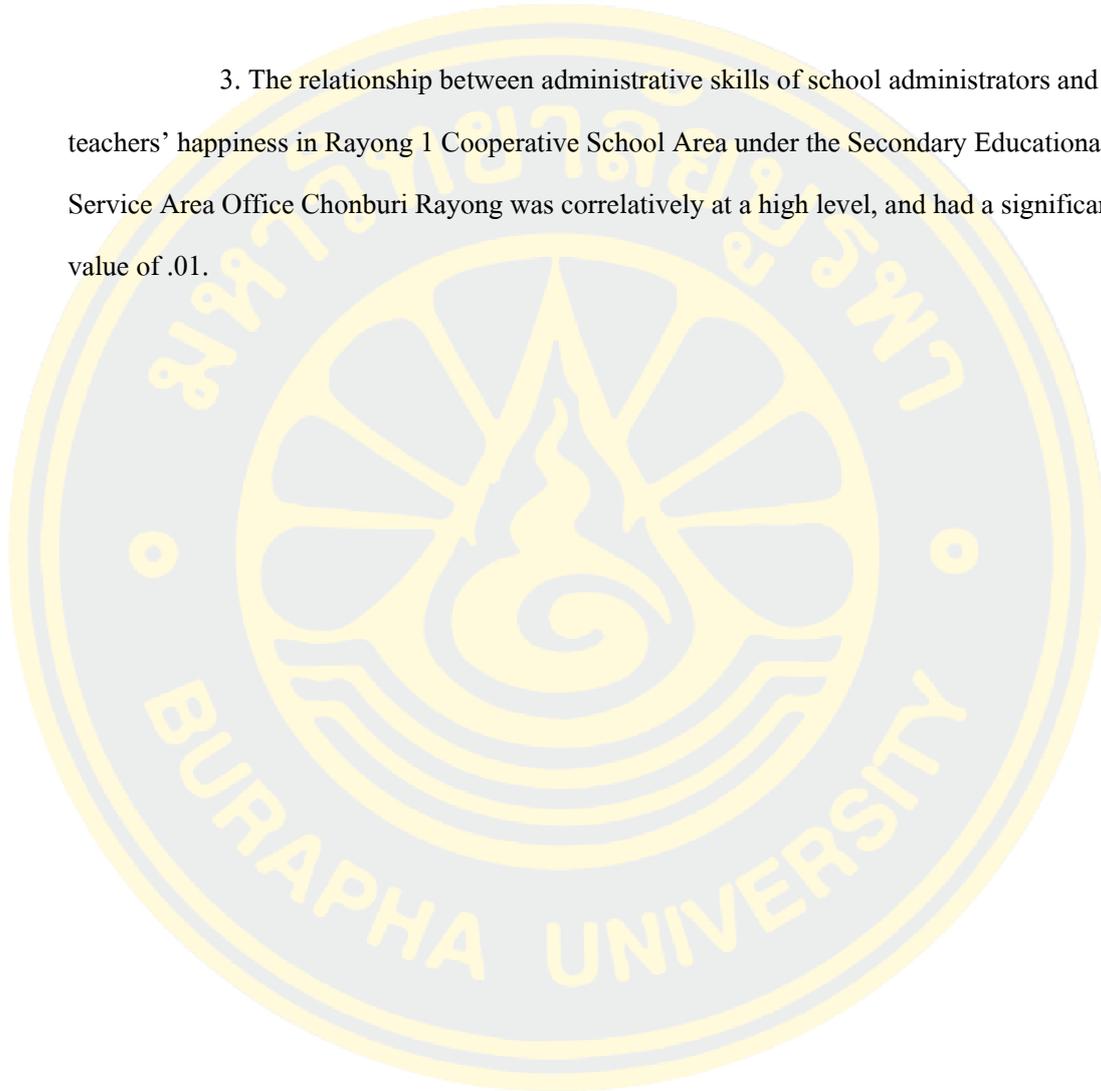
The study findings were as follows:

1. The administrative skills of school administrators in Rayong 1 Cooperative School Area under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong were at a

good level.

2. The teachers' happiness in Rayong 1 Cooperative School Area under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong was at a good level.

3. The relationship between administrative skills of school administrators and teachers' happiness in Rayong 1 Cooperative School Area under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong was correlatively at a high level, and had a significant value of .01.



กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณัฐฐา มาเชก อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดิ์ภู่อัฐ จันทนวรรณนท์ สมพงษ์ธรรม ประธานกรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้แนวคิด คำแนะนำ ตลอดจนช่วยเหลือในการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และส่งเสริมให้ผู้วิจัยได้รับทราบแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม และการเขียนงานนิพนธ์จนสำเร็จสมบูรณ์ในครั้งนี้ จึงขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น ดร.ณัฐฉณ พุเต็มวงศ์ และนางสุมาลี สุขसार ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดป่าประดู่ ที่ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำเครื่องมือไปใช้ ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาชลบุรี ระยอง และคุณครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 ที่กรุณาอำนวยความสะดวกและให้ความอนุเคราะห์อย่างยิ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณมารดา กำลังใจพิเศษ เพื่อนครู เพื่อนนิสิตร่วมรุ่นสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา และทุกท่านที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา สนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา ตลอดจนเป็นกำลังใจและแรงผลักดันในการศึกษาวิจัยจนนำมาซึ่งความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยบูรพาผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์อันล้ำค่าอันนี้เป็นอย่างสูง คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงเกิดจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาคุณพระและคณาจารย์ทุกท่าน ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีได้เอื้อนาม ณ ที่นี้

อนันตา ไกรสินธุ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ฌ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ฌ
บทที่ 1	1
บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
คำถามในการวิจัย	5
สมมติฐานในการวิจัย	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
บทที่ 2	12
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
1. สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาในโรงเรียนสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง	13
2. แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	17

2.1 ความหมายของทักษะการบริหาร	17
2.2 ความหมายของทักษะการบริหารสถานศึกษา	19
2.3 ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา.....	20
2.4 การสังเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา.....	33
3. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขของครู	40
3.1 ความหมายของความสุข	40
3.2 ความสำคัญของการมีความสุขของครู	41
3.3 วิธีการสร้างความสุขของครู	43
3.4 ความสุขของครู	44
3.5 การสังเคราะห์ความสุขของครู	56
4. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครู	69
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	71
5.1 งานวิจัยในประเทศไทย	71
5.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	74
บทที่ 3	77
วิธีดำเนินการวิจัย	77
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	77
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	78
ขั้นตอนในการวิจัย.....	79
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	80
การเก็บรวบรวมข้อมูล	82
การวิเคราะห์ข้อมูล	83
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	85
บทที่ 4	87

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	87
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
บทที่ 5	103
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	103
สรุปผลการวิจัย.....	103
อภิปรายผล	106
ข้อเสนอแนะ.....	119
บรรณานุกรม.....	121
ภาคผนวก	130
ภาคผนวก ก.....	131
ภาคผนวก ข	137
ภาคผนวก ค.....	147
ภาคผนวก ง.....	156
ประวัติย่อของผู้วิจัย	159

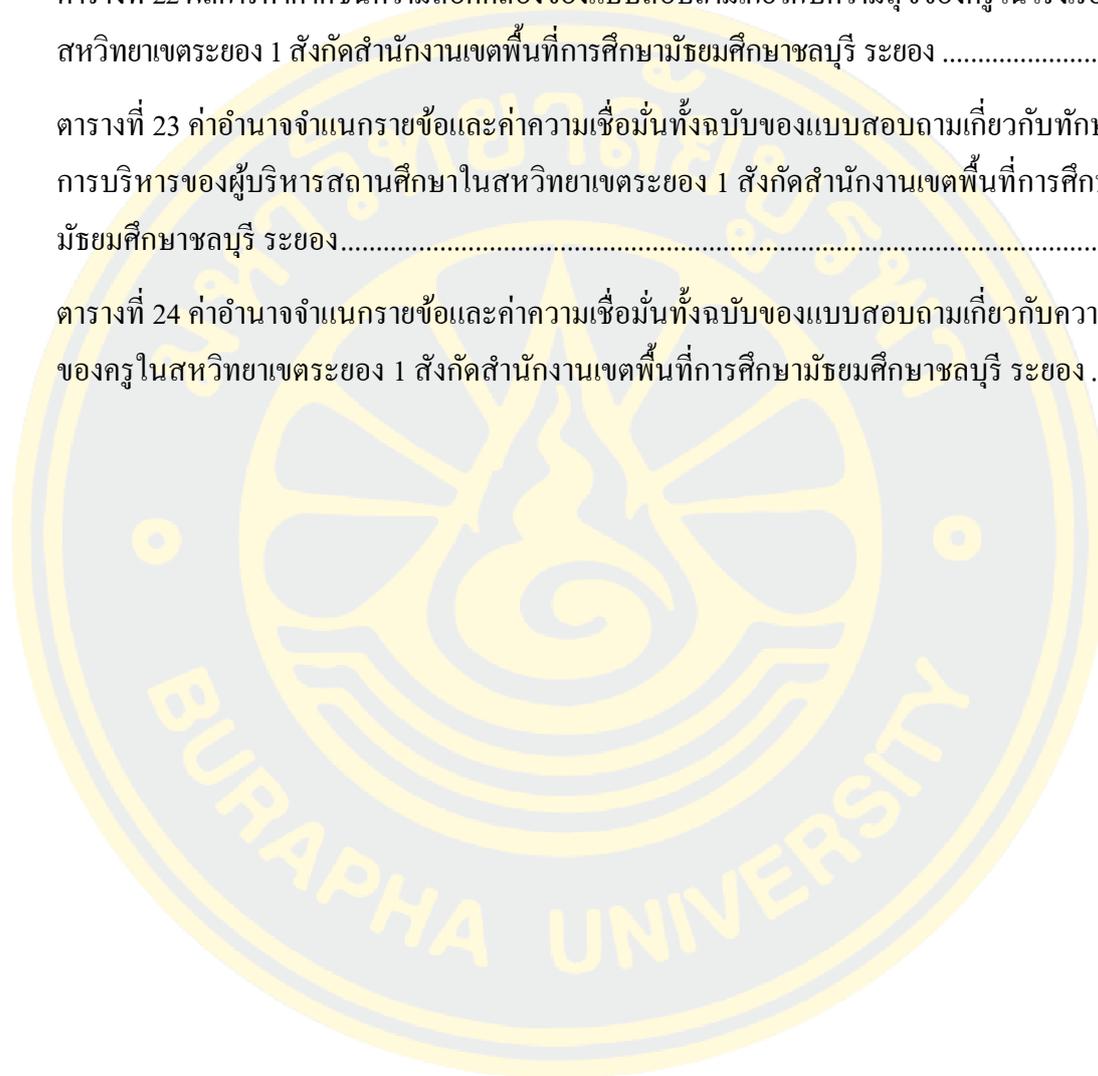
สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	34
ตารางที่ 2 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้จากการสังเคราะห์	37
ตารางที่ 3 การสังเคราะห์ความสุขของครู	57
ตารางที่ 4 ความสุขของครู ที่ได้จากการสังเคราะห์	62
ตารางที่ 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	78
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน	88
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) โดยรวมและรายข้อ	89
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ทักษะด้านมนุษย์ (Human skills) โดยรวมและรายข้อ	90
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) โดยรวมและรายข้อ	91
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความสุขของครูในสหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน	93
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความสุขของครูในสหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ด้านสุขภาพดี (Happy body) โดยรวมและรายข้อ	94

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความสุขของครูในสหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) โดยรวมและรายข้อ	94
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความสุขของครูในสหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ด้านน้ำใจดี (Happy heart) โดยรวมและรายข้อ	95
ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความสุขของครูในสหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul) โดยรวมและรายข้อ	96
ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความสุขของครูในสหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ด้านครอบครัวดี (Happy family) โดยรวมและรายข้อ	97
ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความสุขของครูในสหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ด้านสังคมดี (Happy society) โดยรวมและรายข้อ	97
ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความสุขของครูในสหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain) โดยรวมและรายข้อ	98
ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความสุขของครูในสหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ด้านสุขภาพเงินดี (Happy money) โดยรวมและรายข้อ	99
ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความสุขของครูในสหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ด้านการงานดี (Happy work- life) โดยรวมและรายข้อ	100
ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน	101

ตารางที่ 21 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.....	148
ตารางที่ 22 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขของครูในโรงเรียน สหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง	152
ตารางที่ 23 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะ การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.....	157
ตารางที่ 24 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุข ของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง	158



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยองค์ประกอบของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต ทำให้สังคมไทยและสังคมโลกต้องเร่งปรับตัว และเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ มิติ เพื่อให้พร้อมต่อการปรับตัวนี้ประเทศไทยจึงกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศและพัฒนาคือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) ซึ่งสิ่งที่จะช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือพัฒนาคคนในประเทศได้คือ การศึกษา ที่จะช่วยพัฒนากำลังคนในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ประเทศไทยจึงจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) เพื่อกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาในการพัฒนา กำลังคนในประเทศ มีเป้าหมายให้ประชาชนสามารถเข้าถึง โอกาสและความเสมอภาคในการศึกษา ที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะ ในการทำงานที่ตรงต่อความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ โดยการมีส่วนร่วม ของทุกองค์กรและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) อีกทั้งมี กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 ที่กำหนดหลักการ และแนวทางในการจัดการศึกษา ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารงานและโครงสร้างการจัด การศึกษาจากส่วนกลางลงไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาต่าง ๆ ภายในประเทศโดยตรง ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป สถานศึกษามีฐานะ เป็นนิติบุคคล เพื่อให้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน มีความคล่องตัว สามารถจัดการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและท้องถิ่นต่าง ๆ พร้อมต่อ การพัฒนาศักยภาพของกำลังคนภายในประเทศในทุก ๆ มิติ ขับเคลื่อนสังคม และประเทศชาติ ให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศ บนเวทีโลกต่อไป (อภิญา กองสุข และวรพล คล่องเชิงคร, 2564)

การที่จะบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพประชากรในชาติต้องเริ่มจากการศึกษา ในสถานศึกษาหรือโรงเรียน สถานศึกษาจึงเป็นสถานที่ ที่สำคัญในการจัดการศึกษาสำหรับ

ประชากรทุกคน ให้มีความรู้ ความสามารถพื้นฐาน พัฒนาศักยภาพของผู้คนในด้านต่าง ๆ ในด้านการใช้ชีวิต ความคิด การกระทำ การกล้าแสดงออก และการแสดงออกในสังคม สถานศึกษาถือว่าเป็นองค์กรหนึ่ง ที่ต้องมีโครงสร้างและหลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ เป้าประสงค์ ที่บรรลุได้ตามเป้าหมายของสถานศึกษา โดยทั่วไปขอบข่ายความรับผิดชอบของสถานศึกษาในการบริหารและจัดการศึกษามี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป การบริหารงานทั้งหมดมีความเป็นนิติบุคคล มีสิทธิ หน้าที่ และอำนาจตามกฎหมาย สามารถปฏิบัติงานและบริหารงานด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษาได้อย่างคล่องตัวและเป็นอิสระ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ได้รับการยกย่องเชิดชู สร้างขวัญและกำลังใจ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อไปได้ (ธิปไตย ทั่นเส็ง และมัทนา วัฒนอมศักดิ์, 2562) ดังนั้นสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาและสร้างองค์กรให้มีคุณภาพ เพื่อทำหน้าที่เป็นแหล่งเรียนรู้ และเป็นพื้นที่ในการพัฒนาศักยภาพของคนในประเทศ ซึ่งสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลเป็นที่ประจักษ์ จะได้รับความยอมรับนับถือจาก ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมโดยรอบ ส่งผลให้ผู้บริหาร ครู นักเรียน บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนข้างเคียงเกิดความภูมิใจ และเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นผลดีต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (เป็ทมา โสภิตชาติ, 2558) ประสิทธิภาพที่เกิดจากสถานศึกษาภายใต้กระบวนการบริหารงานของผู้บริหาร ที่มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา เปิดโอกาสให้องค์กรภายนอกและภาครัฐ เข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยจัดการศึกษา ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดทางการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงหรือต่ำจึงขึ้นอยู่กับการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา (สิริพัฒน์ ทีฆะสุข, 2564)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเป็นผู้นำ และเป็นบุคลากรที่สำคัญในการดำเนินการบริหารภายในสถานศึกษา และชี้้นำให้คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและแสดงประสิทธิผลเป็นที่ประจักษ์ได้นั้น มีองค์ประกอบมาจากหลายปัจจัยด้วยกัน อาทิ หลักการและทฤษฎีทางการบริหาร กระบวนการบริหาร ทักษะของผู้บริหาร รวมทั้งเทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ มีความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหาร กระบวนการบริหาร และทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งทักษะการบริหารเป็นทักษะพื้นฐานที่ผู้บริหารพึงมีในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ทำให้เกิดการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีหลักการ ขั้นตอนการปฏิบัติงานต่อเนื่องชัดเจน (ศรัญญา น้อยพิมาย,

2562) จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญ เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาแห่งนั้นจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวขึ้นกับการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา ซึ่งสิ่งที่จะทำให้สถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบด้วย องค์ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หลาย ๆ ประเทศ จึงหาแนวทางการบริหารและสร้างยุทธศาสตร์ในการผลิตผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตัวอย่างเช่น ประเทศสิงคโปร์ ที่เชื่อว่าครูใหญ่เป็นบุคคลสำคัญที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง จึงให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างศักยภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมถึง การสนับสนุนเป็นพิเศษในเรื่องความคิดสร้างสรรค์ การนำนวัตกรรมมาใช้สร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพทางการศึกษาอย่างสูงสุด (ปณิศา ใจดี, 2562)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทภาระหน้าที่หลากหลายในสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพ และประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยตรง ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพอยู่เสมอ มีความเป็นผู้นำ นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีมาสู่องค์กร และมีความสามารถในการใช้ทักษะการบริหาร ได้เป็นอย่างดี ทักษะการบริหารจึงเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญ (บุญขวริย์ เสวตวงศ์สกุล, ไมตรี จันทรา, และกริธา วีระพงศ์, 2557) เนื่องด้วยทักษะการบริหารสามารถส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรได้ พนักงานจะปฏิบัติหรือ ดำเนินงานตามคำสั่งของผู้บริหารนั้นจะขึ้นอยู่กับความคิดเห็นที่มีต่อผู้บริหาร ถ้าพนักงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้บริหารก็ย่อมปฏิบัติงาน โดยไม่มีแรงจูงใจ อาจเกิดการต่อต้านหรือขัดแย้งกันในองค์กร ใช้ความสามารถไม่เต็มที่ เกิดบรรยากาศการทำงานที่ไม่ดี การดำเนินงานต่าง ๆ ให้สำเร็จตาม เป้าหมายได้ยาก ล่าช้า หรือไม่สำเร็จตรงตามเป้าหมายในที่สุด ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคลากรในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร บรรยากาศองค์กร จะเต็มไปด้วยความเคารพเชื่อถือ ผูกพัน เชื่อฟัง และยอมทุ่มเทแรงกายแรงใจ พร้อมช่วยเหลือและ ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร (จันทรา สายสุ่ม, 2561) นอกจากนี้ผู้บริหารที่มีทักษะในการบริหารงาน สามารถสร้างความเชื่อมั่น และความมั่นใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้เกิดแรงจูงใจ และ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามมา เกิดเป็นความรู้สึกรักในงานที่ทำ รู้สึกมีความสุข ในการปฏิบัติงาน เมื่อคณะครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึกทางบวกในการดำเนินงาน ต่าง ๆ จะเป็นการกระตุ้นให้สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดประสิทธิผลต่องาน และทำให้ งานที่ได้ประสบความสำเร็จ มีคุณภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ (วิศรดา บุญธรรม, 2560)

ความสุขในการทำงานถือเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีความสำคัญต่อสัมฤทธิ์ผลการทำงาน ในปัจจุบันเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในองค์กรที่ต้องปฏิบัติงานหลากหลายรูปแบบ อีกทั้งยัง

มีความข้องเกี่ยวกับบุคคลทั้งในและนอกองค์กรเป็นจำนวนมาก และใช้เวลาปฏิบัติงานมากกว่า 8 ชั่วโมงในแต่ละวัน เหมือนอย่างสถานศึกษาที่ผู้บริหาร ครูสายการสอน และบุคลากรทางการศึกษา ต้องเผชิญกับสภาวะความเครียด และแรงกดดันในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา โดยเฉพาะครูไทย ที่ทำงานเกินเวลา 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ นั่นคือ แต่ละสัปดาห์ครูไทย 1 ใน 3 กำลังทำงานประมาณ 6 วัน เนื่องจากต้องทำงานอื่นที่นอกเหนือการสอนในชั้นเรียนด้วย (พลเรียน, 2562) ดังนั้นการสร้างเสริมความสุขในการทำงานจะส่งผลโดยตรงต่อสภาพร่างกายและคุณภาพของจิตใจทั้งทางตรงและทางอ้อมในระดับปัจเจกบุคคล สามารถช่วยลดสภาวะความเครียด และแรงกดดัน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ได้งานที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และในระดับองค์กรจะส่งผลต่อการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และสร้างความมั่นคงขององค์กรอย่างยั่งยืน ในระยะยาวได้ กล่าวได้ว่าองค์กรที่ประสบความสำเร็จ ต้องบริหารงานให้บุคลากรนั้นเกิดความสุขในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพราะถ้าบุคลากรมีความสุขในการทำงานแล้วนั้น ย่อมที่จะส่งผลดีต่อทั้งตนเอง ต่องาน และต่อองค์กรต่อไป (ชวนชม ชินะตั้งกูร, ศิริชัย ชินะตั้งกูร, และสมใจ เดชบัวรุ่ง, 2560)

นอกจากนี้ครูผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาเป็นบุคลากรที่อยู่ใกล้ชิดผู้เรียนมากที่สุด เป็นบุคคลที่จะพัฒนาและวางรากฐานการศึกษาให้กับทรัพยากรที่สำคัญในประเทศ นั่นคือ เยาวชน ให้กลายเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพ และสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างเหมาะสม พร้อมตั้งรับต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมและโลกปัจจุบัน ครูจึงเป็นบุคคลที่สามารถอำนวยความสะดวกจัดการศึกษาให้เป็นไปตามแผนการพัฒนาในระดับสถานศึกษา และระดับประเทศ ปัจจุบัน โลกมีการปรับเปลี่ยนไปอย่างมากด้วยการเป็นสังคมแห่งนวัตกรรมและการเป็นยุคโลกาภิวัตน์ สังคมและเศรษฐกิจทั่วโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อีกทั้งครูผู้สอนมีภาระหนักมากขึ้น เวลาพักผ่อนน้อยลง ทำให้ความสุขจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบในสถานศึกษากำลังถูกบั่นทอนลงอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากองค์กรมีการปรับตัวเพื่อเผชิญกับโลกาภิวัตน์ และก้าวสู่ยุคการสื่อสารและเทคโนโลยีที่ทันสมัยรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมสมัยใหม่ ดังนั้น การที่จะทำให้คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข กระตือรือร้นในการพัฒนาและเพิ่มคุณภาพในการทำงาน จึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการมีทักษะการบริหาร เพื่อช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน เสริมสร้างแรงจูงใจและพัฒนาศักยภาพของครูผู้ซึ่งเป็นเพียงที่สำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและศักยภาพของชาติออกสู่สังคมโลกต่อไป พร้อมเป็นกำลังคนที่สำคัญให้

ประเทศไทยในการแข่งขันกับนานาประเทศ ในโลกได้ (ทัศนีย์ รัตนบุรี, บำรุง ศรีนวลปาน, และ นพรัตน์ ชัยเรือง, 2562)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น สหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีประชากรอาศัยอยู่จำนวนมาก เนื่องด้วยเป็นแหล่งเศรษฐกิจของประเทศไทย มีโรงเรียนภายในเขตพื้นที่หลากหลายขนาดและจำนวนมาก อีกทั้งด้านการศึกษามีการแข่งขันสูง ทั้งตัวผู้เรียนที่มีการแข่งขันกันด้านความเป็นเลิศทางวิชาการและสถานศึกษาที่แข่งขันกันเป็นโรงเรียนหรือสถานศึกษาที่ได้มาตรฐาน มีความเป็นเลิศด้านต่าง ๆ และต้องการเป็นสถานศึกษาชั้นนำทางด้านการศึกษา ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานี้ จะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพไม่ได้ หากโรงเรียนไม่มีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ ตลอดจนมีหลักการ ทฤษฎี และทักษะการบริหารที่ส่งผลให้ครูและ ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเลื่อมใสศรัทธา และมีความสุข

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และความสุขของบุคลากรทางการศึกษา และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาและเขตพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง

คำถามในการวิจัย

1. ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง อยู่ในระดับใด
2. ระดับความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง อยู่ในระดับใด

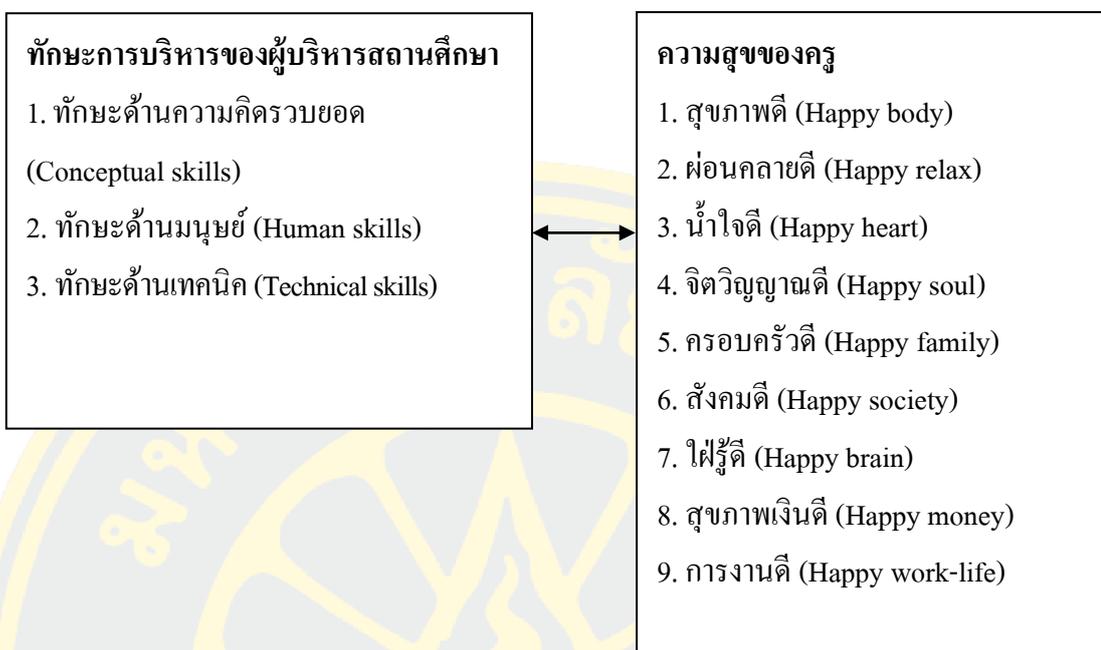
3. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานในการวิจัย

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง มีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามแนวคิดของ 1) Katz (1955) 2) Drake and Roe (1986) 3) Yukl (1994) 4) DuBrin (2012)
5) Griffin (2022) 6) ปรียาพร ไชยพลบาล (2561) 7) ปณิดา ใจดี (2562) 8) ศรัญญา น้อยพิมาย
(2562) 9) ศิริเพ็ญ บุญยี่น และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2563) 10) นิภาพร รอดไพบูลย์ (2565)
11) พีรียา นิวาสานนท์ และจิรศักดิ์ สุรงค์พิพรรธน์ (2565) 12) อนุจิรา ปั่นโย (2565) 13) อนุวัฒน์
วิภาคารังคุณ, บงกช ชินนพคุณ และอังกุล สมคะเนย์ (2565) 14) ชูดา เชื้อสนิท (2566) และ
15) พงษ์พันธ์ อัครพันธ์ และวานิช ประเสริฐพร (2566) และทำการสังเคราะห์ทักษะดังกล่าว
โดยเลือกทักษะที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ประกอบด้วย 3 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะด้านความคิด
รวบยอด (Conceptual skills) 2) ทักษะด้านมนุษย์ (Human skills) และ 3) ทักษะด้านเทคนิค
(Technical skills) จากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความสุขของครู ตามแนวคิด 1) Veenhoven
(1984) 2) Heylighen (1999) 3) Diener (2000) 4) แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (2552)
5) ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) 6) ฌัฐพล หงส์คง และชัชจรีญา ไบลี (2563) 7) ทศนีย์
พงษ์สุพรรณ, ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ และนวัตกร หอมสิน (2563) 8) วัลลภ บุตรเกตุ และสำเร็จ
อ่อนสัมพันธ์ (2563) 9) ขวัญตา คำสว่าง, จุฑาภรณ์ มาสันเทียะ และพนิดา พานิชวัฒน์ (2565) 10)
ชลตวรรณ ขุมเพชร และระวิง เรืองสังข์ (2565) 11) กิรติกร สุภาพพรหม และจักรกฤษณ์ โปคาพล
(2566) 12) ชนิกานต์ สักดาณรงค์ และสุภาวดี วงษ์สกุล (2566) 13) ฤทธิชัย ศรีโพธิอมรพงษ์, นัจฉรี
เจริญสุข และชูศักดิ์ เอกเพชร (2566) 14) สติพร เซวานันชัย และฉลอง ชาตรูประชีวิน (2566) และ
15) สิทธิเดช เสมอศักดิ์ และศิริพงษ์ เสภาภายน (2566) และทำการสังเคราะห์ความสุขดังกล่าว
โดยเลือกความสุขที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สุขภาพดี
(Happy body) 2) ผ่อน คลายดี (Happy relax) 3) น้ำใจดี (Happy heart) 4) จิตวิญญาณดี (Happy
soul) 5) ครอบครัวดี (Happy family) 6) สังคมดี (Happy society) 7) ใฝ่รู้ดี (Happy brain) 8) สุขภาพ
เงินดี (Happy money) และ 9) การงานดี (Happy work-life) สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการวางแผน พัฒนาตนเอง ตรวจสอบ และแก้ไขในด้านทักษะการบริหารให้เหมาะกับบริบทของสถานศึกษา

2. ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงระดับความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง เป็นข้อมูลที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนัก และเข้าใจสภาพการปฏิบัติหน้าที่ของครูในสถานศึกษา เพื่อช่วยส่งเสริมและพัฒนาบรรยากาศการปฏิบัติงานครู ให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานและพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา

3. ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสามารถนำไปเป็นข้อมูล และวางแผนพัฒนาให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบท

การจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานตามเกณฑ์การประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ให้ตรงตามความต้องการของสังคมและประเทศต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

1. ทำการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จากนักวิชาการ/นักวิจัย และทำการสังเคราะห์ทักษะดังกล่าว ออกเป็น 3 ทักษะ ดังนี้

1.1 ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills)

1.2 ทักษะด้านมนุษย (Human skills)

1.3 ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills)

2. ทำการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความสุขของครู จากนักวิชาการ/นักวิจัย และทำการสังเคราะห์ความสุขดังกล่าว ออกเป็น 9 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 สุขภาพดี (Happy body)

2.2 ผ่อนคลายดี (Happy relax)

2.3 น้ำใจดี (Happy heart)

2.4 จิตวิญญาณดี (Happy soul)

2.5 ครอบครัวดี (Happy family)

2.6 สังคมดี (Happy society)

2.7 ใฝ่รู้ดี (Happy brain)

2.8 สุขภาพเงินดี (Happy money)

2.9 การงานดี (Happy work-life)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,314 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2566)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2567 ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 297 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดสถานศึกษา

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 ทักษะ ดังนี้

3.1.1 ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills)

3.1.2 ทักษะด้านมนุษย์ (Human skills)

3.1.3 ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills)

3.2 ความสุขของครู แบ่งเป็น 9 องค์ประกอบ ดังนี้

3.2.1 สุขภาพดี (Happy body)

3.2.2 ผ่อนคลายดี (Happy relax)

3.2.3 น้ำใจดี (Happy heart)

3.2.4 จิตวิญญาณดี (Happy soul)

3.2.5 ครอบครัวดี (Happy family)

3.2.6 สังคมดี (Happy society)

3.2.7 ใฝ่รู้ดี (Happy brain)

3.2.8 สุขภาพเงินดี (Happy money)

3.2.9 การงานดี (Happy work-life)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกจากร่องค์ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารกิจกรรมและงานตามหน้าที่ ที่ต้องรับผิดชอบในสถานศึกษา โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในสถานศึกษามาบริหารให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และทำให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา จนเป็นที่ยอมรับ ประกอบด้วย

1.1) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) หมายถึง ทักษะในการมองเห็นภาพรวม โครงสร้างและภารกิจของการบริหารงานอย่างชัดเจน และสามารถเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ภายในองค์กร และบริบทภายนอกสถานศึกษาในทุกลักษณะ

1.2) ทักษะด้านมนุษย์ (Human skills) หมายถึง ทักษะการทำงานกับผู้คน เป็นความสามารถที่จะประสานความร่วมมือของสมาชิกในองค์กร เข้าใจความต้องการของผู้ร่วมงาน และสามารถจูงใจผู้คนให้ดำเนินงานต่าง ๆ ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ

1.3) ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) หมายถึง ทักษะที่บ่งบอกถึงความเข้าใจและชำนาญในวิธีการ กระบวนการ ขั้นตอน หรือเทคนิคในการปฏิบัติงานเฉพาะให้สำเร็จ

2. ความสุขของครู หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้จากหลายองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความรู้สึกพึงพอใจหรือความรู้สึกทางด้านบวก ซึ่งจะส่งผลต่อความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานและชีวิตส่วนตัว เกิดความสมดุลในการใช้ชีวิต และทำให้องค์กรเกิดการพัฒนามีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งความสุขของครูออกเป็น 9 องค์ประกอบ ประกอบด้วย

2.1) สุขภาพดี (Happy body) หมายถึง ครูมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงและสมบูรณ์จากการดูแลตนเองโดยมีพฤติกรรมกรบริโภคที่เหมาะสมตามวัย และขนาดสรีระของร่างกาย การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ให้ความสำคัญกับการนอนหลับพักผ่อน เพื่อให้มีสุขภาพจิตที่ดีต่อการดำเนินกิจกรรมในชีวิตประจำวัน

2.2) ผ่อนคลายดี (Happy relax) หมายถึง ครูมีความสามารถในการบริหารจัดการเวลา ระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างมีคุณภาพ มีวิธีการจัดการความเครียด และปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ มีความรู้สึกพึงพอใจต่อการแก้ปัญหาของตนเอง ทำให้ใช้ชีวิตได้ง่ายและรู้สึกสบายใจ

2.3) น้ำใจดี (Happy heart) หมายถึง ครูมีน้ำใจ เอื้ออาทร ห่วงใย และเมตตาต่อผู้อื่น มีจิตสาธารณะ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ช่วยเหลือผู้อื่นตามโอกาสที่เหมาะสม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสันติสุข

2.4) จิตวิญญาณดี (Happy soul) หมายถึง ครูยึดถือคุณธรรมและคุณงามความดีเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี เช่น การรู้แพ้และชนะ การให้ และการกตัญญู เป็นต้น

2.5) ครอบครัวดี (Happy family) หมายถึง ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายในครอบครัว เป็นครอบครัวที่อบอุ่น สนับสนุนกันและกัน มีความผูกพัน เชื่อใจกัน และให้ความสำคัญกับครอบครัว

2.6) สังคมดี (Happy society) หมายถึง ครูและบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูล ประรณาคดีต่อกัน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ไม่สร้างความคิดเห็นรื้อนให้กับผู้อื่น และมีจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กรและสังคมที่อยู่อาศัย

2.7) ใฝ่รู้ดี (Happy brain) หมายถึง ครูมีความสนใจและกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในปัจจุบันและอนาคต และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ที่มีต่อผู้อื่นได้

2.8) สุขภาพเงินดี (Happy money) หมายถึง ความสามารถของครูในการบริหารและจัดการค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันอย่างมีประสิทธิภาพ มีวินัยในการใช้จ่ายและเก็บออมในแต่ละเดือน สามารถวางแผนการเงินได้ และไม่ก่อภาระทางการเงินให้กับตนเองและผู้อื่น

2.9) การงานดี (Happy work-life) หมายถึง ครูมีความรู้สึกทางด้านบวกต่อการทำงาน เช่น ความรักในงาน ความผูกพันต่อสถานที่ทำงาน ภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เนื่องจากพึงพอใจในตำแหน่งที่ได้รับ สวัสดิการที่ดี มีรายได้มั่นคง และมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และรักษาการตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสหวิทยาเขต 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี 1 วิทยาเขต

4. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในสหวิทยาเขต 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี 1 วิทยาเขต

5. สถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสหวิทยาเขต 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี 1 วิทยาเขต

6. สหวิทยาเขต 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี 1 วิทยาเขต หมายถึง กลุ่มสถานศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล และส่งเสริมการจัดการศึกษาโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลายในจังหวัดระยอง เขต 1 ประกอบด้วย 12 โรงเรียน ได้แก่

- 1) โรงเรียนวัดป่าประดู่ 2) โรงเรียนระยองวิทยาคม 3) โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา
- 4) โรงเรียนเพ็ญมาตาวิทยา 5) โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร 6) โรงเรียนระยองวิทยาคม นิคมอุตสาหกรรม 7) โรงเรียนระยองวิทยาคม ปากน้ำ 8) โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ระยอง 9) โรงเรียนบ้านค่าย 10) โรงเรียนปลวกแดงพิทยาคม 11) โรงเรียนนิคมวิทยา และ 12) โรงเรียนมาบยางพรวิทยาคม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยมีประเด็นตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาในโรงเรียนสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง
 2. แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของทักษะการบริหาร
 - 2.2 ความหมายของทักษะการบริหารสถานศึกษา
 - 2.3 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.4 การสังเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
 3. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขของครู
 - 3.1 ความหมายของความสุข
 - 3.2 ความสำคัญของการมีความสุขของครู
 - 3.3 วิธีการสร้างความสุขของครู
 - 3.4 ความสุขของครู
 - 3.5 การสังเคราะห์ความสุขของครู
4. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครู
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศไทย
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาในโรงเรียนสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง

สภาพทางภูมิศาสตร์

สำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจรับผิดชอบบริหารจัดการในเขตพื้นที่ 2 จังหวัด ดังนี้

จังหวัดชลบุรี ได้แก่ อำเภอเมืองชลบุรี บ้านบึง หนองใหญ่ พนัสนิคม พานทอง บ่อทอง เกาะจันทร์ สัตหีบ บางละมุง ศรีราชา และเกาะสีชัง

จังหวัดระยอง ได้แก่ อำเภอเมืองระยอง แกลง บ้านค่าย บ้านฉาง ปลวกแดง นิคมพัฒนา วังจันทร์ และเขาชะเมา

ที่ตั้ง

สำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ตั้งอยู่เลขที่ 25/11 หมู่ 5 ตำบลอ่างศิลา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี รหัสไปรษณีย์ 20000 เว็บไซต์ www.spm18.go.th

ภารกิจและอำนาจหน้าที่

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 กระทรวงศึกษาธิการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัด และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 1

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขตระยอง 1 มีโรงเรียนภายใต้การบริหารจำนวน 12 โรงเรียน ดังนี้

1. วัดป่าประดู่
2. ระยองวิทยาคม
3. บ้านฉางกาญจนกุลวิทยา
4. เพ็ญภามาตาวิทยา
5. มาบตาพุดพันพิทยาคาร
6. ระยองวิทยาคม นิคมอุตสาหกรรม
7. ระยองวิทยาคม ปากน้ำ
8. เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ระยอง
9. บ้านค่าย
10. ปลวกแดงพิทยาคม
11. นิคมวิทยา
12. มาบยางพรพิทยาคม

วิสัยทัศน์

มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ให้ได้มาตรฐานระดับสากล คู่คุณภาพที่ยั่งยืน

ค่านิยมองค์กร

“เชื้อสัจย์ พร้อมบริการ สุภาพ มีคุณธรรม” ตัวย่อ “ISPM” (Integrity Service mind Polite Morality)

พันธกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และส่งเสริมสนับสนุนการดูแลความปลอดภัยด้านเพศวิถี ภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบให้กับผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ รองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี
2. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่ม ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน และมีคุณธรรมจริยธรรม
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษา พัฒนาผู้เรียนและพัฒนาพื้นที่นวัตกรรม การศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสอดคล้องกับพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต มีความรู้ความเข้าใจ สามารถวางแผนการศึกษาต่อ เพื่อการมีงานทำและปรับตัวในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข
4. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความเชี่ยวชาญ สมรรถนะตรงตามสายงาน และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ
5. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการ กำกับติดตาม ประเมินผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขตบุรีรัมย์ ให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับ

การดูแลความ ปลอดภัยด้านเพศวิถี ภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ รองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

2. ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่ม ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐาน และมีคุณธรรมจริยธรรม
 3. ผู้เรียน และสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรม ได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพตามมาตรฐาน สอดคล้องกับพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) มีสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต มีความรู้ความเข้าใจ สามารถวางแผนการศึกษาต่อ เพื่อการมีงานทำและปรับตัวในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข
 4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความเชี่ยวชาญ สมรรถนะตรงตามสายงาน และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ
 5. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง มีระบบบริหารจัดการ กำกับ ติดตาม ประเมินผล ที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ในการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2566)
- สรุปได้ว่า สหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดระยองที่มีประชากรอาศัยอยู่จำนวนมาก มีอำนาจและหน้าที่รับผิดชอบ โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาภายในจังหวัดระยอง จำนวน 12 โรงเรียน มีวิสัยทัศน์มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ให้ได้มาตรฐานระดับสากล คู่คุณภาพที่ยั่งยืน เนื่องจากเป็นพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) เป็นแหล่งเศรษฐกิจของประเทศไทย มีโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จำนวนมาก การบริหารงานของสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง จึงมุ่งเน้นพัฒนาผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ ตลอดจนมีหลักการ ทฤษฎี และทักษะการบริหารที่ส่งผลให้ครู ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเลื่อมใสศรัทธา ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2. แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องเริ่มต้นศึกษาจากพื้นฐานก่อน และศึกษาอย่างลึกซึ้งลงไปตามลำดับดังต่อไปนี้ ความหมายของทักษะการบริหาร ความหมายของทักษะการบริหารสถานศึกษา ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา และการสังเคราะห์ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เข้าใจถึงหลักการและแนวคิดในเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างถ่องแท้

2.1 ความหมายของทักษะการบริหาร

การที่จะมีทักษะการบริหารได้ จำเป็นต้องมีทั้ง “ทักษะ” และ “การบริหาร” ประกอบกัน ในแต่ละคำมีนักวิจัยและนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

Katz (1955) ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถที่พัฒนาได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีมาตั้งแต่กำเนิด ทักษะจะแสดงออกมาจากการกระทำ ดังนั้นทักษะความชำนาญจะสะท้อนออกมาเป็นการกระทำภายใต้เงื่อนไขในรูปแบบต่าง ๆ

Newman (1963) ระบุไว้ว่า ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการทำงาน หรือกระทำให้บรรลุเป้าหมายปลายทางขององค์กรอย่างรวดเร็ว

McClelland (1973) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ทำได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วองไว

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) ให้ความหมาย ทักษะ คือ ความชำนาญ หรือ Skill ในภาษาอังกฤษ

จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2557) กล่าวว่า ทักษะ หรือ Skill เป็นความชำนาญหรือความสามารถ ในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ผ่านการฝึกฝนหรือปฏิบัติซ้ำ ๆ อาจเป็นทักษะทางด้านร่างกาย สติ ปัญญา หรือสังคม

ศรัญญา น้อยพิมาย (2562) สรุปความหมายคำว่า ทักษะ ไว้ว่าเป็นความสามารถ ในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล กระทำด้วยความเชี่ยวชาญ คล่องตัว ถูกต้อง และเหมาะสมทั้งด้าน กายภาพและสติปัญญา เป็นที่ยอมรับ ส่งผลต่อองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปณิศา ใจดี (2562) สรุปความหมายคำว่า ทักษะ ไว้ว่าเป็นความสามารถที่ประกอบมาจาก องค์ความรู้ ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว คล่องแคล่ว ถูกต้อง และชำนาญ เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ ในสังคม และเกิดผลสำเร็จกับองค์กรอย่างรวดเร็ว

สรุปได้ว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถที่เกิดจากองค์ความรู้ ผ่านการฝึกฝนหรือปฏิบัติซ้ำ ๆ จนกระทั่งทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างคล่องแคล่ว ชำนาญ เชี่ยวชาญ และถูกต้องแม่นยำ แม้ไม่ได้มีมาตั้งแต่กำเนิด กลายเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของบุคคลรอบข้าง นอกจากนี้ยังทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรเกิดผลสำเร็จอย่างรวดเร็ว

คำว่า “การบริหาร” มีนักการศึกษาและนักวิจัยหลายท่าน ได้นิยามความหมายไว้ดังต่อไปนี้ Stoner (1982) ระบุว่า การบริหาร (Management) เป็นกระบวนการที่กระทำไปอย่างเป็นระบบ ประกอบไปด้วยการวางแผน (Planning) การบริหารจัดการ (Organizing) การชักจูง (Leading) และการควบคุม (Controlling) โดยใช้สมาชิกและทรัพยากรในองค์กรทำให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

Simon (1997) กล่าวว่า การบริหาร คือ การทำให้กลุ่มคนมีจุดมุ่งหมายและกระตุ้นในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางไว้

Taylor (1998) ตีพิมพ์ครั้งแรกปี 1911 ให้ความหมายการบริหารไว้ว่า งานบริหารทุกอย่างจำเป็นต้องกระทำโดยมีหลักเกณฑ์ ซึ่งกำหนดจากการวิเคราะห์ศึกษาโดยรอบคอบ ทั้งนี้เพื่อให้มีวิธีที่ดีที่สุด อันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์สำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

Drucker (2007) กล่าวว่า การบริหาร (Management) คือการควบคุมบุคคลด้วยระบบขององค์กร และทรัพยากรที่มีอยู่

อัญญาพรรณ ป້องทองคำ (2560) ระบุว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถของบุคคล ที่ได้ใช้ความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการดำเนินงานต่อองค์กรอย่างเป็นระบบ ให้บรรลุ เป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ลลิตตา อรรถสมบัติ (2562) สรุปความหมายของการบริหาร ไว้ว่า เป็นกระบวนการใช้ศาสตร์และศิลป์ทำให้บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันทำงานตามแนวทางที่วางไว้ด้วยความพอใจ โดยใช้ทรัพยากร อันได้แก่ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ สอดคล้องกับสภาพการณ์ได้อย่างประหยัด และมีความเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือของบุคคลที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาก็มีความจำเป็นต้องใช้หลักการบริหารเป็นแนวทางในการบริหารการศึกษาด้วย

สรุปได้ว่า เมื่อนำคำว่า “ทักษะ” และ “การบริหาร” มารวมกันเป็นคำว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ทักษะที่ใช้ความสามารถ ความชำนาญ ในการจัดสรรกำลังคน และทรัพยากรในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และช่วยผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2.2 ความหมายของทักษะการบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้ให้ความหมายของทักษะการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

คณิงนิตย์ กิจวิธิ (2560) กล่าวว่า ทักษะการบริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารในการนำความรู้ความสามารถด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี ด้านความซื่อสัตย์และคุณธรรม และด้านความมุ่งมั่นและพากเพียร ซึ่งจะช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วง

อัจฉราพรรณ ป้องทองคำ (2560) กล่าวว่า ทักษะการบริหารสถานศึกษา คือ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา จากการฝึกฝนและอบรมจนสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

บุญส่ง กรุงชาติ (2561) ให้ความหมายคำว่า ทักษะการบริหารสถานศึกษา ไว้ว่าเป็นความชำนาญหรือความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สติปัญญา ความถนัด เทคนิคต่าง ๆ และกระบวนการการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและบรรลุตรงตามเป้าหมาย

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ระบุว่า ทักษะการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดการสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยกระบวนการและกลยุทธ์ที่มี

ศรัญญา น้อยพิมาย (2562) ได้สรุปความหมายของ ทักษะการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการบริหารงานสถานศึกษาตามภารกิจและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยองค์ความรู้ ศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ และระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ลลิตตา อรรถสมบัติ (2562) กล่าวว่า ทักษะการบริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารระดับสูงจะต้องใช้ทักษะด้านความคิดรวบยอดมากที่สุด ผู้บริหารระดับกลางใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มากที่สุด และผู้บริหารระดับต้นต้องมีทักษะด้านเทคนิคมากที่สุด

พรพิมล แก้วอุทัศน์ (2563) กล่าวว่า ทักษะการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องใช้องค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ทรัพยากรบุคคลในการดำเนินกิจกรรม ด้วยกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้งานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและได้รับการยอมรับ

นิภาพร รอดไพบุลย์ (2565) ได้กล่าวถึงคำว่า ทักษะการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถทั้งด้านศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำความรู้ที่มีและความชำนาญมาใช้เป็นกลยุทธ์ในกระบวนการบริหาร เพื่อให้ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีคุณภาพ และส่งประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

ดังนั้น สรุปได้ว่า ทักษะการบริหารสถานศึกษา มีความหมายว่า เป็นพฤติกรรมที่แสดงออก จากองค์ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารกิจกรรมและงานตามหน้าที่ ที่ต้องรับผิดชอบในสถานศึกษา โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในสถานศึกษามาวินิจฉัยให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และทำให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาจนเป็นที่ยอมรับ

2.3 ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการ และนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ในงานเรื่อง *Skill of an Effective Administrator* โดย Katz (1955) กล่าวว่า การที่จะบริหารงานให้ได้ประสิทธิภาพ ต้องมีทักษะพื้นฐาน 3 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะทางเทคนิค (Technical skills) เป็นทักษะที่มีรูปธรรมมากที่สุด เนื่องจากเป็นทักษะที่บ่งบอกถึงความเข้าใจและความชำนาญในวิธีการ กระบวนการ ขั้นตอน หรือเทคนิคในการปฏิบัติงานเฉพาะ เช่น เทคนิคของศัลยแพทย์ นักดนตรี นักบัญชี หรือวิศวกร ที่จำเป็นต้องมีความรู้เฉพาะทาง มีความชำนาญพิเศษในวิธีการปฏิบัติงานและการใช้เครื่องมือ

2. ทักษะด้านมนุษย (Human skills) หากเปรียบทักษะทางเทคนิคคือการทำงานกับเครื่องมือ ทักษะด้านมนุษยคือการทำงานกับผู้คน เป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะประสานความร่วมมือของสมาชิกในองค์กร ทำให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีทักษะด้านมนุษยสูงจะเป็นผู้ที่เข้าใจความต้องการของผู้ร่วมงาน และสามารถจูงใจผู้คนให้ดำเนินงานต่าง ๆ ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) เป็นความสามารถในการเข้าใจความสัมพันธ์หรือระบบต่าง ๆ ของหน่วยงาน และมองเห็นภาพรวมในองค์กร การตัดสินใจของผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารที่มีความเข้าใจ สามารถมองเห็นจุดแข็งและจุดอ่อนในองค์กร นำองค์กรไปในทิศทางที่ถูกต้อง จะยิ่งเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

ทักษะทั้ง 3 ทักษะมีความสัมพันธ์กันอย่างยิ่งในการบริหารงานในองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหาร ที่ใช้ทักษะทางเทคนิค สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และตระหนักถึงความต้องการของผู้คนในองค์กรด้วยการใช้ทักษะด้านมนุษย และการดำเนินงานต่าง ๆ จะถึงเป้าหมายและสำเร็จได้ด้วยทักษะด้านความคิดรวบยอด มองเห็นความสัมพันธ์ โครงสร้างขององค์กร และเข้าใจลักษณะขององค์กรตนเอง นอกจากนี้ผู้บริหารแต่ละระดับจะมีการใช้ทักษะต่าง ๆ แตกต่างกันตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ ในผู้บริหารระดับล่างจะใช้ทักษะทางเทคนิค และทักษะด้านมนุษย เนื่องจากจะเป็นผู้ปฏิบัติงานและทำงานใกล้ชิดผู้ปฏิบัติงานมากกว่าระดับอื่น ๆ ด้านผู้บริหารระดับกลางต้องใช้ทักษะด้านมนุษย ร่วมกับทักษะด้านความคิดรวบยอด เพราะจะทำหน้าที่ประสานงานนโยบายจากหน่วยงานด้านบนลงสู่ผู้ปฏิบัติ และผู้บริหารระดับสูงจำเป็นต้องมีทักษะความคิดรวบยอดมากที่สุด เพราะเป็นตำแหน่งสูงสุด ในองค์กรมีความสามารถในการกำหนดและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย

Drake and Roe (1986) เพิ่มเติมทักษะการบริหารที่พัฒนามาจาก Katz ที่กล่าวถึงทักษะพื้นฐานของการบริหาร จำนวน 3 ทักษะ ได้แก่ ทักษะทางเทคนิค (Technical skills) ทักษะด้านมนุษย (Human skills) และทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) เพิ่มเติมอีก 2 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะทางเทคนิค (Technical skills) คือ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับความรู้และสมรรถนะพิเศษที่เฉพาะทางของศาสตร์นั้น ๆ ที่ต้องมีการใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือเฉพาะทาง ใช้เทคนิคที่มีความเจาะจงในงานเฉพาะด้าน

2. ทักษะด้านมนุษย (Human skills) คือ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับมนุษย เป็นการทำงานร่วมกับบุคคล ไม่ใช่การใช้เครื่องมือหรือเทคนิคเฉพาะ ซึ่งมีความแตกต่างกับทักษะทางเทคนิค (Technical skills) เป็นทักษะที่เข้ามามีส่วนช่วยประสานความร่วมมือและสร้างความสัมพันธ์อันดี ที่จะช่วยเหลือเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) คือ ความสามารถในการรู้จักองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กร จนสามารถเข้าใจความเกี่ยวพันขององค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านั้นว่าสามารถเกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กัน นั่นคือการมองเห็นภาพรวมความสัมพันธ์ต่าง ๆ ภายในองค์กร

4. ทักษะด้านการสอน (Instructional skills) คือ มีความรู้ความสามารถในศาสตร์ด้านการสอนหนังสือ เนื่องจากผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้นำทางด้านการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญในด้านการสอน เพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

5. ทักษะด้านการรู้คิด (Cognitive skills) เป็นทักษะเกี่ยวข้องกับกระบวนการได้รับความรู้และเข้าใจผ่านความคิด ประสบการณ์ และความรู้สึก ที่สามารถพัฒนาทั้งในด้านเชิงลึกและเชิงกว้างได้ เพื่อนำมาต่อยอดและใช้ในสมรรถนะระดับสูงขึ้นไป เนื่องด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความเพียบพร้อมทั้งองค์ความรู้ ความสามารถ มีความเข้าใจประยุกต์ใช้ได้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เป็นผู้ที่เหนือนำในด้านการศึกษา และนำศักยภาพนั้นส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพและมีความหมาย

ต่อมา Yukl (1994) กล่าวถึงทักษะการบริหารว่ามี 4 ทักษะ ได้แก่

1. ทักษะทางเทคนิค (Technical skills) คือ องค์ความรู้ในศาสตร์เฉพาะทาง ที่ต้องใช้เทคนิค และกระบวนการดำเนินงานให้เสร็จลุล่วงด้วยความเชี่ยวชาญพิเศษ ที่ผ่านขั้นตอนการฝึกปฏิบัติ จนสามารถปฏิบัติได้อย่างชำนาญ

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal skills) เป็นทักษะที่มุ่งเน้นในความสามารถ ด้านการเข้าใจผู้อื่นทั้งด้านความต้องการ อารมณ์ และความรู้สึก เพื่อก่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ ในองค์กร ที่เชื่อมความสัมพันธ์ภายในที่ดี บุคลากรสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ อย่างราบรื่น ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) คือทักษะและความสามารถในการมองเห็นภาพองค์รวมภายในองค์กร เพื่อสามารถที่จะเข้าใจและมองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้น นำมาสู่การแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ ซึ่งทักษะนี้สามารถพัฒนาได้จากการฝึกฝนและการใช้ความคิด

4. ทักษะการบริหาร (Administrative skills) เป็นทักษะที่ต้องใช้ทั้งทักษะทางเทคนิค (Technical skills) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal skills) และทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) นำมาผสมผสานกัน เพื่อให้เกิดการบริหารงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทักษะเหล่านี้จะพัฒนาได้โดยผ่านการฝึกฝน จนก่อเกิดเป็นประสบการณ์ต่อไป

DuBrin (2012) ระบุถึงทักษะของนักบริหารที่สามารถพัฒนาได้ และจำเป็นต้องใช้ทักษะนี้ผสมผสานกันในการบริหาร มี 5 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะทางเทคนิค (Technical skills) ทักษะนี้จัดเป็น “hard skills” หมายถึงทักษะที่ต้องใช้ ตรีกระ ใช้องค์ความรู้และความคิดที่สั่งสมมาจากประสบการณ์ เป็นทักษะที่ใช้การเข้าใจ และ ความสามารถเกี่ยวกับวิธีการ ขั้นตอน หลักการ และเทคนิคในงานเฉพาะทาง รวมถึงการจัดเตรียม งบประมาณ การวางแผนตารางการผลิต วิเคราะห์รายละเอียดต่าง ๆ การเผยแพร่ข้อมูลลงบนโลก ออนไลน์ และการขึ้นตัวอย่างชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ นอกจากนี้ความรู้ความสามารถด้านการทำธุรกิจ เช่น การพัฒนาแคมเปญการตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์ ถือเป็นทักษะทางเทคนิคเช่นกัน ทักษะนี้เมื่อได้รับการพัฒนามากขึ้นก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและช่วยสร้างความก้าวหน้าในการทำงานได้

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal skill) เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของมนุษย์ เป็นทักษะ “soft skills” นั่นคือ ทักษะทางสังคมที่ใช้เพื่อปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ทักษะการสื่อสาร ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นต้น ทักษะนี้จึงยากต่อการเรียนรู้ อีกทั้งยังมีความสำคัญมากกว่าทักษะทางเทคนิค เป็นความสามารถที่ต้องใช้ในสถานที่ทำงานของนักบริหาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่ต้องมีการติดต่อประสานงานอยู่ตลอดเวลา

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skill) ผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสำคัญในทักษะด้านความคิดรวบยอดเป็นลำดับแรก เนื่องด้วยผู้บริหารระดับนี้จำเป็นต้องมีการติดต่อสื่อสารกับองค์กรภายนอกมากที่สุด ทักษะนี้จึงเป็นความสามารถในการมองเห็นภาพรวมทั้งหมดขององค์กร เข้าใจการทำงาน ความสัมพันธ์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นระหว่างหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ขององค์กร อีกทั้งมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับชุมชนข้างเคียง การเมือง สังคม และเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อระดับประเทศ

4. ทักษะการวินิจฉัย (Diagnostic skill) คือ ทักษะในการตรวจสอบปัญหาและตัดสินใจดำเนินการแก้ไขปัญหานั้น ทักษะวินิจฉัยต้องใช้หลายทักษะผสมกัน ได้แก่ ทักษะทางเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด และทักษะทางการเมืองมาใช้ในการแก้ไขหรือหาทางออกของปัญหาที่วินิจฉัยออกมาได้

5. ทักษะทางการเมือง (Political skill) หมายถึง ทักษะการสร้างความสัมพันธ์หรือเครือข่ายกับบุคคลอื่น ๆ ในทางที่ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อการสร้างอำนาจและคงรักษาอำนาจไว้ ผู้บริหารจะต้องมีอำนาจในการบริหารงานเพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์ ยิ่งผู้บริหารมีทักษะทางการเมืองมาก ยิ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร และสามารถควบคุมให้เกิดผลลัพธ์ที่คาดหวัง

Griffin (2022) กล่าวว่ากระบวนการบริหารจัดการจะต้องเกี่ยวข้องกับการวางแผน การตัดสินใจ การบริหาร ความเป็นผู้นำ และการควบคุมสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่ไม่สามารถกำหนดได้อยู่เสมอ เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ นักบริหารจำเป็นต้องใช้ทักษะที่ผสมผสานทั้งตรรกะและศิลปะ ซึ่งมี 7 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะทางเทคนิค (Technical skills) คือ การมีองค์ความรู้และเข้าใจลักษณะงานเฉพาะที่ทำในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ ทักษะทางเทคนิคจึงเป็นทักษะที่สำคัญจำเป็นสำหรับผู้บริหารระดับต้น ซึ่งเป็นผู้บริหารที่มีความใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ที่มีหน้าที่ในการฝึกอบรมและช่วยแก้ปัญหาในงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชากำลังปฏิบัติ ดังนั้นความรู้เฉพาะทางจะทำให้การบริหาร

ของผู้บริหารระดับต้นมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีความเข้าใจและสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ รวมทั้งเลือกปฏิบัติให้เหมาะกับงานที่ทำได้

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal skills) คือ ทักษะด้านการสื่อสาร ทำความเข้าใจ และสร้างแรงจูงใจแก่บุคคลทั้งรายบุคคลและกลุ่มในองค์กร สามารถเข้าถึงผู้คนทุกตำแหน่งงานได้ตั้งแต่ผู้ได้บังคับบัญชาไปจนถึงผู้บริหารระดับสูงทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพราะผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่ใช้เวลาในการปฏิสัมพันธ์กับผู้คนทั้งในและนอกองค์กรอยู่บ่อยครั้ง

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) คือ ความสามารถที่จะคิดเชิงนามธรรม เข้าใจการทำงานและสิ่งแวดล้อมที่เชื่อมโยงกันทั้งหมดขององค์กร มองเห็นภาพองค์กรรวมเพื่อใช้ในการตัดสินใจและวางแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ของผู้บริหาร

4. ทักษะการวินิจฉัย (Diagnostic skills) คือ ทักษะการเลือกวิธีการที่เหมาะสมที่สุดในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เช่นเดียวกับการวินิจฉัยโรคของผู้ป่วยจากการวิเคราะห์อาการและระบุสาเหตุที่สามารถเป็นไปได้ ซึ่งผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะมีทักษะและความสามารถในการวินิจฉัยปัญหาในองค์กรและวิเคราะห์สาเหตุ เพื่อนำไปสู่การหาแนวทางแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กร

5. ทักษะการสื่อสาร (Communication skills) คือ ทักษะการถ่ายทอดและการรับความคิดและข้อมูลจากผู้อื่นอย่างมีคุณภาพ ทักษะนี้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดสิ่งต่าง ๆ ไปยังผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้องตรงตามประเด็น สามารถช่วยประสานงานระหว่างบุคลากรขององค์กร รับฟังและเข้าใจสิ่งที่ผู้พูดต้องการจะสื่อได้อย่างแท้จริงในรูปแบบการสื่อสารทางตรงและทางอ้อม เช่น จดหมาย รายงาน ข้อความ อีเมล และการสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษรอื่น ๆ เป็นต้น

6. ทักษะการตัดสินใจ (Decision-Making skills) คือ ความสามารถในการรู้และเข้าใจปัญหาและโอกาสที่สามารถเกิดขึ้นได้ สามารถเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับสถานการณ์ และรู้จักวิธีการใช้ประโยชน์จากโอกาส ผู้บริหารอาจมีการตัดสินใจที่ผิดพลาดในบางเรื่อง แต่ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมักจะตัดสินใจถูกต้องเป็นส่วนใหญ่ เมื่อเกิดข้อผิดพลาดหลังจากที่ตัดสินใจไปแล้ว ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะเรียนรู้ข้อผิดพลาดอย่างรวดเร็ว และเร่งตัดสินใจใหม่ที่ดีขึ้นเพื่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรน้อยที่สุด

7. ทักษะการบริหารเวลา (Time Management skills) คือ ทักษะในการลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้เกิดงานที่มีคุณภาพและมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากผู้บริหารมีภาระงานจำนวนมาก จึงมาพร้อมกับแรงกดดันมหาศาล ดังนั้นหากใช้เวลาไปกับงานที่สามารถต่อเวลาออกไปได้หรือมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติแทนได้ ผู้บริหารสามารถ

มอบหมายงานเหล่านี้ให้กับบุคลากรในองค์กรรับผิดชอบ และใช้เวลาที่งานที่เร่งด่วนและมีความสำคัญสูงกว่า เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและใช้เวลาได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้มีนักวิชาการและนักวิจัยของไทยให้แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

ปรียาพร ไชยพลบาล (2561) กล่าวว่าผู้บริหารต้องมีทักษะการบริหารเป็นทักษะพื้นฐาน เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยต้องมีทักษะที่สำคัญ ได้แก่

1. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) เป็นความเข้าใจความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์กรทั้งหมด เพื่อมองเห็นผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงานขององค์กร เนื่องด้วยผู้ที่ต้องวางแผนและกำหนดเป้าหมายคือผู้บริหาร ทักษะนี้จะทำให้องค์กรดำเนินงานไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ชัดเจนตามที่วางแผนไว้

2. ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ (Human skills) เป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยเข้าใจความต้องการและความรู้สึกของผู้ที่ร่วมงานด้วยความสำคัญและซื่อสัตย์ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างสูงสุด

3. ทักษะทางเทคนิค (Technical skills) เป็นการใช้ความรู้และมีความเชี่ยวชาญในศาสตร์เฉพาะทางด้วยอุปกรณ์และเทคนิคพิเศษ สามารถมอบหมายงานเฉพาะและให้คำปรึกษาแนะนำต่อผู้อื่น ปฏิบัติตามได้ และได้งานที่มีคุณภาพ

ปณิศา ใจดี (2562) ระบุว่าผู้บริหารนอกจากจะต้องดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความรับผิดชอบ ต้องได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ประกอบกับทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร ดังนี้

1. ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive skills) เกิดจากองค์ความรู้ที่ผ่านการศึกษามาจากแหล่งความรู้ การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ การแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่น และจากประสบการณ์โดยตรงและโดยอ้อม จากนั้นนำความรู้มาพัฒนาและสร้างเป็นแนวทางการดำเนินงานเฉพาะตนที่ดีกว่าเดิม

2. ทักษะทางเทคนิค (Technical skills) ความสามารถในการนำสิ่งที่เรียนรู้และมีความชำนาญมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร เช่น ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี การวิจัย และนำผลการวิจัยที่ได้ นำมาต่อยอดประยุกต์ใช้ต่อไป เป็นต้น ทักษะทางเทคนิคจะทำให้ครูยอมรับในตัวผู้บริหาร

3. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional skills) ผู้บริหารคือผู้นำทางการศึกษา จำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ด้านการจัดการเรียนการสอนครบทุกกระบวนการ และต้องเป็นนักวิชาการที่ดีเพื่อบริหารงานภายในสถานศึกษาให้เป็นไปโดยสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

4. ทักษะด้านมนุษย (Human skills) เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ทำงานร่วมกัน โดยต้องมีความเข้าใจความแตกต่างในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา สร้างแรงจูงใจ สร้างความประนีประนอมให้ทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ และใช้ภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานฝ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

5. ทักษะด้านมโนภาพ (Conceptual skills) คือทักษะในการประสานสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกันจากการเข้าใจความสัมพันธ์ภายในองค์กรทั้งหมด โดยผู้บริหารต้องมีความคิดกว้างไกล สามารถจะคาดคะเนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และค้นหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ และในอนาคตได้

สรุปลง น้อยพินาย (2562) กล่าวว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังต่อไปนี้

1. ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical skills) หมายถึง การคิดเชิงกลยุทธ์ ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย จัดทำแผนปฏิบัติการและข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีระบบ สามารถจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรที่จำเป็นต่อสถานศึกษาโดยมีการนำสื่อและเทคโนโลยีเข้ามาใช้อย่างคล่องแคล่ว รวมทั้งให้คำปรึกษาและแนะนำเทคนิคการจัดการเรียนการสอนให้กับครูในสถานศึกษาพร้อมทั้งมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลด้วยวิธีที่หลากหลาย และพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษาต่อไป

2. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) หมายถึง ความสามารถในการวางแผนและกำหนดโครงสร้างออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาโดยสอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด สามารถมองเห็นปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาในภาพรวม โดยที่เชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ ค้นพบวิธีหาทางออกของปัญหาที่หลากหลาย

3. ทักษะด้านมนุษย (Human skills) หมายถึง การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีวุฒิภาวะ เข้าใจความแตกต่างแต่ละบุคคล มีความสัมพันธ์อันดีและสามารถปรับตัวเข้ากับบุคลากรในสถานศึกษาได้ ช่วยส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้เกิดการทำงานแบบร่วมมือ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มกำลังและความสามารถ นอกจากนี้ผู้บริหารที่มีทักษะด้านมนุษยจะสามารถประสานกับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องได้อย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จ เพื่อสร้างประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา และสร้างเครือข่ายระหว่างสถานศึกษากับชุมชนข้างเคียงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ทักษะด้านการสอน (Instructional skills) หมายถึง การจัดการหลักสูตรในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนและชุมชน สามารถที่จะส่งเสริม สนับสนุน และปรับปรุง

การจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ จัดแหล่งการเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจ ผลักดัน และสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนและนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

5. ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive skills) หมายถึง การมีความรู้และเข้าใจในงานด้านการบริหาร สามารถวางแผนและกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้เกิดผลสำเร็จ จนเป็นที่ประจักษ์ โดยนำทั้งองค์ความรู้ใหม่และประสบการณ์ในอดีตมาช่วยในการบริหารสถานศึกษา และกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันให้ครูในสถานศึกษาเกิดสมรรถนะเพื่อพัฒนานักเรียนได้อย่างต่อเนื่องตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ศิริเพ็ญ บุญยี่น และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2563) กล่าวถึงการบริหารการศึกษาในปัจจุบันไว้ว่า เป็นเป็นกระบวนการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการวางแผนงานและจัดกำลังคน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้บริหารควรมีทักษะ 3 ด้าน ที่ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ โดยต้องครอบคลุมทั้งภารกิจและหน้าที่ทั้งหมด ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical skills) คือ การใช้ความรู้ที่ประยุกต์ด้วยเทคนิคและเครื่องมือ ประกอบกับประสบการณ์ การศึกษา และการฝึกอบรม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human skills) คือ ทักษะทางสังคมที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับบริบทและสิ่งแวดล้อม โดยรอบได้ดี ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเมตตาและอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยความสงบสุข พัฒนาศักยภาพตามวัฒนธรรมและค่านิยมของท้องถิ่น และช่วยเหลือและสร้างประโยชน์ต่อผู้อื่นตามความเหมาะสม

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) คือ ทักษะในการมองเห็นระบบโครงสร้างภายในองค์กรอย่างทะลุปรุโปร่ง และสามารถจัดโครงสร้างตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมและชัดเจน รวมทั้งเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์เศรษฐกิจและสังคมของโลกปัจจุบันที่สามารถส่งผลต่อองค์กรได้

นิภาพร รอดไพบุลย์ (2565) ระบุว่าผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จะต้องเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบร่วมมือมากกว่าแบบใช้อำนาจบังคับ และต้องเป็นผู้ให้ความรู้และแรงบันดาลใจ แก่ผู้ตาม ซึ่งผู้บริหารรูปแบบนี้จะมีทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งออกเป็น 6 ทักษะดังนี้

1. ทักษะการสื่อสาร เป็นการรับรู้ข้อมูลอย่างมีวิจารณญาณ เพื่อรับสารได้อย่างถูกต้อง มีความรู้และทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการเจรจาต่อรอง โน้มน้าวเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร สร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีภายในหน่วยงาน สามารถถ่ายทอด

สิ่งที่ต้องการสื่อสารได้อย่างถูกต้องและชัดเจนต่อสาธารณชน และประชาสัมพันธ์ข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อผู้ปกครองและองค์กรภายนอกได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการกระจายข่าวสารไปยังแหล่งต่าง ๆ

2. ทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล เป็นการนำความรู้และความสามารถที่มีต่อการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันมาปรับใช้ภายในสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาโดยการพัฒนากระบวนการสารสนเทศของสถานศึกษา และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรของสถานศึกษาสามารถเข้าถึง สร้างและใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นการสร้างความสัมพันธ์และปรับตัวเข้ากับบุคลากรภายในสถานศึกษา สามารถให้ความสนับสนุน แนะนำ ช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นผู้ประสานความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรของสถานศึกษา และระหว่างองค์กรภายนอกให้สามารถร่วมมือและสร้างเครือข่ายต่อกันในสถานการณ์ต่าง ๆ

4. ทักษะด้านวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายเพื่อพัฒนาสถานศึกษาตามการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย เป็นผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ สร้างระบบงานที่เข้มแข็ง และมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เปิดกว้างทางความคิด สามารถบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างเป็นประจักษ์ จนองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี

5. ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ เป็นการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ที่อยู่รอบข้าง บริหารงานต่าง ๆ โดยยึดธรรมาภิบาล ให้เกียรติเพื่อนร่วมงานด้วยความเท่าเทียม รวมทั้งสนับสนุนและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา และสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดีมาด้วยคุณธรรมและจริยธรรม

6. ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถวิเคราะห์นโยบาย และลักษณะงานของสถานศึกษา เป็นผู้แสวงหาความรู้ให้ก้าวทันโลกอยู่เสมอ มีความคิดสร้างสรรค์โดยมีแนวคิดใหม่ ๆ ไม่ยึดหลักการหรือแนวคิดในรูปแบบเดิม และสามารถนำสิ่งต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับสถานการณ์ สร้างนวัตกรรมเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา ให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

พริยา นิवासานนท์ และจิสักดิ์ สุรังคพิพรรธน์ (2565) กล่าวว่าสถานการณ์ในภาวะวิกฤตในรูปแบบใด ๆ ก็ตาม ย่อมส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ทำให้ความสามารถและการแสดงทักษะการบริการ เพื่อให้การบริหารงานภายในสถานศึกษาและจัดการ

กับสถานการณ์ในภาวะวิกฤตที่สามารถเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อให้ผ่านไปได้อย่างดี ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีทักษะการบริหารสถานศึกษา 5 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และการปรับตัว เป็นทักษะความสามารถในการบริหารงาน ด้วยความยืดหยุ่น ให้อิสระในการดำเนินงาน ภายใต้กฎเกณฑ์ที่กำหนด มีวิสัยทัศน์ที่เปิดกว้าง พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยไร้ความกังวลต่อความผิดพลาดและความไม่แน่นอน สามารถตั้งรับและ เผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย มีความกล้าในการตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง อีกทั้งมีความสามารถในการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ และตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง

2. ทักษะการสื่อสาร เป็นทักษะที่ผู้บริหารใช้เพื่อโน้มน้าว สร้างแรงกระตุ้น และ แรงบันดาลใจให้การทำงานต่าง ๆ นั้น ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยพื้นฐานผู้บริหารจะเป็น ผู้ที่ต้องติดต่อสื่อสารกับทั้งองค์กรภายนอกและบุคลากรภายในองค์กรอยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหาร จำเป็นต้องฝึกฝนตนเองให้มีทักษะการสื่อสารที่เหมาะสมตามสถานการณ์ภายใต้บริบทของค่านิยม วัฒนธรรม และประเพณีของผู้ที่ติดต่อสื่อสารด้วย

3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เนื่องด้วยมนุษย์คือทรัพยากรที่สำคัญในองค์กร การที่จะ ขับเคลื่อนองค์กร ไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ได้ ผู้บริหารจะต้องใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เชื่อมระหว่างบุคลากรในองค์กรให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างบรรยากาศการทำงาน ให้เหมาะสม ทำให้เกิดอุปสรรคในกระบวนการทำงานน้อยที่สุดระหว่างการทำงานร่วมกันของ บุคลากร

4. ทักษะการแก้ปัญหา และความรับผิดชอบของผู้นำ ผู้บริหารต้องมีทักษะในการสังเกต รับรู้ความผิดปกติภายในองค์กรอย่างทันทั่วทั้งที่มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาที่อาจจะ เกิดขึ้น เข้าใจปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น และสามารถเลือกหรือระบุแนวทางการแก้ปัญหาด้วยรูปแบบ และวิธีที่หลากหลายเหมาะสมกับสถานการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำที่รับผิดชอบต่อปัญหา ที่เกิดขึ้น เป็นบุคคลกลางที่ประสานงานและแก้ปัญหาระหว่างบุคคลได้เป็นอย่างดี และนำองค์กร ไปในทิศทางที่พึงประสงค์

5. ทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ในสภาพการณ์ปัจจุบัน เทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีองค์ความรู้ ความสามารถในการเลือกรับข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยี สามารถใช้สื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี และสนับสนุนให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษา

อนุจิรา ปั่น โย (2565) ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า เป็นความสามารถ ความชำนาญ ความคล่องแคล่วในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร สถานศึกษา จนเป็นที่น่าเชื่อถือ และได้รับการยอมรับทั้งจากบุคลากรภายในและภายนอก สถานศึกษา และสามารถจำแนกทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 4 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical skill) หมายถึง ความสามารถในการรู้และเข้าใจ กระบวนการดำเนินงานเฉพาะอย่าง ที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เช่น การวางแผนแนวทางการบริหารงานการเงิน บัญชี และพัสดุ ความสามารถในการให้คำแนะนำและช่วยเหลือเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือเฉพาะ การประเมินผลการจัดการเรียนการสอนรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น
2. ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ (Interpersonal skill) หมายถึง ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับ การทำงานร่วมกับมนุษย์ ที่มีผลต่อสภาวะทางด้านจิตใจและความสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือกัน โดยผู้บริหารจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน สร้างความยอมรับนับถือและให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีอิทธิพลที่ดี แต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ในสถานการณ์ต่าง ๆ วางตัวเหมาะสมกับกาลเทศะ มีความเมตตา ทำประโยชน์ให้ผู้อื่น และปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข
3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skill) หมายถึง ความสามารถที่จะใช้สติและ ปัญญาในการวางแผนอย่างเป็นระบบระเบียบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้และเข้าใจ ในศาสตร์ด้านการบริหาร เช่น ความสามารถในการแก้ปัญหา การพัฒนาศักยภาพของทีมทำงาน และมีความเป็นผู้นำในองค์กรจนสามารถนำองค์กรประสบผลสำเร็จตามแผนที่วางไว้
4. ทักษะการศึกษาและการสอน (Educational and instructional skills) หมายถึง ความ เข้าใจในศาสตร์ด้านการจัดการเรียนการสอน มีความรู้อย่างถ่องแท้และมีทัศนคติที่ดีในเรื่อง การวัดผล การนิเทศการสอน พัฒนาครูผู้สอนให้มีความสามารถและมีผลงานทางวิชาการ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยมีความรู้และประยุกต์ใช้เทคนิค การสอนที่หลากหลาย สนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการวิจัยมาปรับปรุง การจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และสร้างแหล่งเรียนรู้และสื่อการสอนที่พัฒนา คุณภาพการเรียนของผู้เรียนที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาต่อไป

อำนาจในการบริหารสถานศึกษานั้นเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีทักษะและความสามารถ 3 ด้าน นั่นคือ เก่งงาน เก่งคน และเก่งคิด หากผู้บริหารสถานศึกษา ขาดทักษะและความสามารถด้านใดด้านหนึ่ง จะก่อให้เกิดความขัดแย้งในองค์กร ขาดเป้าหมาย ขาดระเบียบแบบแผน และขาดคุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่ดี ซึ่งทักษะการบริหารที่พึงมี ได้แก่

(อนุวัฒน์ วิชาคารังคุณ, บงกช ชินนพคุณ และอังกุล สมคะเนย์, 2565)

1. ทักษะทางเทคนิค คือ ทักษะที่ได้รับการฝึกฝนมาเฉพาะด้าน มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความชำนาญ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการนิเทศการสอนของครูผู้สอน ผู้บริหารสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้ และสามารถนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปพัฒนาการบริหารให้ดียิ่งขึ้น

2. ทักษะทางมนุษย์ คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยมีเทคนิควิธีที่จะสร้างความร่วมมือภายในองค์กร โน้มน้าวผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น เกิดความศรัทธาและเชื่อถือในองค์กร เช่น ผู้บริการมีการปรับตัวเข้ากับผู้บังคับบัญชาและชุมชนโดยรอบ ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน สามารถประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างเพื่อรักษาเกียรติยศ ศักดิ์ศรีและชื่อเสียงของตนได้ เป็นต้น

3. ทักษะทางความคิดรวบยอด คือ ความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร มองเห็นภาพรวมขององค์กร และคิดวิธีการแก้ไขปัญหที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาสามารถให้คำแนะนำผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เป็นต้น

ญาดา เชื้อสนิท (2566) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองจนสามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกปัจจุบัน มีกลยุทธ์สำหรับการบริหารงานเฉพาะตน เพื่อสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน และการวางแผนระบบงานต่าง ๆ ได้ทันต่อสถานการณ์ กระทั่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะความสามารถจนเป็นที่ยอมรับของนานาประเทศ และดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีความสุข ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายข้างต้นได้จะต้องมีทักษะ ดังนี้

1. ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนและการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการติดตามและการนิเทศภายในผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดหาและสนับสนุนการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ทางวิชาการ จัดฝึกอบรมทางวิชาการให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการจัดเรียนการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษา

2. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ผู้บริหารจะต้องเป็นมีความรู้ เข้าใจ และเข้าถึงสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อสนับสนุนและนำสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีมาใช้ในระบบการบริหารและการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา สร้างอุปนิสัย

และความคุ้นเคยในการใช้สารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้กับครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน

3. ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ เนื่องด้วยผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความรู้และทักษะการเรียนรู้ (Career & learning skills) ไม่เพียงแต่การศึกษาหาความรู้ภายในห้องเรียนเพียงอย่างเดียว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้านชีวิตและอาชีพ ต้องเป็นผู้ที่มีทัศนคติเปิดกว้าง มองการณ์ไกล และมีความรอบคอบ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และนำแนวคิด ทฤษฎีการสอนใหม่ ๆ ที่ได้รับการค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ ๆ ไปส่งเสริมและสนับสนุน ครูผู้สอนมีการจัดการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับทักษะชีวิตและการประกอบอาชีพในอนาคตของผู้เรียนต่อไป

พงษ์พันธ์ อัสพันธ์ และวานิช ประเสริฐพร (2566) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีศักยภาพ มีภาวะผู้นำ มีสมรรถนะที่พร้อมในการจัดการการเปลี่ยนแปลง และขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ทักษะด้านการสร้างทีมงาน หมายถึง ทักษะในการเสริมและสร้างความสามัคคีภายในสถานศึกษา โดยใช้กิจกรรมมาเป็นตัวกลางเชื่อมความสัมพันธ์ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าถึงและรู้จักบุคลากรในสถานศึกษา สามารถชักจูงและนำไปสู่บุคลากรมองเห็นเป้าหมายเดียวกัน สามารถดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ถูกต้องและเหมาะสมตามกาลเทศะของสังคม สร้างขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งมีความสามารถในการติดต่อ สื่อสาร ประสานงาน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน

3. ทักษะด้านการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถเจรจาต่อรอง โน้มน้าว และการเลือกใช้วิธีการในการติดต่อ สื่อสารกับผู้ปฏิบัติอย่างเหมาะสม เพื่อเกิดผลลัพธ์ที่สำเร็จและมีประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ยังหมายถึงความสามารถในการประชาสัมพันธ์ผลของสถานศึกษาออกสู่ชุมชนด้วยวิธีการที่หลากหลาย

4. ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล หมายถึง การมีความรู้และเข้าใจต่อการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลในปัจจุบัน มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย เพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา เพื่อใช้ในการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ และการจัดการศึกษาในชั้นเรียน

5. ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ทักษะในการคิดเชื่อมโยงอย่างมีระบบจากรายละเอียดส่วนย่อยไปสู่ภาพรวมใหญ่ มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และมีความกล้า พร้อมเสี่ยงต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ คิดนอกกรอบเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2.4 การสังเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

จากแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ดังกล่าวผู้วิจัยได้นำมาทำการสังเคราะห์เป็นตารางดังนี้

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา



ตารางที่ 1 (ต่อ)

นักวิชาการ/นักรังษิ		ความถี่
10	ทักษะการบริหารเวลา (Time management skills)	1
11	ทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล	4
12	ทักษะด้านวิสัยทัศน์	1
13	ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	1
14	ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์	2
15	ทักษะการศึกษาค้นคว้าและการสอน (Educational and instructional skills)	1
16	ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และการปรับตัว	1
17	ทักษะการแก้ปัญหา และความรับผิดชอบของผู้นำ	1
18	ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม	1

นักวิชาการ/นักรังษิ	ความถี่
Katz (1953)	
Drake and Roe (1986)	
Yuki (1994)	
Dubin (2012)	
Grittm (2022)	✓
ปริญพร ไชยบาล (2561)	
ปณดา ใจ (2562)	
ศรัญญา ห่อพิมพ์ (2562)	
ศิริพัญญู บุญเย็น และวิรัชพร วงศ์วัฒนเกษม (2563)	
นภาพร รอดโพธิ์ชัย (2565)	✓
พริษา นวัตกรรม และจิตร์สถิตย์ สุจริตพรวิเศษ (2565)	✓
อนันต์ ภาณุโย (2565)	
อนันต์ ภาณุโย, บงกช ชื่นพุก และอัฐฉัตร วัฒนชัย (2565)	
ธิดา เชื้อสนิท (2566)	✓
พงษ์พันธ์ อธิพันธ์ และวาณิช ประเสริฐพร (2566)	✓

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ผู้แต่ง/ผู้เรียบเรียง	ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ความถี่
Katz (1953) Drake and Roe (1986) Yuki (1994) Dubin (2012) Grittm (2022) ปรีชาพร ไชยผลบาล (2561) ปณดา ใจดี (2562) ศรัญญา ห่อพิมพ์ (2562) ศิริพัญญู บุญเย็น และ วรวิมลพร วงศ์วัฒนเกษม (2563) นิภาพร รอดไพฑูริย์ (2565) พริษา นวัตกรรม และ จิรัชศิลป์ อู่รังคพิภพ (2565) อนุจิรา ปิ่นไธย (2565) อนุวัฒน์ วิชาธรรมานนท์, บงกช ชื่นนพคุณ และ อังคิณี ตมกะเนย์ (2565) ธิดา เชื้อสนิท (2566) พงษ์พันธ์ อธิพันธ์ และ วาณิช ประเสริฐพร (2566)	19 ทักษะด้านเทคนิคและอาชีพ 20 ทักษะด้านการสร้างทีมงาน	1 1

จากการสังเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามตารางที่ 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์กรอบแนวคิดในการวิจัยโดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป จะได้ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น 3 ทักษะ ดังนี้ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) (9) ทักษะด้านมนุษย (Human skills) (10) และทักษะทางเทคนิค (Technical skills) (9) จึงได้กรอบแนวคิดทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้จากการสังเคราะห์

ที่	ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
1	ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills)
2	ทักษะด้านมนุษย (Human skills)
3	ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills)

โดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills)

Katz (1955) กล่าวว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจความสัมพันธ์หรือระบบต่าง ๆ ของหน่วยงาน และมองเห็นภาพรวมในองค์กร การตัดสินใจของผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารที่มีความเข้าใจ สามารถมองเห็นจุดแข็งและจุดอ่อนในองค์กร นำพาองค์กรไปในทิศทางที่ถูกต้อง จะยิ่งเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

DuBrin (2012) กล่าวว่า ผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสำคัญในทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) เป็นลำดับแรก เนื่องด้วยผู้บริหารระดับนี้จำเป็นต้องมีการติดต่อสื่อสารกับทั้งในภายในและภายนอกองค์กรมากที่สุด อีกทั้งมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับชุมชนข้างเคียง การเมือง สังคม และเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อระดับประเทศ

Griffin (2022) กล่าวว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด เป็นการคิดเชิงนามธรรม เข้าใจการทำงานและสิ่งแวดล้อมที่เชื่อมโยงกันทั้งหมดขององค์กร มองเห็นภาพองค์กรรวมเพื่อใช้ในการตัดสินใจและวางแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ของผู้บริหาร

ศรัญญา น้อยพิมาย (2562) กล่าวว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด เป็นความสามารถในการวางแผนและกำหนดโครงสร้างออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาโดยสอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด สามารถมองเห็นปัญหาและความต้องการของ

สถานศึกษาในภาพรวม โดยที่เชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ ค้นพบวิธีหาทางออกของปัญหาที่หลากหลาย

อนุจิรา ปันโย (2565) กล่าวว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด เป็นความสามารถที่จะใช้สติและปัญญาในการวางแผนอย่างเป็นระบบระเบียบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้และเข้าใจในศาสตร์ด้านการบริหาร เช่น ความสามารถในการแก้ปัญหา การพัฒนาศักยภาพของทีมทำงาน และมีความเป็นผู้นำในองค์กรจนสามารถนำองค์กรประสบผลสำเร็จตามแผนที่วางไว้

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) หมายถึง ทักษะในการมองเห็นภาพรวม โครงสร้างและภารกิจของการบริหารงานอย่างชัดเจน และสามารถเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ภายในองค์กร และบริบทภายนอกสถานศึกษาในทุกลักษณะ

ทักษะด้านมนุษย์ (Human skills)

Katz (1955) กล่าวว่า หากเปรียบเทียบทักษะทางเทคนิคคือการทำงานกับเครื่องมือ ทักษะด้านมนุษย์ (Human skills) คือ การทำงานกับผู้คน เป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะผสมผสานความร่วมมือของสมาชิกในองค์กร ทำให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ

DuBrin (2012) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีทักษะด้านมนุษย์สูงจะเป็นผู้ที่เข้าใจความต้องการของผู้ร่วมงาน และสามารถจูงใจผู้คนให้ดำเนินงานต่าง ๆ ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป็นทักษะ “soft skills” นั่นคือ ทักษะทางสังคมที่ใช้เพื่อปฏิสัมพันธ์กับผู้คน เช่น ทักษะการสื่อสาร ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นต้น ทักษะนี้จึงยากต่อการเรียนรู้ อีกทั้งยังมีความสำคัญมากกว่าทักษะทางเทคนิค เป็นความสามารถที่ต้องใช้ในสถานที่ทำงานของนักบริหาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่ต้องมีการติดต่อประสานงานอยู่ตลอดเวลา

Griffin (2022) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ (Interpersonal skills) เป็นทักษะด้านการสื่อสาร ทำความเข้าใจ และสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรทั้งรายบุคคลและกลุ่มในองค์กร สามารถเข้าถึงผู้คนทุกตำแหน่งงานได้ ตั้งแต่ผู้ได้บังคับบัญชาไปจนถึงผู้บริหารระดับสูงทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพราะผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่ใช้เวลาในการปฏิสัมพันธ์กับผู้คนทั้งในและนอกองค์กรอยู่บ่อยครั้ง

ศิริเพ็ญ บุญเย็น และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2563) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษย์ เป็นทักษะทางสังคมที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับบริบทและสิ่งแวดล้อมโดยรอบได้ดี ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วย

ความเมตตาและอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยความสงบสุข พัฒนาบุคลิกภาพตามวัฒนธรรมและค่านิยมของท้องถิ่น และช่วยเหลือและสร้างประโยชน์ต่อผู้อื่นตามความเหมาะสม

พงษ์พันธ์ อัสพันธ์ และวานิช ประเสริฐพร (2566) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษย์ คือ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ถูกต้องและเหมาะสมตามกาลเทศะของสังคม สร้างขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน อย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งมีความสามารถในการติดต่อ สื่อสาร ประสานงาน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า ทักษะด้านมนุษย์ (Human skills) หมายถึง ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นความสามารถที่จะประสานความร่วมมือของสมาชิกในองค์กร เข้าใจความต้องการของผู้ร่วมงาน และสามารถจูงใจผู้คนให้ดำเนินงานต่าง ๆ ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ

ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills)

Katz (1955) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) หมายถึง ทักษะที่บ่งบอกถึงความเข้าใจและชำนาญในวิธีการ กระบวนการ ขั้นตอน หรือเทคนิคในการปฏิบัติงานเฉพาะ เช่น เทคนิคของศัลยแพทย์ นักดนตรี นักบัญชี หรือวิศวกร ที่จำเป็นต้องมีความรู้เฉพาะทาง

DuBrin (2012) กล่าวว่า ทักษะทางเทคนิคจัดเป็น “hard skills” ต้องใช้ตรรกะ ใช้องค์ความรู้ และความคิดที่สั่งสมมาจากประสบการณ์ เป็นทักษะที่ใช้การเข้าใจ และความสามารถเกี่ยวกับวิธีการ ขั้นตอน หลักการ และเทคนิคในงานเฉพาะทาง

Griffin (2022) กล่าวว่า ทักษะทางเทคนิค เป็นทักษะที่สำคัญจำเป็นสำหรับผู้บริหารระดับต้น ซึ่งเป็นผู้บริหารที่มีความใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงาน โดยตรง ที่มีหน้าที่ในการฝึกอบรมและช่วยแก้ปัญหาในงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชากำลังปฏิบัติงาน

ปณิศา ใจดี (2562) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค เป็นความสามารถในการนำสิ่งที่เรียนรู้และมีความชำนาญ มาประยุกต์ใช้ในการบริหาร ทักษะทางเทคนิคจะทำให้ครูยอมรับในตัวผู้บริหาร

อนุวัฒน์ วิภาคารังกุล, บงกช ชินนพคุณ และอังกุล สมคะเนย์ (2565) กล่าวว่า ทักษะทางเทคนิค คือ ทักษะที่ได้รับการฝึกฝนมาเฉพาะด้าน มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความชำนาญ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการนิเทศการสอนของครูผู้สอน ผู้บริหารสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้ และสามารถนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปพัฒนาการบริหารให้ดียิ่งขึ้น

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า ทักษะทางเทคนิค (Technical skills) หมายถึง ทักษะที่บ่งบอกถึงความเข้าใจและชำนาญในวิธีการ กระบวนการ ขั้นตอน หรือเทคนิคในการปฏิบัติงานเฉพาะให้สำเร็จ

3. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขของครู

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความสุขของครู เพื่อให้เข้าใจหลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขของครูอย่างถูกต้องและชัดเจน จะต้องมีการศึกษาในเรื่องความหมายของความสุข เพื่อให้ได้ข้อมูลเบื้องต้นสู่การศึกษาเรื่องความสุขของครูในลำดับต่อไป

3.1 ความหมายของความสุข

คำว่าความสุข หรือ “Happiness” มีรากศัพท์มาจากคำว่า *happ* หมายถึง “โอกาส” หรือ “โชค” ในภาษาไอซ์แลนด์ ซึ่งมีรากศัพท์เดียวกันกับคำว่า *haphazard* หมายถึง “เกิดขึ้นโดยไม่ได้ตั้งใจ” และ *happenstance* หมายถึง “เกิดขึ้นโดยบังเอิญ” (Ben-Shahar, 2559) โดยมีหน่วยงาน นักวิชาการ และนักวิจัยหลายท่านให้ความหมายของ ความสุข ไว้ดังนี้

Veenhoven (2000) นิยามคำว่าความสุขไว้ว่า เป็นความรู้สึกพึงพอใจในภาพรวมของความสุขและสุขทั้งหมดในชีวิต ที่ขึ้นอยู่กับสภาพสิ่งแวดล้อม ความสามารถ และคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลที่มีเงื่อนไขแตกต่างกัน

Manion (2003) ระบุเกี่ยวกับความสุขไว้ว่า เป็นความแข็งแรงและมั่นคงภายในจิตใจ นั่นคือ การมีอารมณ์สดใส ร่าเริง ยิ้มแย้ม แจ่มใส และเบิกบาน มีความคิดทางบวก ส่งผลให้แสดงพฤติกรรมออกมาทางบวกไปด้วย เกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่น และตั้งใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

Wittmann (2003) กล่าวว่า ความสุข เป็นความรู้สึกระดับจิตใต้สำนึกที่เต็มไปด้วยความพึงพอใจและความสมหวังดังปรารถนา นอกจากนี้ยังมีความหมายระดับเดียวกับคำว่า สภาวะอยู่ดีกินดี ความรู้สึกหลงใหล ความสุขสบายทั้งกายและใจ โชคลาภ และความปิติยินดี คำตรงข้ามของความสุขได้แก่ โชคร้าย ความล้มเหลว ความเจ็บปวด และความวิตกกังวล

Seligman (2012) กล่าวถึงความสุขว่าเป็นความรู้สึกเชิงบวก หรือความรู้สึกดีที่มีต่อตนเอง เป็นความรู้สึกที่ช่วยในการสร้างความหมายในการดำเนินชีวิตทั้งของส่วนบุคคลและต่อผู้อื่นรอบข้าง

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) ให้ความหมายคำว่า สุข คือ ความสบายกายสบายใจ และนิยมใช้ร่วมกับคำอื่น เช่น มีสุข อยู่เย็นเป็นสุข สุขสบาย เป็นต้น

วาร์ณิ มีมุงบุญ (2562) สรุปความหมายของความสุขไว้ว่า เป็นทัศนคติของแต่ละบุคคล ที่มีต่อตนเอง และการรับรู้ทางด้านร่างกาย ซึ่งมีผลต่อการดำรงชีวิตในแต่ละวัน

นภารัตน์ โพธิ์สัศย์ (2563) กล่าวว่า ความสุข เป็นประสบการณ์และความรู้สึก ที่เกิดขึ้นในทางบวก มีความพึงพอใจตามความปรารถนา โดยที่ไม่กระทบต่อผู้อื่นในทาง ที่ไม่สมควร ซึ่งความสุขสามารถประเมินและวัดค่าได้จากตัวชี้วัดทางสังคม สภาพความเป็นอยู่ ระดับความพึงพอใจ และความสมหวังในสิ่งที่พึงปรารถนา

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2565) กล่าวถึงความสุขไว้ว่า ความสุข ที่แท้จริงเกิดขึ้นภายในตนเอง มีความพึงพอใจในตนเอง รักตนเอง เป็นสภาพจิตใจที่เป็นสุข และการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ก่อให้เกิดความมั่นคง ปลอดภัย มีจิตใจที่มีความสุข โดยสามารถ ส่งความรู้สึกไปสู่ภายนอกได้ ทำให้มีความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้คนรอบตัว

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสุข หมายถึง สภาวะภายในจิตใจเกิดความรู้สึกพึงพอใจจาก ประสบการณ์ที่ได้รับ การสมหวังในสิ่งที่ปรารถนา ความปีติยินดี การอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมและ มีคุณภาพชีวิตที่ดี จนมีความสุขกายและสบายใจโดยที่ไม่สร้างความเดือดร้อนให้กับผู้อื่น และสามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าเดิมภายใต้สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา นอกจากนี้ความสุขสามารถประเมินและวัดค่าได้จากตัวชี้วัดสภาพทางสังคม ความเป็นอยู่ ระดับ ความพึงพอใจ และการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ

3.2 ความสำคัญของการมีความสุขของครู

ครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในสถานศึกษา เป็นบุคคลที่ช่วยขับเคลื่อนและพัฒนา ให้ผู้เรียนได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิต และสถานศึกษาที่มีครูที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้สถานศึกษาประสบ ความสำเร็จในด้านการจัดการศึกษา ประกอบกับแนวคิดที่กล่าวว่าบุคลากรที่มีความสุขในการทำงาน ให้กับองค์กร จะมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานต่าง ๆ มากขึ้น มีบรรยากาศการทำงานที่ดีส่งเสริม ให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลที่ทำงานร่วมกัน และสร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อ การทำงาน (Sakid, 2566) ความสุขของครูผู้สอนมาจากการได้ปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายด้วย ความเต็มใจ ทำให้เกิดความกระตือรือร้นจนดำเนินงานได้สำเร็จ เกิดเป็นความสุขและความพึงพอใจ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและเพื่อนครูใน โรงเรียนที่ร่วมงาน ด้วยกัน (ณัฐพล หงส์คง และชัชจรียา ไบลี, 2563) นอกจากนี้ความสุขของครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังมาจากปัจจัยด้านนโยบายและการสนับสนุนการสร้างความสุขในการทำงานที่มาจากผู้บริหาร

ระดับสูง ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ สร้างกลยุทธ์ขององค์กร และสร้างบุคลากรให้มีความเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง มีคณะทำงาน ปรับสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งสถานที่และทางสังคมให้เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข ทำให้สถานที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง ให้คุณค่าและใส่ใจดูแลผู้ที่ทำงานทุกระดับ รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วย สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้บุคลากรมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ (พศชนัน นิรมิตร ไชยนนท์, อริศรา เล็กสรรเสริญ, ปานจิตร หลงประดิษฐ์ และโสวริทธิ์ธร จันทรแสงศรี, 2561)

คุณภาพชีวิตการทำงานนับว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสุข ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานให้บุคลากรมีความสุขมากยิ่งขึ้น มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ความสุขจึงมีความสำคัญ (ซุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, 2560) ดังนี้

1. สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานทั้งภายในองค์กรด้วยกัน หรือกับหน่วยงานภายนอก สร้างความไว้วางใจต่อกันและกัน
2. การปฏิบัติงานด้วยความสุขจะส่งผลต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ทำให้ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ เนื่องจากขณะดำเนินงานเต็มไปด้วยความสบายใจ ไม่รู้สึกกดดัน เกิดเป็นความคิดสร้างสรรค์ ดำเนินงานจนประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจในงานที่ทำ
3. สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพราะมีความสุขและพึงพอใจต่องานที่ทำ จะจงใจให้บุคลากรไม่ต้องการย้ายงาน มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานที่ทำงานอยู่
4. ลดการขาดงานและลางานของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งมีส่วนร่วมในองค์กร จึงเกิดความรับผิดชอบในหน้าที่ ให้มีความสำคัญในการทำงาน เห็นคุณค่าของเวลา องค์กรประกอบเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
5. การทำงานด้วยความสุข ย่อมเกิดประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน องค์กร ครอบครัว และสังคม มีความมั่นคงทางอารมณ์ ดำรงชีวิตด้วยความปกติสุข ไม่ก่อปัญหาและหลีกเลี่ยงการสร้าง ความขัดแย้งกับผู้อื่น ทำให้เกิดสังคมแห่งความสุข

สรุปได้ว่า ความสุขมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งในด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวันของครูและผู้ที่ประกอบอาชีพอื่น เพราะความสุขส่งผลต่อคุณภาพชีวิตโดยตรง ทำให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สร้างมิตรไมตรีต่อเพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งลดการลาและการขาดงานของบุคลากรในองค์กร เกิดเป็นบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่วนด้านการดำรงชีวิต ส่งผลต่อสภาพจิตใจ มีความสมดุลทางอารมณ์ ลดความขัดแย้งภายในครอบครัวและสังคม เกิดเป็นสังคมที่มีคุณภาพและดำเนินชีวิตร่วมกันอย่างปกติสุข

3.3 วิธีการสร้างความสุขของครู

ธัญลักษณ์ รุจิภักดิ์, ณภัทร ประภาสุชาติ, พรธิดา วิเศษศิลปานนท์, ศรีล ขุนวิทยา และสิวะพร ภูพันธ์ (2557) เสนอแนวความคิดการสร้างสุขในองค์กร ภายใต้การสนับสนุนของสำนักสนับสนุนภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ไว้ดังนี้

1. คนทำงานมีความสุข (Happy people) องค์กรจะต้องส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเอง ให้มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น มีความเป็นมืออาชีพ มีความมั่นคงในชีวิต มีความเป็นอยู่ที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ประพฤติปฏิบัติตนตามครรลองครองธรรม เมื่อคนทำงานมีความสุข เนื่องจากมีความเป็นอยู่ที่ดี ทั้งด้านการดำรงชีวิตและฐานะการงานที่มั่นคง จะเกิดสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่แข็งแรงสมบูรณ์

2. ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy home) องค์กรต้องสร้างบรรยากาศสถานที่ทำงานให้เหมือนบ้าน สร้างความรัก ความสามัคคี และความอบอุ่นภายในองค์กร

3. ชุมชนสมานฉันท์ (Happy team work) องค์กรต้องสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง มีน้ำใจช่วยเหลือกันและกัน และเอื้ออาทรต่อสังคมรอบข้าง

วารุณี มีมุงบุญ (2562) ได้ระบุวิธีการสร้างความสุขของบุคคลทั่วไปในสังคม ไว้ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายในชีวิต เป็นการตั้งความตั้งใจดำเนินชีวิตตามรูปแบบที่ตนเองได้กำหนดไว้ โดยมีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ได้แก่ 1) ศรัทธาในศาสนาที่นับถือ 2) การมีความคิดที่เป็นอิสระ และ 3) การมีความรักต่อเพื่อนมนุษย์และสิ่งต่าง ๆ รอบตัว

2. การมีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น คือ การให้ความช่วยเหลือผู้อื่นตามความเหมาะสมและไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ตนเอง โดยเป็นการให้ความช่วยเหลือทางการเงิน เวลา หรือทรัพยากร ซึ่งการช่วยเหลือจะทำให้ผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือเกิดความสุข และทำให้ผู้ให้การช่วยเหลือรู้สึกมีความสุขเช่นกัน

3. ความพอเพียง โดยมีพื้นฐานด้านเศรษฐกิจที่มั่นคง เพียงพอต่อความต้องการพื้นฐานของแต่ละบุคคล ทั้งในด้านอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เกิดความสมดุลในชีวิต และมีความสุข

4. การมีครอบครัวที่อบอุ่น รากฐานการดำรงชีวิตของมนุษย์คือครอบครัว การพัฒนาทักษะต่าง ๆ และความสามารถในการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมจะเริ่มต้นจากครอบครัว การมีครอบครัวที่อบอุ่น จะสร้างความแข็งแรงทางด้านจิตใจ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์พร้อมเผชิญต่อปัญหาต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิต และสามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้โดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้ผู้อื่น

5. การมีสุขภาพที่สมบูรณ์ การมีร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ จะทำให้บุคคลนั้นมีอิสระทางด้านกายภาพ สามารถดำเนินกิจกรรมในชีวิต หรือกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามความต้องการ ไม่เกิดความทุพพลภาพทางด้านกาย และเกิดความสุขภายในจิตใจ

6. ความสัมพันธ์ที่ดี คือ การมีความรัก มิตรภาพ มีน้ำใจต่อกัน หากในชุมชนหรือสถานที่ทำงานมีผู้คนที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะทำให้การทำงานและการอยู่ร่วมกันในชุมชนเต็มไปด้วยความราบรื่น และมีสามารถใช้ชีวิตในสถานที่ต่าง ๆ อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า วิธีการสร้างความสุขของครู เกิดได้จากองค์กรหรือสถานศึกษาที่สร้างบรรยากาศการทำงานให้คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ และจากตัวครูที่สร้างความสุข โดยกำหนดเป้าหมายชีวิตให้ชัดเจน พัฒนาตนเองให้มีอุปนิสัยเอื้ออาทรต่อผู้อื่น มีความพอเพียง สร้างครอบครัวที่อบอุ่น ทำให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ และสร้างสัมพันธ์ที่ดี

3.4 ความสุขของครู

Veenhoven (1984) ศึกษาเกี่ยวกับสุขภาวะและความสุขในชีวิตของมนุษย์ พบว่าบุคคลที่มีความสุขมีลักษณะแตกต่างจากบุคคลที่ไม่มีความสุข ซึ่งลักษณะดังกล่าวส่งผลต่อความสุข ดังนี้

1. ทรัพยากรส่วนบุคคล (Personal resource) หมายถึง สภาวะที่พึงมีในแต่ละบุคคล โดยสามารถสร้างขึ้นด้วยตนเอง เพื่อช่วยในการแก้ไขปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถเกิดขึ้นในชีวิต เช่น ทักษะและความสามารถพิเศษเฉพาะ การมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง และความแข็งแรงทางจิตใจ

2. บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง ลักษณะนิสัยหรือความชอบเฉพาะ ที่ทำให้มีการแสดงออกแตกต่างจากบุคคลอื่น ได้แก่ การเลือกวิธีปกป้องตัวเอง ลักษณะความชอบ มุมมองที่มีต่อเรื่องเวลา และความเชื่อต่าง ๆ

3. แนวทางการดำเนินชีวิต (Life style) โดยบุคคลที่มีความสุขจะมีแนวทางการดำเนินชีวิตอย่างมีสติ มีความตั้งใจต่อการกระทำสิ่งต่าง ๆ มีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อการเข้าร่วมกิจกรรม สันทนาการรูปแบบต่าง ๆ เปิดรับความสุขและความพึงพอใจที่เข้ามาในชีวิต ด้านอุปนิสัยที่มีต่อการสูบบุหรี่ ดื่มสุรา การรับประทานอาหาร และการนอน ระหว่างบุคคลที่มีความสุขและไม่มีความสุขพบว่าไม่มีความต่างกันอย่างชัดเจน

4. ความปรารถนา (Longings) บุคคลที่มีความสุขจะเลือกการสนองความปรารถนา จากความต้องการที่แท้จริงภายในจิตใจ หรือรับรู้ว่าคุณเองต้องการอะไร เช่น การให้ความสำคัญต่อสุขภาพร่างกายตนเอง ความบันเทิงในชีวิต และครอบครัว ส่วนบุคคลที่มีลักษณะตรงข้าม จะมุ่งเน้นความสำเร็จไปที่ปัจจัยภายนอกเพื่อต้องการความเปลี่ยนแปลงในชีวิต เช่น ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

5. ความเชื่อมั่น (Conviction) หมายถึง ความเชื่อส่วนบุคคลตามประสบการณ์ เช่น ค่านิยมในสังคม การปฏิบัติตามธรรมเนียม มุมมองด้านความสุข ซึ่งบุคคลที่มีความสุขและไม่มีความสุขจะมีความเชื่อเหล่านี้แตกต่างกัน

6. การเห็นคุณค่า (Appreciations) บุคคลที่มีความสุขในชีวิตจะเป็นบุคคลที่เห็นคุณค่าในตัวเอง และให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง

Heylighen (1999) ระบุว่า ความสุขเกิดจากลักษณะความเป็นอยู่ในสังคมของแต่ละบุคคล และศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุข มีดังนี้

1. ความมั่งคั่ง (Wealth) หมายถึง ความสามารถในการซื้อสินค้าและบริการ ความมั่งคั่งเป็นความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐาน เช่น ความต้องการทางด้านอาหาร ความต้องการทางด้านที่อยู่อาศัย เป็นต้น แต่ความมั่งคั่งที่เพิ่มขึ้นจะช่วยเพิ่มเติมความสุขได้เพียงเล็กน้อย

2. การเข้าถึงความรู้ (Access to knowledge) หมายถึง ความสามารถในการอ่านหนังสือและเขียนหนังสือได้ หรือการเข้าถึงการศึกษาในสถานศึกษา จะช่วยเพิ่มทักษะและความสามารถทางการคิด

3. เสรีภาพส่วนบุคคล (Personal freedom) ผู้คนในสังคมมักจะมีความรู้สึกพึงพอใจที่จะใช้ชีวิตอยู่ในสังคมที่ให้อิสระ ไม่จำกัดอิสระจนเกินไป หรือเป็นผู้ควบคุมมากกว่าที่จะถูกควบคุม

4. ความเท่าเทียม (Equality) เนื่องจากความไม่เท่าเทียมกันในสังคมจะทำให้ผู้ที่อยู่ในฐานะต่ำกว่ามีโอกาสที่จะเสียสิทธิให้กับผู้ที่มีฐานะสูงกว่า ปัจจัยความเท่าเทียมจึงมีความสัมพันธ์กับความสุขของคนในสังคม เพราะเป็นความเสี่ยงที่จะสูญเสียในสิ่งที่ต้องการในชีวิต

5. สุขภาพ (Health) บุคคลที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงและสุขภาพจิตที่ดี จะมีความพึงพอใจในชีวิต และบุคคลที่มีความสุขมีแนวโน้มที่จะป่วยและเสียชีวิตน้อยกว่าคนที่ไม่มีความสุข ตัวชี้วัดนี้จึงสามารถแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพกับความสุขได้

6. สภาพจิตใจ (Psychological characteristics) บุคคลที่มีลักษณะจิตใจแตกต่างกันจะมีความคิดและความเชื่อที่แตกต่างกัน เช่น บุคคลที่มีความสุขมีความเชื่อว่าทุก ๆ สถานการณ์ในชีวิตสามารถควบคุมได้ ส่วนบุคคลที่ไม่มีความสุขจะมีความเชื่อว่าทุก ๆ สถานการณ์ในชีวิตควบคุมได้ ขึ้นอยู่กับโชคชะตา จึงแสดงให้เห็นว่าบุคคลที่มีความสุข จะมีความยืดหยุ่นทางความคิดและจิตใจ เป็นบุคคลกล้าแสดงออก เห็นอกเห็นใจผู้อื่น พร้อมเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ในชีวิต และมีความสามารถในการตอบสนองความต้องการด้วยตนเอง

7. ฐานะทางสังคม (Social position) การเป็นที่ยอมรับและมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้คนในองค์กรหรือสังคมช่วยสร้างความสุขในมนุษย์ ผู้คนจะสามารถสนองความต้องการของตนเองและ

ควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีขึ้นเมื่อได้รับการสนับสนุนจากผู้อื่น เปรียบเช่นคนที่อยู่ในฐานะเจ้าของหรือผู้จัดการ จะสามารถเข้าควบคุมงานต่าง ๆ ได้ง่ายกว่าคนที่อยู่ในฐานะตำแหน่งที่ต่ำกว่า ซึ่งต้องทำตามคำสั่งที่ควบคุมจากหัวหน้างานอีกที

8. เหตุการณ์ในชีวิต (Life - event) ความสุขมีความสัมพันธ์อย่างยิ่งกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่น่ายินดีเกิดขึ้นในชีวิต เช่น การเลื่อนตำแหน่งงาน การแต่งงาน เป็นต้น และการไม่ประสบกับปัญหาและความโชคร้ายในชีวิต เช่น การถูกไล่ออกจากงาน เกิดอุบัติเหตุ หรือเรื่องขัดแย้ง เป็นต้น โดยบุคคลที่มีความสุขจะสามารถควบคุมสถานการณ์และผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิตไปได้ด้วยดี

Diener (2000) ศึกษาเกี่ยวกับสุขภาวะที่ดี หรือ Subject well-being ซึ่งเป็นคำศัพท์ทางวิทยาศาสตร์ของคำว่า ความสุข ตามแนวคิดของ Diener สุขภาวะที่ดีหรือความสุข ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) คือ การคิดและตัดสินคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานของการให้ความสำคัญด้านสภาพความเป็นอยู่ของบุคคลนั้น ๆ หรือการประเมินความพึงพอใจต่อสภาพความเป็นอยู่ที่แต่ละบุคคลคิดว่าเหมาะสม

2. ความพึงพอใจในส่วนสำคัญของชีวิต (Satisfaction with importance domains) ส่วนสำคัญในชีวิต เช่น ความรัก สุขภาพ ครอบครัว เพื่อนฝูง มิตรภาพในรูปแบบต่าง ๆ การงาน การศึกษา สถานที่อาศัย งานอดิเรก เป็นต้น หรือกล่าวได้ว่าเป็นความต้องการพื้นฐานในชีวิตแต่ละบุคคล

3. ความรู้สึกทางบวก (Positive effect) คือ สภาพของบุคคลในทางบวก มีอารมณ์และความรู้สึกสุขต่อเหตุการณ์ดีและมีความหมายเกิดขึ้น ส่งผลให้มีอารมณ์และความรู้สึกเบิกบาน ยิ้มแย้ม ยินดี พอใจ มีความกระตือรือร้นในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และมอบพลังงานความรู้สึกด้านบวกให้กับผู้อื่นต่อไป

4. ความรู้สึกทางลบ (Negative effect) คือ สภาพของบุคคลในทางลบ เกิดความทุกข์ในจิตใจกับเหตุการณ์เลวร้ายหรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงพอใจในชีวิต ก่อให้เกิดอารมณ์และความรู้สึกที่ไม่ดี เช่น เบื่อหน่าย เศร้าใจ โกรธเคือง หดหู่ ไม่สบายใจ เป็นต้น

ในประเทศไทย แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (2552) ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นองค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างมีเป้าหมาย สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์องค์กร และผู้คนทำงานในองค์กรมีความสุข สภาพแวดล้อมการทำงานน่าอยู่ ชุมชนข้างเคียงให้ความร่วมมือ เพื่อให้องค์กรพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์กร เพื่อเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการทำงานและการอยู่ร่วมกันจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรของตนเอง โดยจะอยู่บนพื้นฐานความสุข 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความสุขของตนเอง 2) ความสุขของครอบครัว และ 3) ความสุขขององค์กรและสังคม ซึ่งความสุขทั้ง 3 ด้านนี้จะเกิดขึ้นอย่างสมดุลต่อกัน และเกิดเป็นความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 มีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบความสุขของตนเอง

1. มีสุขภาพดี (Happy body) คือ การใช้ชีวิตผ่านการทานอาหาร และการพักผ่อนนอนหลับที่ดี เหมาะสมกับเพศ วัย อายุ สถานการณ์ และสภาพคล่องทางการเงินของตนเอง ทำให้มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรง เป็นความสุขต่อตนเอง

2. น้ำใจงาม (Happy heart) คือ ความมีน้ำใจต่อเพื่อนมนุษย์ นึกถึงผู้อื่น และรู้จักการให้ และช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเหมาะสม ไม่ลำบากตนเอง ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการอยู่ร่วมกันในองค์กร เมื่อมีความเอื้ออาทรต่อกัน องค์กรจะมีบรรยากาศที่ดีมีความสุข

3. การผ่อนคลาย (Happy relax) คือ รู้จักผ่อนคลาย รู้จักสมดุลของชีวิต สามารถแบ่งชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวได้ดี เมื่อเครียดจากการทำงานก็ต้องรู้จักการผ่อนคลาย โดยการใช้ชีวิตส่วนตัว เพื่อพักจากความเครียดและสร้างความสุขให้ตนเอง

4. การหาความรู้ (Happy brain) คือ มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาและต่อเนื่อง จากการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อให้มีความชำนาญเฉพาะ มีความเป็นมืออาชีพในงานที่ทำ เพื่อเกิดความมั่นคงทางอาชีพ มีความก้าวหน้า สามารถสนองความต้องการพื้นฐาน ทำให้ภาคภูมิใจต่อตนเองและมีความสุข

5. คุณธรรม (Happy soul) คือ มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี ตรงกับหลักคำสอนทางพุทธศาสนา คือ หิริ โอตตัปปะ เป็นการใช้ชีวิตตามครรลองคลองธรรม ยึดถือความดี และความถูกต้อง นำไปสู่เส้นทางการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ไม่สร้างความเดือดร้อนต่อตนเองและผู้อื่น

6. ใช้เงินเป็น (Happy money) คือ ความสามารถในการจัดสรรค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในชีวิต รู้จักการใช้จ่ายตามสถานะเศรษฐกิจที่มีของตนเอง ไม่สร้างหนี้เกินจำเป็นจนเดือดร้อนตนเอง

องค์ประกอบความสุขของครอบครัว

7. ครอบครัวที่ดี (Happy family) คือ การสร้างความสัมพันธ์ภายในครอบครัวให้แข็งแรง และมั่นคง เป็นครอบครัวที่อบอุ่น เพราะภูมิคุ้มกันในชีวิตที่ดีคือการมีครอบครัวที่ดี ค่อยสนับสนุนอยู่ข้างหลัง ให้มีพลังกำลังต่อสู้และก้าวผ่านอุปสรรคและปัญหาที่เข้ามาในชีวิต

องค์ประกอบความสุขขององค์กรและสังคม

8. สังคมดี (Happy society) คือ สภาพแวดล้อมของสังคมทั้งภายในสถานที่ทำงานและภายนอกสถานที่ทำงานดี ผู้คนมีความสามัคคีและมีความรักเก๋กันและกัน

ต่อมา สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นหนึ่งในสถาบันที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ในการพัฒนาเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุข หรือ Happinometer เป็นเครื่องมือสำรวจความสุขด้วยตนเอง ที่สามารถวัดคุณภาพชีวิตและความสุขของคนในองค์กรต่าง ๆ และบุคคลทั่วไป ได้ง่ายและสะดวก มีความเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งเครื่องมือ Happinometer สร้างขึ้นตามแนวคิดความสุข 8 ประการ และ องค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) ที่มีความสุข 8 มิติ ได้แก่ 1) มีสุขภาพดี (Happy body) 2) น้ำใจงาม (Happy Heart) 3) การผ่อนคลาย (Happy relax) 4) การหาความรู้ (Happy brain) 5) คุณธรรม (Happy soul) 6) ใช้เงินเป็น (Happy money) 7) ครอบครัวที่ดี (Happy family) และ 8) สังคมดี (Happy society) ใน Happinometer จะเพิ่มความสุขอีก 1 มิติ คือ การงานดี (Happy work-life) ดังนั้นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุข Happinometer จึงมีการวัดความสุข 9 มิติ (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) ดังนี้

1. สุขภาพดี (Happy body) หมายถึง การมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีรูปร่างสมส่วน เนื่องด้วยการเลือกรับประทานอาหารที่เหมาะสมและดีตามลักษณะบุคคล มีความพึงใจในสุขภาพของตนเอง
2. ผ่อนคลายดี (Happy relax) หมายถึง ความสามารถในการบริหารเวลาระหว่างความเครียดและการพักผ่อนอย่างมีคุณภาพ มีความรู้สึกรู้สึกพอใจในการแก้ไขปัญหาของตนเอง ทำให้ใช้ชีวิตได้ง่ายและรู้สึกสบายใจ
3. น้ำใจดี (Happy heart) หมายถึง การมีจิตสาธารณะ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และมีจิตเมตตาต่อผู้อื่น
4. จิตวิญญาณดี (Happy soul) หมายถึง การเป็นบุคคลที่มีศีลธรรม ยึดมั่นคุณธรรม เป็นแบบแผนในการใช้ชีวิต เช่น การรู้แพ้รู้ชนะ การให้ และการกตัญญู เป็นต้น
5. ครอบครัวดี (Happy family) หมายถึง คนในครอบครัวมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความผูกพัน อบอุ่น เชื่อมมั่น และเชื่อใจต่อกัน
6. สังคมดี (Happy society) หมายถึง คนในสังคมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่สร้างความเดือดร้อนให้กัน ไม่เห็นแก่ได้ และไม่กระทำการใดที่ทำให้สังคมเสื่อมถอย

7. ใฝ่รู้ดี (Happy brain) หมายถึง ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ พัฒนาตนเอง และปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต พัฒนาตนเองให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ

8. สุขภาพเงินดี (Happy money) หมายถึง การมีวินัยในการบริหารจัดการค่าใช้จ่าย ในชีวิตประจำวัน มีความพึงพอใจต่อการจัดระบบรายรับและรายจ่ายในแต่ละเดือน

9. การงานดี (Happy work-life) หมายถึง ความสบายใจต่อสถานที่และการทำงาน มีความรักและผูกพันในงาน เกิดความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รายได้มั่นคง และพึงพอใจต่อตำแหน่งและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ฉันทพล หงส์คง และชัชชรีญา ไบลิ (2563) กล่าวว่าบุคลากรที่มีความสุขในการทำงาน จะช่วยส่งผลให้การทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรเกิดประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษา ให้ครูผู้สอนดำเนินงานอย่างมีความสุข ความสุขของครูผู้สอนวัดได้จากปัจจัย ดังนี้

1. ความสำเร็จในงาน คือ ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่งของผู้บริหารสถานศึกษา หรือครูที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานต่าง ๆ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

2. ความรักในงาน คือ ครูผู้สอนรักในงานที่ได้รับผิดชอบ มีความรู้สึกด้านบวกต่องานที่ทำ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น และมีความภาคภูมิใจเมื่อได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย เกิดความรู้สึกมีคุณค่าและมีความสุขในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3. การเป็นที่ยอมรับ คือ การได้รับคำชมหรือได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการกระทำที่ช่วยเสริมกำลังใจต่อผลลัพธ์ของงานที่ปฏิบัติ จะช่วยให้ครูผู้สอนเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง พยายามตั้งใจทำงานจนสำเร็จจุลวง

4. การติดต่อสัมพันธ์ คือ การปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีกับสถานศึกษา เชื่อมั่นและศรัทธาในเป้าหมาย ค่านิยม และการบริหารงานของสถานศึกษา สามารถร่วมมือกันดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ สภาพการณ์ความเป็นอยู่ของครูผู้สอนในสถานศึกษา ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานในชีวิต ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีความพึงพอใจและมั่นคงในชีวิต จึงทำให้เกิดความสมดุลระหว่างสภาพการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว และจะทำให้เกิดการทำงานที่ได้ประสิทธิผลสูงสุด

วัฒนธรรมองค์กรสามารถส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอน เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรสามารถสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่มีความสุขได้ ส่งผลให้บุคลากรให้การทุ่มเทและพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพของตน ปรับตัวเข้ากับผู้อื่น และช่วยกันผลักดันสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ ความสุขของครู มีดังต่อไปนี้ (ทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ, ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ และนวัตกร หอมสิน, 2563)

1. สุขภาพดี หมายถึง ครูมีพฤติกรรมการใช้ชีวิตที่ทำให้เป็นบุคคลที่มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและสมบูรณ์
2. น้ำใจงาม หมายถึง ครูมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการให้ความเคารพกันและกัน ยกย่อง และให้ชมเชยบุคลากรในองค์กรที่มีความสามารถ โดดเด่น ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน
3. การผ่อนคลาย หมายถึง ครูมีความสมดุลในชีวิตระหว่างชีวิตการทำงานที่สถานศึกษา และชีวิตส่วนตัวที่บ้าน
4. การหาความรู้ หมายถึง ครูมีการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
5. การมีคุณธรรม หมายถึง ครูมีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ที่มีคุณธรรม มีเมตตา ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีส่วนร่วมและช่วยทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมในกิจกรรมของโรงเรียน
6. การใช้เงินเป็น หมายถึง การบริหารจัดการเงิน และการใช้จ่ายเงินในแต่ละวันของตนเอง โดยไม่สร้างหนี้เกินความจำเป็นและไม่เดือดร้อนตนเองในภายหลัง
7. ครอบครัวยุติธรรม หมายถึง ครูเป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว ส่งเสริม สนับสนุนกันและกัน
8. สังคมดี หมายถึง การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับรูปแบบการทำงานของสถานศึกษา และครูมีความรับผิดชอบต่อสถานศึกษาและสังคมที่ตนอาศัยอยู่

วัลลภ บุตรเกตุ และสำริง อ่อนสัมพันธ์ (2563) กล่าวว่ายังมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี นั่นคือองค์กรที่มีกระบวนการ การมีส่วนร่วมและสร้างความรู้สึกร่วมกัน จะส่งผลให้ครูมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น ปัจจัยที่เป็นตัวชี้วัดความสุขของครู มีดังนี้

1. สุขภาพดี (Happy body) หมายถึง การมีสภาพร่างกายที่ปรากฏจากภายนอกและสภาพจิตใจที่สะท้อนภายในมีความสมบูรณ์แข็งแรง อันเป็นผลมาจากการออกกำลังกายสม่ำเสมอ รับประทานอาหารครบ 5 หมู่ และพักผ่อนอย่างเพียงพอ
2. น้ำใจงาม (Happy heart) หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเมตตา มีความห่วงใยและเอื้ออาทรต่อกันและกัน

3. สังคมดี (Happy society) หมายถึง ภายในสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อบุคคลในที่ทำงาน มีกิจกรรมที่ให้ประโยชน์แก่ส่วนรวมเพื่อสังคมต่อชุมชนที่อาศัย ส่งเสริมการสามัคคี ประองคอง และพร้อมให้ความร่วมมือพัฒนาชุมชนให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่
4. การผ่อนคลาย (Happy relax) หมายถึง บุคลากรของสถานศึกษามีกิจกรรมที่ลดความเครียดผ่อนคลายจากการปฏิบัติงานที่มีความกดดัน เช่น การเล่นกีฬา การเล่นเกม เป็นต้น
5. หาคำความรู้ (Happy brain) หมายถึง สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น จัดกิจกรรมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานนอกสถานที่ เรียนต่อ เป็นต้น
6. ทางสงบ (Happy soul) หมายถึง การมีศรัทธาในศาสนาตามวิถีที่ตนนับถือ มีศีลธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวในการใช้ชีวิต มีสติและสมาธิ และรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิตได้ดี
7. ใช้เงินเป็น (Happy money) หมายถึง การจัดการการใช้จ่ายของตนเองได้เป็นอย่างดีโดยไม่พึ่งพาคนอื่น และไม่ทำให้ตนเองเดือดร้อนจากภาระหนี้สินที่ก่อ
8. ครอบครัวดี (Happy family) หมายถึง ภายในครอบครัวมีความสัมพันธ์ที่ดี และสามารถให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ขวัญตา คำสว่าง, จุฑาภรณ์ มาสันเทียะ และพนิดา พานิชวัฒนะ (2565) ศึกษาความสุขในการทำงานของครู ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) พบว่า ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดที่มีนโยบายให้ปิดเรียนแต่การจัดการศึกษายังคงต้องดำเนินต่อไป ครูผู้สอนจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและกลวิธีการสอนทางเลือกใหม่ รวมทั้งกระบวนการทำงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาต้องปรับตัวเข้ากับสถานการณ์วิกฤตนี้ ซึ่งสิ่งสำคัญที่ทำให้การดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาสำเร็จลุล่วง นั่นคือ บุคลากรของสถานศึกษาทำงานด้วยความสุข โดยองค์ประกอบความสุขในการทำงาน มีดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การที่บุคคลที่เกี่ยวข้องต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายสามารถให้ความร่วมมือต่อกันได้เป็นอย่างดี มีมิตรภาพต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งมีน้ำใจ ช่วยเหลือ และให้คำแนะนำที่ดีให้กัน
2. ความรักในงาน หมายถึง เป็นความกระตือรือร้น ความภูมิใจในวิชาชีพ เกิดความรู้สึกสนุกและเพลิดเพลินเมื่อ ได้ลงมือปฏิบัติงาน ผูกพันกับงานสอนและวิชาชีพครู อีกทั้งมีทัศนคติที่ดีในวิชาชีพครูว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี
3. ความสำเร็จในงาน หมายถึง การควบคุมการปฏิบัติงานของตนเองให้สามารถสำเร็จได้ตามที่กำหนดไว้ พัฒนาผู้เรียนและพัฒนาตนเองเพื่อยกระดับวิทยฐานะ ได้ตามที่คาดหวัง และสามารถปฏิบัติงานที่มีความท้าทายความสามารถของตนเองได้

4. การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจให้ดำเนินโครงการและงานอื่น ๆ และสามารถเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดีของเพื่อนร่วมงาน

ชลตวรรณ ขุมเพชร และระวีง เรื่องสังข์ (2565) กล่าวว่าครุมีความสำคัญต่อเยาวชนของชาติ สังคมจึงคาดหวังและศรัทธาในวิชาชีพนี้ ครูต้องรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ มองเห็นคุณค่าของตนเอง และมีความสุข ครูสามารถนำหลักพุทธธรรมมาส่งเสริมความสุขได้ และสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อให้ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข และช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพภายใต้สภาพจิตใจที่แข็งแรงและเป็นสุข นั่นคือ หลักฆราวาสธรรม 4 ด้าน ดังนี้

1. สัจจะ คือ ความจริง ไม่บิดเบือน แปรหล หรือแตกต่างไปจากเดิม หรือหมายถึงคนจริง ทำจริง มุ่งมั่น เต็มใจ และเชื่อมั่นในตนเอง สัจจะสามารถแสดงออกผ่านทางวาจา เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน กล่าวเรื่องจริง ซึ่งบุคคลที่มีสัจจะ จะสามารถประสบความสำเร็จและก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เนื่องจากได้รับความไว้วางใจจากบุคคลที่ร่วมงานด้วย

2. ทมะ คือ การพัฒนาตนเอง มีความหมาย 2 นัยยะ 1) การฝึกฝนตนเองจนมีความรู้ความสามารถ และ 2) ความสามารถในการยับยั้งชั่งใจ ไม่กระทำในเรื่องที่ไม่ดี ที่สามารถสร้างความเสื่อมเสียต่อตนเอง ดังนั้น ทมะ คือการพัฒนาตนเองจนมีความรู้ความสามารถ โดยนำความรู้ที่มีไปใช้ในทางที่ถูกต้อง

3. ขันติ คือ ความอดทน ซึ่งสามารถแบ่งออกได้ 4 ระดับ ได้แก่ 1) อดทนต่อสภาพดินฟ้าอากาศ อดทนต่อความลำบากตรากตรำ ไม่ท้อถอย 2) อดทนต่อทุกข์เวทนา หรือความเจ็บป่วย รู้จักรักษาตนเองและหาหมอดตามความจำเป็น 3) อดทนต่อการเจ็บใจ การอยู่ร่วมกันในองค์กรย่อมเจอผู้คนหลากหลายรูปแบบ สามารถเกิดความไม่พอใจต่อกันได้เพราะการถือตนและศักดิ์ศรี คนที่ไม่ถือตัวจะพบสุขได้ง่าย และ 4) อดทนต่อสิ่งเข้าชวน เช่น เพศตรงข้าม อบายมุขที่นำไปสู่ทางที่เลื่อมเป็นต้น

4. จาคะ คือ การสละ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) สละสิ่งของให้เป็นทาน และ 2) การสละอารมณ์ที่ไม่ดีออกจากตนเอง การสละทั้งสองอย่างนี้ จะทำให้ใจสงบ สะอาด และเบิกบาน มีการแสดงอารมณ์อย่างเหมาะสม ควบคุมอารมณ์ของตนได้ดี เป็นธรรมที่ทำให้แสดงอารมณ์อย่างเหมาะสมถูกต้องตามกาลเทศะ

กิริติกร สุภาพพรหม และจักรกฤษณ์ โปคาพล (2566) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของครู ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน และ 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยเหล่านี้อำนวยความสะดวก

ให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียด และความขัดแย้ง ช่วยให้สถานศึกษาพัฒนาและก้าวหน้าอย่างมีคุณภาพ ความสุขในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นตามมามี 4 ด้าน ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชาสมควรแก่ความรู้ความสามารถของครูผู้สอน จึงเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ภูมิใจในงานที่สำเร็จ เต็มใจในการทำงาน มีความสุขจากหน้าที่ ที่ได้ รับผิชอบทุกครั้ง รวมทั้งการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่คุ้มค่า เกิดความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในงานที่ทำ

2. ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง ความสุขในภาพรวมของชีวิต ทั้งในช่วงเวลางานและชีวิตส่วนตัว ได้รับการตอบสนองต่อปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์

3. ความรื่นรมย์ในการทำงาน หมายถึง เป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดขึ้นขณะดำเนินกิจกรรมที่รับผิชอบ มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

4. ความกระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึง การใส่ใจในงานที่ได้รับผิชอบ ดำเนินงานด้วยความตั้งใจ

ชนิกานต์ ศักดาณรงค์ และสุภาวดี วงษ์สกุล (2566) ระบุว่าสถานศึกษาจะขับเคลื่อนไปในทิศทางใดขึ้นอยู่กับความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา จะทำให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์ประกอบของความสุข มีดังนี้

1. สุขภาพดี (Happy body) หมายถึง บุคลากรของสถานศึกษาเต็มไปด้วยสุขภาพร่างกายและจิตใจแข็งแรง มีการสนับสนุนบริการสุขภาพประจำปี

2. ผ่อนคลายดี (Happy relax) หมายถึง ครูผู้สอนมีเวลาพักผ่อนหย่อนใจและทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อคลายความเครียด

3. น้ำใจดี (Happy heart) หมายถึง การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกัน ให้การช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ และจัดกิจกรรมเพิ่มความสัมพันธ์ภายในสถานศึกษา

4. จิตวิญญาณดี (Happy soul) หมายถึง การเติมเต็มจิตใจด้วยคุณธรรม กระทำความดี และการนับถือศาสนาของตนเอง

5. ครอบครัวดี (Happy family) หมายถึง การมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ มีความสัมพันธ์ภายในครอบครัว และมีกิจกรรมให้ทำร่วมกันยามว่าง

6. สังคมดี (Happy society) หมายถึง ครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อสังคมในที่ทำงานและชุมชนของตนเอง

7. ใฝ่รู้ดี (Happy brain) หมายถึง ครูผู้สอนพร้อมต่อการพัฒนาตนเอง มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

8. สุขภาพเงินดี (Happy money) หมายถึง มีเงินเพียงพอใช้ในแต่ละเดือน สามารถบริหารการใช้เงินได้เป็นอย่างดี

9. การงานดี (Happy work-life) หมายถึง หน้าที่การงาน ตำแหน่ง และงานที่ได้รับมอบหมาย ตรงตามความสามารถ มีความผูกพันในองค์กร มีความสุขและพึงพอใจในการทำงาน

ฤทธิชัย ศรีโพธิอมรพงษ์, นัฏจรี เจริญสุข และชูศักดิ์ เอกเพชร (2566) ได้ทำการศึกษา รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครู เนื่องด้วยสถานศึกษาที่มีนโยบายส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร จะทำให้บุคลากรในองค์กรทำงานด้วยความรัก กระตือรือร้น ทুমุ่เท สนุกในการทำงาน มีความสุข และช่วยลดการลาออกจากงาน รูปแบบความสุขของครูจึงมีประเด็น ดังนี้

1. อารมณ์เชิงบวก เป็นการที่บุคลากรสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี เปิดใจ ยอมรับความแตกต่าง เชื่อมมั่นและมั่นใจในตนเอง มองโลกในแง่บวก กระตือรือร้น กล้าเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานและแก้ไขได้อย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งสามารถสร้างกำลังใจให้ตนเองและเพื่อนร่วมงานได้

2. การรับรู้ถึงความหมายของชีวิต หรือสิ่งที่ทำ บุคลากรมีความเคารพและปฏิบัติตามกฎและระเบียบขององค์กรได้ สามารถปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้น มีความรับผิดชอบและเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถที่จะร่วมงานกับคนอื่นในองค์กรได้ รู้จุดด้อยและจุดเด่นตนเอง

3. การติดต่อสัมพันธ์ การแสดงพฤติกรรมเชิงบวก มีความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร สามารถประสานงานภายในและภายนอกได้ดี เห็นคุณค่าความเป็นมนุษย์ในตนเองและผู้อื่น และสามารถทำงานเป็นทีมได้

4. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง บุคลากรสร้างบรรยากาศที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าขององค์กร มีการวางแผนร่วมกันในการทำงานและพัฒนางานขององค์กร มีความสุขอิสระ และเพลินเพลินในการทำงาน เป็นบุคคลที่ให้โอกาสและรับโอกาสในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้รับรางวัล หรือผลประโยชน์ร่วมกันภายในองค์กร และได้รับความไว้วางใจในการทำงานที่ส่งต่อความก้าวหน้าขององค์กร

5. สุขภาพทางกายและทางใจ มีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน สามารถจัดการและเผชิญความเครียดจากงานได้ พร้อมต่อการปรับตัว สามารถทำงานได้เต็มความสามารถ และสามารถจัดการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรได้

สถิรพร เชาว์นัย และฉลอง ชาตฐประชีวิน (2566) กล่าวว่ากระบวนการที่จะพัฒนาคนในองค์กรต้องเป็นไปตามยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ขององค์กร มีระบบการจัดการและสิ่งแวดล้อม

ที่ดี มีกระบวนการสร้างสุข จะส่งผลต่อสุขภาพทั้งกายและใจ และเกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร
ความสุขในการทำงานของครู มีองค์ประกอบดังนี้

1. ความสุขในการทำงาน การแสดงออกถึงความพึงพอใจ ในการทำงาน ได้รับ
การมอบหมายงานตรงกับความสามารถ และมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขมากที่สุด เนื่องจาก
ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานภายในองค์กร และเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
3. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นลักษณะงานที่ทำทลายความสามารถ โดยเป็นงาน
ที่ดึงศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาออกมาได้มากที่สุด
4. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับครูผู้สอนเป็นหลัก
มีการบริหารงานอย่างชาญฉลาด ควบคุมอารมณ์ได้ดี สามารถจูงใจให้ครูร่วมมือกันดำเนินกิจกรรม
ต่าง ๆ และสนับสนุนการทำงานของครูให้เป็นที่ยอมรับ
5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน มาจากความพึงพอใจกับงานและสถานศึกษาในภาพรวม
สิทธิพิเศษ เสมอภาคดี และศิริพงษ์ เสาภาชน (2566) กล่าวว่าองค์กรต้องสร้างบรรยากาศ
องค์กรแห่งความสุข จะช่วยเพิ่มโอกาสให้องค์กรประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น โดยองค์ประกอบ
ของความสุข มีดังนี้

1. สุขภาพที่ดี (Happy body) หมายถึง สุขภาพทั้งกายและใจพร้อมต่อการปฏิบัติงาน
ครูให้ความสนใจดูแลสุขภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีเวลาออกกำลังกาย และรับประทานอาหาร
ให้ครบ 5 หมู่
2. การผ่อนคลาย (Happy relax) หมายถึง การจัดการอารมณ์ มีวิธีการจัดการความเครียด
อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ สามารถบริหารเวลาประจำวันให้มีเวลาชีวิตส่วนตัวดีขึ้น และไม่นำ
ความเครียดไปให้คนในครอบครัว
3. มีสังคมดี (Happy society) หมายถึง บุคลากรมีความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน
เต็มใจช่วยเหลือเมื่อมีคนประสบกับปัญหา อีกทั้งบุคลากรได้รับการดูแลเอาใจใส่ที่ดีมาจากองค์กร
สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เกิดความรักและสามัคคีภายในองค์กร
4. ความสมานฉันท์ในองค์กร (Reconciliation in organization) หมายถึง บุคลากร
ในองค์กรมีความซื่อสัตย์และจริงใจต่อกัน ช่วยเหลือ สามัคคีกันเป็นอย่างดี เคารพซึ่งกันและกัน
ให้เกียรติกัน ทุกคนมีความเสมอภาคกัน และไม่ได้รับการเลือกปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อน
ร่วมงาน

ดังนั้น สรุปได้ว่า ความสุขของครู หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้จากหลายองค์ประกอบ
ที่ทำให้ครูเกิดความรู้สึกพึงพอใจหรือความรู้สึกทางด้านบวก ซึ่งจะส่งผลต่อความกระตือรือร้น

ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานและชีวิตส่วนตัว
เกิดความสมดุลในการใช้ชีวิต และทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
ในรูปแบบต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต องค์กรจำเป็นต้องมีกระบวนการพัฒนาและ
สร้างบรรยากาศการทำงานที่ช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจากเดิม มีความสุข
และเกิดความสมดุลในการใช้ชีวิต

3.5 การสังเคราะห์ความสุขของครู

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสุขของครูดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาทำการสังเคราะห์เป็นตารางดังนี้
ตารางที่ 3 การสังเคราะห์ความสุขของครู



ตารางที่ 3 การตั้งทราบดีความสูงของครู

หน่วยวิชาการ/หน่วยวิชา		ความสูงของครู	ความถี่
1	ทรัพยากรส่วนบุคคล (Personal resource)	✓	1
2	บุคลิกภาพ (Personality)	✓	1
3	แนวทางการดำเนินชีวิต (Life style)	✓	1
4	ความปรารถนา (Longings)	✓	1
5	ความเชื่อมั่น (Conviction)	✓	1
6	การเห็นคุณค่า (Appreciations)	✓	1
7	ความมั่งคั่ง (Wealth)	✓	1
8	การเข้าถึงความรู้ (Access to knowledge)	✓	1
9	เสรีภาพส่วนบุคคล (Personal freedom)	✓	1
	Dienar (2000)		
	Heylighen (1999)		
	Veehoven (1984)		
	แผนงานสุขภาพระดับองค์การภาคเอกชน (2552)		
	ศรีนันท กิตติสุขสถิต และคณะ (2555)		
	ณัฐพล หงส์คง และชัชชญา ไบลี (2563)		
	ทิพย์ พงษ์สุวรรณ, ประไพทิพย์ อุณาพัฑฒ และนันทกร หอมสิน (2563)		
	วัลลา นตรรกุ และสำโรง อ่อนสัมพันธ์ (2563)		
	ขวัญตา ต่ำดวง, จุฬารัตน์ มาลีพิยะ และพนิตา พาณิชวัฒนะ (2565)		
	ขอตราวจณ ขุมแก้ว และระวีง เรืองสูง (2565)		
	ภักดีกร สุภาพรหม และจักรกฤษณ์ ไหวลาพล (2566)		
	ชฎิกานต์ สุภาภรณ์ และสุภาวดี วงษ์สุกุล (2566)		
	ภาวิชัย ศรีโพธิ์อมระวงษ์, หนึ่งใจ เจริญสุข และศุภัสสร์ เอกพร (2566)		
	ศิริพร เขียวพันธ์ และธอง ขาตรีประวีร์ (2566)		
	ศิริเดช สมอภิรักษ์ และศิริพรพงษ์ เตลายาน (2566)		

ตารางที่ 3 (ต่อ)

	ความหมายของประโยค	ดัชนีการ/นัยเชิง	ความดี
19	น้ำใจงาม/ ใจดี (Happy heart)	✓	5
20	การผ่อนคลาย/ สอนคลายดี (Happy relax)/ ใจดี	✓	7
21	การหาความรู้/ ใจสู้ดี (Happy brain)	✓	5
22	บุญธรรม/ ใจดีวิญญาณดี (Happy soul)/ ทางสงบ	✓	5
23	ใช้เงินเป็น/ สุขภาพเงินดี (Happy money)	✓	5
24	ครอบครัวที่ดี/ ครอบครัวดี (Happy family)	✓	5
25	สังคมดี (Happy society) / การติดต่อสัมพันธ์/ สังคม/ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	✓	11
26	การงานดี (Happy work-life) / คุณภาพชีวิตในการทำงาน/ ความพึงพอใจในการทำงาน	✓	5
	Dienar (2000)	✓	
	Heylighen (1999)	✓	
	Veenhoven (1984)	✓	
	แผนงานสุขภาพระดับองค์การภาคเอกชน (2552)	✓	
	ศรัทธา กิตติคุณสติ และคุณะ (2555)	✓	
	มนุษย์พอเพียง และปรัชญาไบโอ (2563)	✓	
	พื้นที่ พหุวัฒนธรรม, ประชาชนผู้ถูกทอดทิ้ง และนักธุรกิจ หอมสิน (2563)	✓	
	วิสัยทัศน์เศรษฐกิจ และสร้าง อ่อนสัมพันธ (2563)	✓	
	ชีวิตา ลำดวน, จุฬาราชมนตรี มัสยิด และพื้นที่ พาณิชยกรรม (2565)	✓	
	พลวัตวัฒนธรรม ขุมทรัพย์ และรางวัล เรื่องสั้น (2565)	✓	
	กิจกรรม สุขภาพรทม และกิจกรรมพัฒนา (2566)	✓	
	ขบวนการศึกษาศาสตร์ และผู้กล่าวถึง วัฒนธรรม (2566)	✓	
	ปรัชญา ศาสตร์วัฒนธรรม, นวัตกรรมเศรษฐกิจ และผู้กล่าวถึง (2566)	✓	
	สิทธิพลเมืองและสิทธิมนุษยชน (2566)	✓	
	สิทธิพลเมืองและสิทธิมนุษยชน (2566)	✓	

ตารางที่ 3 (ต่อ)

	ความเข้าใจ	ความเข้าใจของครู	ความดี
27	ความสำเร็จในงาน	✓	✓
28	ความรักในงาน	✓	✓
29	การเป็นที่ยอมรับ	✓	✓
30	ทักษะ	✓	✓
31	ความรับผิดชอบในการทำงาน/ ความสุขในการทำงาน	✓	✓
32	ความกระตือรือร้นในการทำงาน	✓	✓
33	การรับรู้ถึงความหมายของชีวิต หรือสิ่งที่มีค่า	✓	✓
34	สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง	✓	✓
35	สุขภาพทางกายและทางใจ	✓	✓

หนังสือ/นิตยสาร/นิตยสาร

Veenhoven (1984)
 Heylighen (1999)
 Diener (2000)
 แผนงานสุขภาพระดับชาติ (2552)
 ศิริสัมพันธ์ กิตติคุณสถิต และคณะ (2555)
 ญัฐพา หงส์คง และชัชชัชญา โปธิ (2563)
 ทิพย์ พงษ์สุวรรณ, ประไพรัตน์ ฤกษ์ทิพย์ และนันทกร หอมสิน (2563)
 วิมลภา นฤกรกุล และสำราญ อ่อนสัมพันธ์ (2563)
 ขวัญตา ลำตาสง, จุฬารัตน์ มาลีพิยะ และพนิตา พาณิชวัฒน์ (2565)
 พลตรีธรรม บุญพิพิธ และระวีวงศ์ เรืองสิงห์ (2565)
 กวีศักดิ์ สุภาพรหม และจักรกฤษณ์ ไชยลาผล (2566)
 ขนิภาคนันท์ สุทธิภาณุ และสุภาวดี วงษ์สุภกุล (2566)
 ภาวิชัย ศรีโพธิ์อมระวงษ์, นัฐริดา เจริญสุข และศุภิสกุล เอกภพ (2566)
 ศิริพร เขียวพันธ์ และธิดาพรศรี (2566)
 ศิริพร เขียวพันธ์ และธิดาพรศรี (2566)
 ศิริพร เขียวพันธ์ และธิดาพรศรี (2566)

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ผู้เขียน/ผู้แปล/ผู้เรียบเรียง	ปีงบประมาณของโครงการ	ประเภท
Veenhoven (1984)		
Heylighen (1999)		
Diener (2000)		
แผนงานสุขภาพระดับภาคเอกชน (2552)		
ศรินทร์ทิ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555)		
ณัฐพร หงส์คง และชัชชัชญา โปธิ (2563)		
ทิพย์ พงษ์สุวรรณ, ประวิทย์ ฤกษ์พานิชย์ และนันทกร หอมสิน (2563)		
วิไลภา นุตรฤกษ์ และสำราญ อ่อนสัมพันธ์ (2563)		
ขวัญตา ลำดาวัง, จุฬารัตน์ มาศทัตย์ และพนิตา พาณิชวัฒน์ (2565)		
ศาสตราจารย์ ดร.ปิยะ และระวีง เรืองสิงห์ (2565)		
ศิริศกร สุภาพรหม และจักรกฤษณ์ ไหวลาผล (2566)		
ชฎิภาณต์ สุกดาณรงค์ และสุภาวดี วงษ์สุภา (2566)		
ภาวิชัย ศรีโพธิ์อมรพงษ์, นัฐกร เจริญสุข และศุภิสกุล เอกพร (2566)		
ศิริพร เขาวงกต และธิดาพรศรี (2566)		
ศิริพร เขาวงกต และธิดาพรศรี (2566)		
ศิริพร เขาวงกต และธิดาพรศรี (2566)		

36 คัดลอกงานที่ได้รับมอบหมาย

37 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

38 ความสัมพันธ์กับองค์กร

จากการสังเคราะห์ความสุขของครูตามตารางที่ 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์
กรอบแนวคิดในการวิจัยโดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป จะได้ความสุข
ของครูทั้งสิ้น 9 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) สุขภาพดี (Happy body) (7) 2) ผ่อนคลายดี (Happy relax) (7)
3) น้ำใจดี (Happy heart) (5) 4) จิตวิญญาณดี (Happy soul) (5) 5) ครอบครัวดี (Happy family) (5)
6) สังคมดี (Happy society) (11) 7) ใฝ่รู้ดี (Happy brain) (5) 8) สุขภาพเงินดี (Happy money) (5)
และ 9) การงานดี (Happy work-life) (5) จึงได้กรอบแนวคิดความสุขของครู ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความสุขของครู ที่ได้จากการสังเคราะห์

ที่	ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
1	สุขภาพดี (Happy body)
2	ผ่อนคลายดี (Happy relax)
3	น้ำใจดี (Happy heart)
4	จิตวิญญาณดี (Happy soul)
5	ครอบครัวดี (Happy family)
6	สังคมดี (Happy society)
7	ใฝ่รู้ดี (Happy brain)
8	สุขภาพเงินดี (Happy money)
9	การงานดี (Happy work-life)

โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

สุขภาพดี (Happy body)

Heylighen (1999) กล่าวว่า สุขภาพ (Health) หมายถึง บุคคลที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง
และสุขภาพจิตที่ดี และจะมีความพึงพอใจในชีวิต และบุคคลที่มีความสุขมีแนวโน้มที่จะป่วยและ
เสียชีวิตน้อยกว่าคนที่ไม่มีความสุข ตัวชี้วัดนี้จึงสามารถแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่าง
สุขภาพกับความสุขได้

แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (2552) กล่าวว่า มีสุขภาพดี (Happy body) คือ การใช้ชีวิตผ่านการทานอาหาร และการพักผ่อนนอนหลับที่ดี เหมาะสมกับเพศ วัย อายุ สถานการณ์ และสภาพคล่องทางการเงินของตนเอง ทำให้มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรง เป็นความสุขต่อตนเอง

ทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ, ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ และนวัตกร หอมสิน (2563) กล่าวว่า สุขภาพดี หมายถึง ครุมีพฤติกรรมการใช้ชีวิตที่ทำให้เป็นบุคคลที่มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและสมบูรณ์

ชนิกานต์ ศักดาณรงค์ และสุภาวดี วงษ์สกุล (2566) กล่าวว่า สุขภาพดี (Happy body) หมายถึง บุคลากรของสถานศึกษาเต็มไปด้วยสุขภาพร่างกายและจิตใจแข็งแรง มีการสนับสนุนบริการสุขภาพประจำปี

สิทธิเดช เสมอภาค และศิริพงษ์ เสาภายน (2566) กล่าวว่า สุขภาพที่ดี (Happy body) หมายถึง สุขภาพทั้งกายและใจพร้อมต่อการปฏิบัติงาน ครูให้ความใส่ใจดูแลสุขภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีเวลาออกกำลังกาย และรับประทานอาหารให้ครบ 5 หมู่

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า สุขภาพดี (Happy body) หมายถึง ครุมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงและสมบูรณ์ จากการดูแลตนเอง โดยมีพฤติกรรมบริโภคที่เหมาะสมตามวัย และขนาดสรีระของร่างกาย การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ให้ความสำคัญกับการนอนหลับพักผ่อน เพื่อให้มีสุขภาพจิตที่ดีต่อการดำเนินกิจกรรมในชีวิตประจำวัน

ผ่อนคลายดี (Happy relax)

แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (2552) กล่าวว่า น้ำใจงาม (Happy heart) คือ ความมีน้ำใจต่อเพื่อนมนุษย์ นึกถึงผู้อื่น และรู้จักการให้และช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเหมาะสม ไม่ลำบาตนเอง ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการอยู่ร่วมกันในองค์กร เมื่อมีความเอื้ออาทรต่อกัน องค์กรจะมีบรรยากาศที่ดีมีความสุข

สิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) กล่าวว่า น้ำใจดี (Happy heart) หมายถึง การมีจิตสาธารณะ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และมีจิตเมตตาต่อผู้อื่น

ทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ, ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ และนวัตกร หอมสิน (2563) กล่าวว่า น้ำใจงาม หมายถึง ครุมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการให้ความเคารพกันและกัน ยกย่อง และให้ชมเชยบุคลากรในองค์กรที่มีความสามารถโดดเด่น ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน

วัลลภ บุตรเกตุ และสำเริง อ่อนสัมพันธ์ (2563) กล่าวว่า น้ำใจงาม (Happy heart) หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเมตตา มีความห่วงใย และเอื้ออาทรต่อกันและกัน

ชนิกานต์ ศักดาณรงค์ และสุภาวดี วงษ์สกุล (2566) กล่าวว่า น้ำใจดี (Happy heart) หมายถึง การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกัน ให้การช่วยเหลือด้วยความเต็มใจและจัดกิจกรรมเพิ่มความสัมพันธ์ ภายในสถานศึกษา

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า ผ่อนคลายดี (Happy relax) หมายถึง ครูมีความสามารถในการบริหารจัดการเวลาระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างมีคุณภาพ มีวิธีการจัดการความเครียด และปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ มีความรู้ลึกซึ้งพอใจต่อการแก้ปัญหาของตนเอง ทำให้ใช้ชีวิตได้ง่ายและรู้สึกสบายใจ

น้ำใจดี (Happy heart)

แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (2552) กล่าวว่า การผ่อนคลาย (Happy relax) คือ รู้จักผ่อนคลาย รู้จักสมดุลของชีวิต สามารถแบ่งชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว ได้ดี เมื่อเครียดจากการทำงานก็ต้องรู้จักการผ่อนคลาย โดยการใช้ชีวิตส่วนตัว เพื่อพักจากความเครียด และสร้างความสุขให้ตนเอง

สิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) กล่าวว่า ผ่อนคลายดี (Happy relax) หมายถึง ความสามารถในการบริหารเวลาระหว่างความเครียดและการพักผ่อนอย่างมีคุณภาพ มีความรู้ลึกซึ้งพอใจในการแก้ไขปัญหาของตนเอง ทำให้ใช้ชีวิตได้ง่ายและรู้สึกสบายใจ

ทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ, ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ และนวัตกร หอมลิน (2563) กล่าวว่า การผ่อนคลาย หมายถึง ครูมีความสมดุลในชีวิตระหว่างชีวิตการทำงานที่สถานศึกษา และชีวิตส่วนตัวที่บ้าน

ชนิกานต์ ศักดาณรงค์ และสุภาวดี วงษ์สกุล (2566) กล่าวว่า ผ่อนคลายดี (Happy relax) หมายถึง ครูผู้สอนมีเวลาพักผ่อนหย่อนใจและทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อคลายความเครียด

สิทธิเดช เสมอภาคดี และศิริพงษ์ เสาภายน (2566) กล่าวว่า การผ่อนคลาย (Happy relax) หมายถึง การจัดการอารมณ์ มีวิธีการจัดการความเครียดอย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ สามารถบริหารเวลาประจำวันให้มีเวลาชีวิตส่วนตัวดีขึ้น และไม่นำความเครียดไปให้คนในครอบครัว

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า น้ำใจดี (Happy heart) หมายถึง ครุมน้ำใจ เอื้ออาทร ห่วงใย และเมตตาต่อผู้อื่น มีจิตสาธารณะ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ช่วยเหลือผู้อื่นตามโอกาสที่เหมาะสม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสันติสุข

จิตวิญญาณดี (Happy soul)

แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (2552) กล่าวว่า คุณธรรม (Happy soul) คือ มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี ตรงกับหลักคำสอนทางพุทธศาสนา คือ หิริ โอตตัปปะ เป็นการใช้ชีวิตตามครรลองคลองธรรม ยึดถือความดีและความถูกต้อง นำไปสู่เส้นทางการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ไม่สร้างความเดือดร้อนต่อตนเองและผู้อื่น

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) กล่าวว่า จิตวิญญาณดี (Happy soul) หมายถึง การเป็นบุคคลที่มีศีลธรรม ยึดมั่นคุณธรรม เป็นแบบแผนในการใช้ชีวิต เช่น การรู้แพ้รู้ชนะ การให้ และการกตัญญู เป็นต้น

ทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ, ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ และนวัตกร หอมสิน (2563) กล่าวว่า การมีคุณธรรม หมายถึง ครุมีจริยบรรณในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ที่มีคุณธรรม มีเมตตา ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีส่วนร่วมและช่วยทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ในกิจกรรมของโรงเรียน

วัลลภ บุตรเกตุ และสำเริง อ่อนสัมพันธุ์ (2563) กล่าวว่า ทางสงบ (Happy soul) หมายถึง การมีศรัทธาในศาสนาตามวิถีที่ตนนับถือ มีศีลธรรม เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวในการใช้ชีวิต มีสติและสมาธิ และรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิตได้ดี

ชนิกานต์ ศักดาณรงค์ และสุภาวดี วงษ์สกุล (2566) กล่าวว่า จิตวิญญาณดี (Happy soul) หมายถึง การเติมเต็มจิตใจด้วยคุณธรรม กระทำความดี และการนับถือศาสนาของตนเอง

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า จิตวิญญาณดี (Happy soul) หมายถึง ครุยึดถือคุณธรรม และคุณงามความดีเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี เช่น การรู้แพ้และชนะ การให้ และการกตัญญู เป็นต้น

ครอบครัวดี (Happy family)

แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (2552) กล่าวว่า ครอบครัวที่ดี (Happy family) คือ การสร้างความสัมพันธ์ภายในครอบครัวให้แข็งแรงและมั่นคง เป็นครอบครัวที่อบอุ่น เพราะภูมิคุ้มกันในชีวิตที่ดีคือการมีครอบครัวที่ดี ค่อยสนับสนุนอยู่ข้างหลัง ให้มีพลังกำลังต่อสู้และก้าวผ่านอุปสรรคและปัญหาที่เข้ามาในชีวิต

สิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) กล่าวว่า ครอบครัวดี (Happy family) หมายถึง คนในครอบครัวมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความผูกพัน ออบอุน เชื้อมั่น และเชื่อใจต่อกัน

ทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ, ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ และนวัตกร หอมสิน (2563) กล่าวว่า ครอบครัวดี หมายถึง ความเป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว ส่งเสริม สนับสนุนกันและกัน

วัลลภ บุตรเกตุ และสำเริง อ่อนสัมพันธ์ (2563) กล่าวว่า ครอบครัวดี (Happy family) หมายถึง ภายในครอบครัวมีความสัมพันธ์ที่ดี และสามารถให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ชนิกานต์ ศักดาณรงค์ และสุภาวดี วงษ์สกุล (2566) กล่าวว่า ครอบครัวดี (Happy family) หมายถึง การมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ มีความสัมพันธ์ภายในครอบครัว และมีกิจกรรมให้ทำร่วมกันยามว่าง

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า ครอบครัวดี (Happy family) หมายถึง ครัวมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายในครอบครัว เป็นครอบครัวที่อบอุ่น สนับสนุนกันและกัน มีความผูกพัน เชื่อใจกัน และให้ความสำคัญกับครอบครัว

สังคมดี (Happy society)

แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (2552) กล่าวว่า สังคมดี (Happy society) คือ สภาพแวดล้อมของสังคมทั้งภายในสถานที่ทำงานและภายนอกสถานที่ทำงานดี ผู้คนมีความสามัคคี และมีความรักแก่กันและกัน

สิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) กล่าวว่า สังคมดี (Happy society) หมายถึง คนในสังคมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่สร้าง ความเดือดร้อนให้กัน ไม่เห็นแก่ได้ และไม่กระทำการใดที่ทำให้สังคมเสื่อมถอย

ทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ, ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ และนวัตกร หอมสิน (2563) กล่าวว่า สังคมดี หมายถึง การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับรูปแบบการทำงานของสถานศึกษา และครูมีความรับผิดชอบต่อสถานศึกษาและสังคมที่ตนอาศัยอยู่

วัลลภ บุตรเกตุ และสำเริง อ่อนสัมพันธ์ (2563) กล่าวว่า สังคมดี (Happy society) หมายถึง ภายในสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อบุคคลในที่ทำงาน มีกิจกรรมที่ให้ประโยชน์แก่ส่วนรวมเพื่อสังคมต่อชุมชนที่อาศัย ส่งเสริมการสามัคคี ประองดอง และพร้อมให้ความร่วมมือพัฒนาชุมชนให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

สิทธิเดช เสมอภาค และศิริพงษ์ เสาภายน (2566) กล่าวว่า มีสังคมดี (Happy society) หมายถึง บุคลากรมีความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน เต็มใจช่วยเหลือเมื่อมีคนประสบกับปัญหา อีกทั้งบุคลากรได้รับการดูแลเอาใจใส่ที่ดีมาจากองค์กร สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

เกิดความรักและสามัคคีภายในองค์กร

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า สังคมดี (Happy society) หมายถึง ครูและบุคลากร
ในองค์กรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูล ปรารถนาดีต่อกัน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
เป็นที่ตั้ง ไม่สร้างความสะดวกหรืออำนวยความสะดวกให้กับผู้อื่น และมีจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กรและสังคมที่อยู่อาศัย

ใฝ่รู้ดี (Happy brain)

แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (2552) กล่าวว่า การหาความรู้ (Happy brain) คือ
มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาและต่อเนื่องจากการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อให้มีความชำนาญ
เฉพาะ มีความเป็นมืออาชีพในงานที่ทำ เพื่อเกิดความมุ่งมั่นทางอาชีพ มีความก้าวหน้า สามารถ
สนองความต้องการพื้นฐาน ทำให้ภาคภูมิใจต่อตนเองและมีความสุข

ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) กล่าวว่า ใฝ่รู้ดี (Happy brain) หมายถึง
ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ พัฒนาตนเอง และปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่
เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต พัฒนาตนเองให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ

ทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ, ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ และนวัตกร หอมสิน (2563) กล่าวว่า
การหาความรู้ หมายถึง ครูมีการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

วัลลภ บุตรเกตุ และสำเริง อ่อนสัมพันธ์ (2563) กล่าวว่า หาความรู้ (Happy brain) หมายถึง
สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น จัดกิจกรรม
อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานนอกสถานที่ เรียนต่อ เป็นต้น

ชนิกานต์ ศักดาณรงค์ และสุภาวดี วงษ์สกุล (2566) กล่าวว่า ใฝ่รู้ดี (Happy brain) หมายถึง
ครูผู้สอนพร้อมต่อการพัฒนาตนเอง มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า ใฝ่รู้ดี (Happy brain) หมายถึง ครูมีความสนใจและ
กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือ
กับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ที่มีต่อ
ผู้อื่นได้

สุขภาพเงินดี (Happy money)

แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (2552) กล่าวว่า ใช้เงินเป็น (Happy money) คือ
ความสามารถในการจัดสรรค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในชีวิต รู้จักการใช้จ่ายตามสถานะเศรษฐกิจที่มีของ
ตนเอง ไม่สร้างหนี้เกินจำเป็นจนเดือดร้อนตนเอง

สิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) กล่าวว่า สุขภาพเงินดี (Happy money) หมายถึง การมีวินัยในการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน มีความพึงพอใจต่อการจัดระบบรายรับ และรายจ่ายในแต่ละเดือน

ทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ, ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ และนวัตกร หอมสิน (2563) กล่าวว่า การใช้เงินเป็น หมายถึง การบริหารจัดการการเงิน และการใช้จ่ายเงินในแต่ละวันของตนเอง โดยไม่สร้างหนี้เกินความจำเป็นและไม่เดือดร้อนตนเองในภายหลัง

วัลลภ บุตรเกตุ และสำริง อ่อนสัมพันธุ์ (2563) กล่าวว่า ใช้เงินเป็น (Happy money) หมายถึง การจัดการภาระค่าใช้จ่ายของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่พึ่งพาคนอื่น และไม่ทำให้ตนเองเดือดร้อนจากภาระหนี้สินที่ก่อ

ชนิกานต์ ศักดาณรงค์ และสุภาวดี วงษ์สกุล (2566) กล่าวว่า สุขภาพเงินดี (Happy money) หมายถึง มีเงินเพียงพอใช้ในแต่ละเดือน สามารถบริหารการเงินได้เป็นอย่างดี

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า สุขภาพเงินดี (Happy money) หมายถึง ความสามารถของครูในการบริหารและจัดการค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันอย่างมีประสิทธิภาพ มีวินัยในการใช้จ่ายและเก็บออมในแต่ละเดือน สามารถวางแผนการเงินได้ และไม่ก่อภาระทางการเงินให้กับตนเองและผู้อื่น

การทำงานดี (Happy work-life)

สิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) กล่าวว่า การงานดี (Happy work-life) หมายถึง ความสบายใจต่อสถานที่และการทำงาน มีความรักและผูกพันในงาน เกิดความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รายได้มั่นคง และพึงพอใจต่อตำแหน่งและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ณัฐพล หงส์คง และชัชจรียา ไบลี (2563) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ สภาวะการเป็นอยู่ของครูผู้สอนในสถานศึกษา ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานในชีวิต ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีความพึงพอใจและมั่นคงในชีวิต จึงทำให้เกิดความสมดุลระหว่างสภาพการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว และจะทำให้เกิดการทำงานที่ได้ประสิทธิผลสูงสุด

กীরติกร สุภาพพรหม และจักรกฤษณ์ โปดาพล (2566) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชาสมควรแก่ความรู้ความสามารถของครูผู้สอน จึงเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ภูมิใจในงานที่สำเร็จเต็มใจในการทำงาน มีความสุขจากหน้าที่ ที่ได้รับผิชอบทุกครั้ง รวมทั้งการได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่คุ้มค่า เกิดความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในงานที่ทำ

ชนิกานต์ ศักดาณรงค์ และสุภาวดี วงษ์สกุล (2566) กล่าวว่า การงานดี (Happy work-life) หมายถึง หน้าที่การงาน ตำแหน่ง และงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามความสามารถ มีความผูกพัน

ในองค์กร มีความสุขและพึงพอใจในการทำงาน

สตีเฟน เซาวันซ์ชัย และฉลอง ชาตรุประชีวิน (2566) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มาจากความพึงพอใจกับงานและสถานศึกษาในภาพรวม

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การงานดี (Happy work-life) หมายถึง ครูมีความรู้สึกรทางด้านบวกต่อการทำงาน เช่น ความรักในงาน ความผูกพันต่อสถานที่ทำงาน ภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เนื่องจากพึงพอใจในตำแหน่งที่ได้รับ สวัสดิการที่ดี มีรายได้มั่นคง และมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครู

ทัศนีย์ รัตนบุรี, บำรุง ศรีนวลปาน และ นพรัตน์ ชัยเรือง (2562) ศึกษาเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีทักษะการบริหารเกี่ยวกับการแบ่งภาระงานให้ตรงกับความต้องการและความถนัดเฉพาะของแต่ละบุคคล เพราะถ้าครูได้ปฏิบัติหน้าที่ตามสิ่งที่ตนถนัดและมีความชอบเป็นทุนเดิมก็จะเกิดความสำเร็จของงาน เนื่องจากงานที่ดำเนินตามนโยบายจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และจากผู้บริหารมอบหมาย ซึ่งเป็นงานที่ไม่ถนัด ไม่ตรงกับความสามารถ จะก่อให้เกิดการขาดความมั่นใจและเบื่อหน่ายในการดำเนินงานนั้น ๆ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานตามมา และผลจะกระทบต่องานที่ทำ

ธิปไตย ทั่นเส็ง และมัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2562) ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะคุณลักษณะผู้นำในด้านสัมพันธภาพ ซึ่งตรงกับทักษะการบริหารทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารอยู่ในตำแหน่งผู้นำขององค์กร จึงมีบทบาทสำคัญต่อการทำงาน บรรยากาศภายใน และวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยตรง ในด้านประสิทธิภาพการทำงานและความสุขในการทำงานของครู ดังนั้นคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารด้านสัมพันธภาพ หรือทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการสร้างบรรยากาศการทำงานและเพิ่มความสุขในการทำงานครู เช่น จัดกิจกรรมที่สร้างความรักและสามัคคีในสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อร่วมงาน มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และจัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเพิ่มระดับความสุขของบุคลากรในสถานศึกษาให้สูงขึ้น

ธนวุฒิ แก้วนุช, อุทัย บุญประเสริฐ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2563) ศึกษารูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข พบว่า องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม 2) องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ 3) องค์ประกอบด้านความพึงพอใจ ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 ประการ นี้ จะเกิดขึ้นได้จากกลุ่มนักเรียน กลุ่มครู กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา กลุ่มบริหารสถานศึกษา และกลุ่มคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นกระบวนการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารจึงมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา หรือการสะท้อนถึงความ พึงพอใจในสิ่ง ๆ ของนักเรียนและความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

พิมพ์ลภัสสร นครภักดี และเสาวณี ลีริสุขศิลป์ (2565) ศึกษาเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น : การวิเคราะห์พหุกลุ่มด้วยตัวแปรเพศ สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) ความสามารถทางการบริหาร 3) ทักษะทางสังคม และ 4) คุณธรรมจริยธรรม ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น กล่าวได้ว่า การความสามารถทางการบริหารหรือการมีทักษะทางการบริหารสามารถส่งผลให้เกิดความสุขในองค์กร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจ และทำงานด้วยความเต็มใจ ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความสำเร็จ และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืน

ธนภัทร เทพสถิตย์ และวรกาญจน์ สุขสดเขียว (2566) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก เนื่องด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาคือปัจจัยอันสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนกระทบต่อความสุขในการดำรงชีวิต

สรุปได้ว่า บุคลากรที่ทำงานให้กับองค์กร คือบุคคลสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรพัฒนาไปข้างหน้า โดยการนำของผู้บริหาร ผู้บริหารจึงต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อครองคน ครองงาน และครองตน ต้องหมั่นฝึกฝนและพัฒนาทักษะการบริหารในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กรสามารถประสานงานกันอย่างราบรื่น เกิดเป็นบรรยากาศการทำงานที่ช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน และช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น ส่งผลให้เกิดแรงกายและแรงใจที่ดี

ต่อองค์กร เกิดความรักและผูกพันต่องานในหน้าที่ ทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพ พัฒนาศักยภาพขององค์กร สามารถพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างยั่งยืน ดังนั้นทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความสุขของครู

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศไทย

พจนรินทร์ เหลืองอรุณภา (2556) ได้ศึกษาทักษะการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า ทักษะการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูด้านสุขภาพดี 2) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะด้านวินิจัยของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูด้านน้ำใจงาม 3) ทักษะด้านนโยบายของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูด้านการผ่อนคลาย 4) ทักษะด้านการวินิจัยและทักษะด้านนโยบายของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูด้านการหาความรู้ 5) ทักษะด้านการวินิจัยและทักษะด้านนโยบายของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในด้านคุณธรรม 6) ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการวินิจัยและทักษะด้านนโยบายของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูด้านใช้เงินเป็น 7) ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะด้านการวินิจัยและทักษะด้านนโยบายของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูด้านครอบครัวที่ดี และ 8) ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการวินิจัย และทักษะด้านนโยบายของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูด้านมีสังคมดี ซึ่งทักษะด้านนโยบาย และทักษะด้านการวินิจัย สามารถทำนายความสุขในการทำงานครูในภาพรวมได้ เนื่องจากทั้งสองทักษะนี้เป็นทักษะที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของผู้บริหาร และการวางแผนนโยบายที่ดีและชัดเจน เพราะครูต้องการความรู้ที่มั่นคงปลอดภัยจากผู้บังคับบัญชา และมีส่วนร่วมต่อการวางแผนนโยบาย เพื่อเกิดความเข้าใจตรงกัน และทำให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน เกิดเป็นความสุขในการทำงานภายในสถานศึกษา

ถิรรัตน์ พิมพาภรณ์ และพิทักษ์ ศิริวงศ์ (2559) วิจัยเรื่องการให้ความหมาย ที่มาของความหมายและองค์ประกอบความสุขในการทำงานของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัย
ในเจนเนอเรชั่นวาย : การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก ผลการวิจัยพบว่า ความหมายและที่มา

ของความหมายของความสุขในการทำงาน ได้แก่ 1) การได้ทำงานที่ตนเองรัก 2) การมีทีมงานที่ดี 3) บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 4) มีความสมดุลในชีวิตและการทำงาน 5) ได้พัฒนาตนเอง และ 6) มีความมั่นคงในชีวิต ซึ่งความหมายและที่มาของความสุขนี้เป็นสาเหตุของความสุขในการทำงาน ส่วนองค์ประกอบความสุขในการทำงาน แบ่งได้ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ ตนเอง และปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร/หัวหน้างาน 2) องค์กร 3) เพื่อนร่วมงาน และ 4) ลูกศิษย์ ตามลำดับ

วิลาวัณย์ ชกบัตร์ และदारूरररर (2559) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยทางการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้แก่ การจัดการเชิงกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร การจัดการโครงสร้างองค์กร มีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 84 เพราะนโยบายการบริหารตามแนวทางการกระจายอำนาจ เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และจัดกลุ่มหน้าที่ของงานตามจุดประสงค์ ชัดเจน และจัดบุคลากรให้ทำงานตามความรู้ความสามารถ

จันทร์จิรา พรหมเมตตา, วันทนา อมตริยกุล และนวัตกร หอมสิน (2562) ศึกษาทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด จำนวน 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยการสื่อสาร ปัจจัยการประเมินผล ปัจจัยทางการศึกษาและการสอน ปัจจัยมโนภาพ ปัจจัยมนุษยสัมพันธ์ และปัจจัยเทคนิค โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 90.10 เพราะผู้บริหารที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน จะทำให้การบริหารงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และดำเนินงานต่าง ๆ ได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางแผนไว้ โดยใช้ทั้งทักษะ และทรัพยากรมาบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามวัตถุประสงค์ขององค์กรแห่งความสุข

นภารัตน์ โพธิ์สัตย์ (2563) ศึกษาการบริหารสถานศึกษากับความสุขครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า การบริหารสถานศึกษากับความสุขครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก หรือมีความสัมพันธ์กัน

ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาการบริหารสถานศึกษารายด้านกับความสุขของครูรายด้าน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) สูงสุด คือ การวางแผน มีความสัมพันธ์กับงานดี เป็นค่าความสัมพันธ์กันในเชิงบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารและมีพฤติกรรมที่เหมาะสม ความสุขของครูก็เพิ่มขึ้นด้วย

อภิญา กองสุข และวรพล คล่องเชิงสร (2564) ทำวิจัยเรื่องการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดรวบยอดตามลำดับ เนื่องจากผู้บริหารที่มีทักษะในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้น บุคลากรในหน่วยงาน จะส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มกำลัง ซึ่งจะทำงานนั้นมีโอกาสประสบความสำเร็จมากขึ้น

กิตติมา ไบปลี้ม (2565) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราดจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านทักษะการสร้างทีมงาน ด้านทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ด้านทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ และทักษะการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 จะทำให้บุคลากรภายใต้การบริหารในสถานศึกษามีความเชื่อมั่น ยอมรับ นับถือ และศรัทธาในตัวผู้บริหาร เกิดการวางแผนการทำงานที่เป็นระบบ สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ มีความสามารถในการสื่อสาร และประยุกต์ใช้สื่อ เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ตามสมัยอย่างเหมาะสม และเป็นผู้บริหารที่มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่หลากหลาย พร้อมรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

อรพรรณ ชันแก้ว และนุชนรา รัตนศิริระประภา (2565) ศึกษาทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า ทักษะความคิดรวบยอด ทักษะทางมนุษย์ และทักษะทางเทคนิค

ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอในเขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยทักษะของผู้บริหาร ในด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skill) ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ มีทักษะความคิดรวบยอด นำเทคนิคความรู้เฉพาะมาใช้ปฏิบัติงาน และมีทักษะมนุษยสัมพันธ์ที่ช่วยให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี กระจายอำนาจหน้าที่ให้กับบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด จึงทำให้บุคลากรเกิดความเครียดต่อการปฏิบัติงานน้อยลง

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Manion (2003) ศึกษาความสุขในการทำงาน (Joy at work) จากการการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 24 คน พบว่า คำจำกัดความของความสุขในการทำงาน หมายถึง เกิดจากการเรียนรู้จากการทำงาน การสร้างสรรค์งานของตนเอง ผลจากการประสบความสำเร็จ ในการทำงานและ การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้แสดงอารมณ์ทางบวก เช่น ความสนุกสนาน การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ นำไปสู่การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันเกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความรู้สึก ทางบวก เกิดความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานและต้องการอยู่ในองค์กร ต่อไป ซึ่งผลที่ได้จากความสุขในการทำงาน คือ ได้ชิ้นงานที่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

Maciel (2005) ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา โดยทำการสำรวจประสิทธิภาพของโรงเรียน ความสำเร็จของนักเรียน และพฤติกรรมของผู้บริหาร ว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้บริหาร ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การสนับสนุนการเรียนการสอน การนิเทศ และการทุ่มเทในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ความสำเร็จของนักเรียนอย่างมีนัยยะสำคัญ อีกทั้งพฤติกรรมของผู้บริหารมีผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน

Freyermuth and Schonewille (2009) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานและการสร้าง องค์กรแห่งความสุข ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้ริเริ่มในการสร้างความสุขในองค์กร โดยเริ่มจากสร้างบรรยากาศในการทำงานให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกมีความสุข โดยมีแนวทาง ในการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ข้อ ดังนี้ 1) การคิดสิ่งที่ยิ่งใหญ่เพื่อทำให้เกิดความแตกต่าง 2) การมีทัศนคติด้านบวกกับทุกเรื่อง รู้สึกสนุก มีความสุข 3) มีการเข้าใจธรรมชาติ รับผิดชอบต่อหน้าที่ ของคน 4) สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยเริ่มต้นจากความรับผิดชอบต่อตนเอง 5) รู้จักสู้กับ ความผิดหวังและนำมาปรับปรุงสู่ความสำเร็จ 6) ความกระตือรือร้น 7) การสร้างผลลัพธ์ที่ดี

มีคุณภาพด้วยความคิดสร้างสรรค์ และ 8) เข้าใจความต้องการขององค์กรและสามารถบรรลุผลตามที่คาดหวังได้

Inceoglu, Thomas, Chu, Plans and Gerbasi (2013) ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ (Leadership behavior) และความสุขของพนักงาน (Employee well-being) พบว่า พฤติกรรมของผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสุขของพนักงานอย่างยิ่ง โดยศึกษาจากผู้นำที่มีลักษณะดังนี้ 1) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change – oriented) 2) ผู้นำมุ่งเน้นงาน (Task - oriented) 3) ผู้นำเชิงสัมพันธ์ (Relational - oriented) และ 4) ผู้นำเชิงตั้งรับ (Passive leadership) เมื่อผู้นำมีความสมดุลจากลักษณะของผู้นำรูปแบบต่าง ๆ ส่งผลให้ผู้ที่บังคับบัญชาที่มีความรู้สึกพึงพอใจต่องานที่ทำ มีความผูกพันต่อองค์กร สุขภาพชีวิตดีขึ้น แต่หากผู้นำมุ่งลักษณะใดลักษณะหนึ่งจนเกินสมดุล ผู้ที่บังคับบัญชาในองค์กรจะเกิดความรู้สึกทางลบได้ เช่น ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ความเหนื่อยล้าจากการทำงานหนัก เป็นต้น ดังนั้น การบริหารงานด้วยรูปแบบต่าง ๆ ที่แสดงออกผ่านพฤติกรรมจะส่งผลต่อความสุขของบุคลากรในองค์กร และประสิทธิภาพของงานที่เกิดขึ้น

Firmansyah and Wahdiniwaty (2023) ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความสุขในที่ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า องค์กรที่มีบรรยากาศการทำงานที่ดีสามารถส่งผลต่อความสุขของบุคลากรขององค์กรได้ โดยผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่สร้างบรรยากาศเชิงบวก มีการสื่อสารที่ดี ร่วมมือร่วมแรงกันปฏิบัติหน้าที่ และมีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อเพื่อนร่วมงาน การที่จะให้องค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่ดี สามารถเริ่มได้จากสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และจัดกิจกรรมภายในองค์กรที่เพิ่มสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรด้วยกัน แสดงให้เห็นเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนร่วมกัน

จากผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยภายในประเทศ และงานวิจัยต่างประเทศ พบว่าการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความสุขของครู ผู้บริหารที่ดีจำเป็นต้องมีองค์ความรู้ที่ดีในด้านทฤษฎีการบริหาร พัฒนาตนเองให้เกิดความชำนาญจนเกิดเป็นทักษะการบริหาร มีวิสัยทัศน์ที่เปิดกว้าง มองการณ์ไกล ใส่ใจ ดูแล ผู้ที่บังคับบัญชาของตน สร้างบรรยากาศเชิงบวกในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรที่ร่วมงานด้วยเกิดความรู้สึกทางบวก มีความต้องการร่วมงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น และใช้ความรู้ความสามารถที่มีปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ กลายเป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพออกสู่สังคม สร้างประเทศชาติให้มั่นคง พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต พัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสุข ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารศึกษาจาก 1) Katz (1955) 2) Drake and Roe (1986) 3) Yukl (1994) 4) DuBrin (2012) 5) Griffin (2022) 6) ปรียาพร ไชยพลบาล (2561) 7) ปณิดา ใจดี (2562) 8) ศรัญญา น้อยพิมาย (2562) 9) ศิริเพ็ญ บุญยืน และวิรัตน์พัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2563) 10) นิภาพร รอดไพบุลย์ (2565) 11) พิริยา นิवासานนท์ และจิรศักดิ์ สุรังคพิพรรธน์ (2565) 12) อนุจิรา ปั่นโย (2565) 13) อนุวัฒน์ วิชากรธำรงค์คุณ, บงกช ชินนพคุณ และ อังกุล สมคะเนย์ (2565) 14) ญดา เชื้อสนิท (2566) และ 15) พงษ์พันธ์ อิศพันธ์ และวานิช ประเสริฐพร (2566) และทำการสังเคราะห์ทักษะดังกล่าว โดยเลือกทักษะที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ประกอบด้วย 3 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) 2) ทักษะด้านมนุษย (Human skills) และ 3) ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) จากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความสุขของครู ตามแนวคิด 1) Veenhoven (1984) 2) Heylighen (1999) 3) Diener (2000) 4) แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (2552) 5) ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) 6) ฉัฐพล หงส์คง และชัชชริยา ไบลี (2563) 7) ทศนีย์ พงษ์สุพรรณ, ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ และนวัตกร หอมสิน (2563) 8) วัลลภ บุตรเกตุ และสำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์ (2563) 9) ขวัญตา คำสว่าง, จุฑาภรณ์ มาสันเทียะ และพนิดา พานิชวัฒน์นะ (2565) 10) ชลदारธรรม ชุมเพชร และระวิง เรืองสังข์ (2565) 11) กิรติกร สุภาพพรหม และจักรกฤษณ์ โปคาพล (2566) 12) ชนิกานต์ ศักดาณรงค์ และสุภาวดี วงษ์สกุล (2566) 13) ฤทธิชัย ศรีโพธิอมรพงษ์, นัจจรี เจริญสุข และชูศักดิ์ เอกเพชร (2566) 14) สติรพร เซวานชัย และฉลอง ชาตรุประชีวิน (2566) และ 15) สิทธิเดช เสมอศักดิ์ และศิริพงษ์ เสาภายน (2566) และทำการสังเคราะห์ความสุขดังกล่าว โดยเลือกความสุขที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สุขภาพดี (Happy body) 2) ผ่อนคลายดี (Happy relax) 3) น้ำใจดี (Happy heart) 4) จิตวิญญาณดี (Happy soul) 5) ครอบครัวดี (Happy family) 6) สังคมดี (Happy society) 7) ใฝ่รู้ดี (Happy brain) 8) สุขภาพเงินดี (Happy money) และ 9) การงานดี (Happy work-life)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนในการวิจัย
4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,314 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2566)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2567 ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratifies random sampling) ตามขนาดสถานศึกษา ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา
ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดใหญ่พิเศษ	844	191
ขนาดใหญ่	241	55
ขนาดกลาง และขนาดเล็ก	229	51
รวม	1,314	297

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครู ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ซึ่งประกอบด้วย 3 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) 2) ทักษะด้านมนุษย (Human skills) และ 3) ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (1961) แบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ซึ่งประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สุขภาพดี (Happy body) 2) ผ่อนคลายดี (Happy relax) 3) น้ำใจดี (Happy heart) 4) จิตวิญญาณดี (Happy soul) 5) ครอบครัวดี (Happy family) 6) สังคมดี (Happy society) 7) ใฝ่รู้ดี (Happy brain) 8) สุขภาพเงินดี (Happy money) และ 9) การงานดี (Happy work-life) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (1961) แบ่งระดับ การวัดเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ความสุขของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความสุขของครู อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความสุขของครู อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความสุขของครู อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความสุขของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการวิจัย

เพื่อให้แนวทางในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นไปอย่างมีระบบ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดและขั้นตอนในการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาสภาพปัญหา นิยามปัญหา ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา บทความ ข้อมูลสถิติต่าง ๆ รวมถึงรายงานของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง เพื่อนำมาเรียบเรียง โครงร่างงานนิพนธ์และเสนอความเห็นชอบต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ เสนอโครงร่างงานนิพนธ์ต่อคณะกรรมการสอบ โครงร่างงานนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติโครงร่างงานนิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นตามขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัยที่ได้มีการนิยามศัพท์เฉพาะตามตัวแปรที่ศึกษา โดยได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จากนั้นนำเครื่องมือมาปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้ (Try out) แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและอภิปรายผล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนของการจัดทำรายงานผลการวิจัย นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ และเสนอต่อคณะกรรมการตรวจสอบงานนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมงานนิพนธ์เสนอแนะ จัดส่งงานนิพนธ์ฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูในสภวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง จากเอกสารและตำราทั้งในและต่างประเทศ
2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ทักษะ และความสุขของครู ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบ เสนอแนะและนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง
4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง และรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สำนวนภาษา และหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Index of Item Objective Congruence: IOC) จำนวน 3 ท่าน โดยมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 73)

$$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ IOC	แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
ΣR	แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทุกคน
N	แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

- ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 - ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 - ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ดังรายนามต่อไปนี้

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยา
ประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

5.2 ดร.ณัฐฉน พุเต็มวงษ์ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

5.3 นางสุมาลี สุขसार ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดป่าประดู่ จังหวัด
ระยอง

จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้จากการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งข้อคำถามที่มีค่า 0.67 –
1.00 เป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์สามารถนำมาใช้ได้ มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอประธาน
และคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจพิจารณา แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try
out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

7. นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination)
โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่าง
ค่าเฉลี่ยรายข้อกับคะแนนเฉลี่ยรวมของแบบสอบถามแต่ละด้าน (Item-total correlation)
พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง อยู่ระหว่าง
.57 - .86 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง อยู่ระหว่าง .38 - .82

8. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยใช้
วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach) (Cronbach, 1990 , pp.
202 - 204) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทักษะการบริหารของผู้บริหารในสหวิทยาเขต
ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง มีค่า .98 และค่าความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถามความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง มีค่า .97

9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนอกรรมการที่ปรึกษา เพื่อตรวจ
พิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง เพื่อประชาสัมพันธ์การวิจัย ซึ่งการเข้าร่วมการวิจัยนี้จะ เป็นไปด้วยความสมัครใจ และมีสิทธิตัดสินใจเข้าร่วมได้โดยอิสระ โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

1.1 เกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วมการวิจัย

1.1.1 ครูจากโรงเรียนในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง รวมทั้งสิ้น 297 คน

1.1.2 สมัครใจเข้าร่วมการวิจัย

1.2 เกณฑ์การคัดออก

1.2.1 ไม่สามารถเข้าร่วมการวิจัยได้

1.3 เกณฑ์การยุติการเข้าร่วมการวิจัย

1.3.1 ขอดอนตัวออกจากกรวิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ประกอบด้วย 12 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนวัดป่าประดู่ 2) โรงเรียนระยองวิทยาคม 3) โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา 4) โรงเรียนเพ็ชรเกษมตาวิทยา 5) โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร 6) ระยองวิทยาคม นิคมอุตสาหกรรม 7) โรงเรียนระยองวิทยาคม ปากน้ำ 8) โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ระยอง 9) โรงเรียนบ้านค่าย 10) โรงเรียนปลวกแดงพิทยาคม 11) โรงเรียนนิคมวิทยา และ 12) โรงเรียนมาบยางพรวิทยาคม เพื่อจัดเก็บและรวบรวมข้อมูล โดยให้ผู้เข้าร่วมวิจัย แสแกน QR code เพื่อทำแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google form ซึ่งผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถเลือกสถานที่ ที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามได้โดยอิสระและมีความเหมาะสมในด้านความเป็นส่วนตัว

3. เมื่อผู้เข้าร่วมการวิจัยตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ขอให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยตรวจทาน และกดส่งแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อให้ข้อมูลตอบกลับมายังผู้วิจัย กรณีที่ผู้เข้าร่วมวิจัยต้องการหยุดตอบแบบสอบถามไม่ว่าด้วยสาเหตุใดก็ตาม ผู้เข้าร่วมการวิจัยสามารถหยุดการตอบแบบสอบถาม และจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้เข้าร่วมวิจัยทั้งสิ้น

4. ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกจัดเก็บไว้บน Google drive โดยมีระบบป้องกันการเข้าถึงตามมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยข้อมูล และมีผู้วิจัยคนเดียวเท่านั้นที่สามารถ

เข้าถึงข้อมูลได้ โดยผู้วิจัยจะไม่เผยแพร่รหัสการเข้าถึงข้อมูลต่อผู้อื่น และผู้วิจัยจะปฏิบัติตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมไฟล์แบบสอบถามไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีรหัสผ่านของผู้วิจัยเท่านั้น ซึ่งมีระบบรักษาความลับและความปลอดภัยด้วยการเข้ารหัสผ่าน ผู้ไม่เกี่ยวข้องจะไม่สามารถเข้าถึงได้ และจะทำลายไฟล์แบบสอบถามที่ได้รับมาหลังจากการเผยแพร่ผลการวิจัยแล้วเป็นเวลา 1 ปี ซึ่งผู้วิจัยได้รับการตอบแบบสอบถามออนไลน์ตอบกลับมาจำนวน 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. ผลการวิเคราะห์ที่ได้จะเป็นข้อค้นพบของการศึกษา ซึ่งจะไม่มีข้อมูลที่สามารถระบุถึงตัวผู้เข้าร่วมการวิจัย โดยผู้วิจัยจะเปิดเผยข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์ในทางวิชาการในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้เข้าร่วมวิจัยแต่ประการใด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบและคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล
 2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
 3. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการศึกษาวิจัยต่อไป
- 3.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยมีเกณฑ์พิจารณาแบบสอบถามแต่ละตอน ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ซึ่งเป็นแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (1961) จากนั้นนำข้อมูลที่ได้อ่านบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายโดยรวมและรายด้านรายข้อ โดยเรียงจากทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในระดับมากที่สุด ไปจนถึงระดับน้อยที่สุด กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ทักษะบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ทักษะบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ทักษะบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ทักษะบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ทักษะบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์สำหรับการวัดระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยกำหนดเกณฑ์ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 121) โดยพิจารณาคะแนนของแต่ละด้าน ดังนี้

- 4.51-5.00 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ซึ่งเป็นแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (1961) จากนั้นนำข้อมูลที่ได้อัปบันทึกลงและวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายโดยรวมและรายด้านรายข้อ โดยเรียงจากความสุขของครูที่อยู่ในระดับมากที่สุดไปจนถึงระดับน้อยที่สุด กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ความสุขของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความสุขของครู อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความสุขของครู อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความสุขของครู อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความสุขของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์สำหรับการวัดระดับความสุขของครู โดยกำหนดเกณฑ์ตามแนวคิดของบุญชมศรีสะอาด (2556, หน้า 121) โดยพิจารณาคะแนนของแต่ละด้าน ดังนี้

- 4.51-5.00 หมายถึง ความสุขของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง ความสุขของครู อยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง ความสุขของครู อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ความสุขของครู อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ความสุขของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และคู่มือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เทียบกับเกณฑ์ของสม โภชน์ อเนกสุข (2554, หน้า 80) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.71 - 0.99	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.31 - 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.01 - 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูปในคอมพิวเตอร์ โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูล ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้าและทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์หาค่าระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและมีความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านรายข้อ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

โดยมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 124)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

n แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

โดยมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 126)

$$SD = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ SD	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$\sum X$	แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นทั้งหมด
$\sum X^2$	แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นทั้งหมดยกกำลังสอง
n	แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

โดยมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 83)

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{XY}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครู
$\sum X$	แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
$\sum Y$	แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นความสุขของครู
$\sum X^2$	แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษายกกำลังสอง
$\sum Y^2$	แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นความสุขของครูยกกำลังสอง
$\sum XY$	แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและความสุขของครูคูณกันแต่ละคู่
n	แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
X_{tot}	แทน	ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills)
X_2	แทน	ทักษะด้านมนุษย (Human skills)
X_3	แทน	ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills)
Y_{tot}	แทน	ความสุขของครู
Y_1	แทน	สุขภาพดี (Happy body)
Y_2	แทน	ผ่อนคลายดี (Happy relax)
Y_3	แทน	น้ำใจดี (Happy heart)
Y_4	แทน	จิตวิญญาณดี (Happy soul)
Y_5	แทน	ครอบครัวดี (Happy family)
Y_6	แทน	สังคมดี (Happy society)
Y_7	แทน	ใฝ่รู้ดี (Happy brain)
Y_8	แทน	สุขภาพเงินดี (Happy money)

Y_9	แทน	การงานดี (Happy work-life)
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต
ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต
ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ดังปรากฏในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของทักษะการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง
โดยรวมและรายด้าน

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	$n = 297$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills)	4.31	.73	มาก	3
2. ทักษะด้านมนุษย (Human skills)	4.37	.76	มาก	2
3. ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills)	4.39	.74	มาก	1
รวม	4.36	.74	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่

ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงอันดับคะแนนจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) ทักษะด้านมนุษย์ (Human skills) และทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) โดยรวมและรายข้อ

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills)	n = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประสานงานให้แต่ละฝ่ายงานในสถานศึกษาเข้าใจถึงภาพรวมของการบริหารสถานศึกษา	4.42	.66	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ถึงปัญหาทั้งหมดที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาและสามารถมองเห็นปัญหาในภาพรวม	4.20	.75	มาก	10
3. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบโครงสร้างการบริหารงานโดยยึดหลักความยืดหยุ่น	4.27	.73	มาก	9
4. ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากปัญหาในการทำงานของแต่ละฝ่ายงานในสถานศึกษา	4.29	.71	มาก	7
5. ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นความสัมพันธ์ของงานในแต่ละฝ่ายงานในสถานศึกษา	4.33	.72	มาก	4
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจเอกลักษณ์และความต้องการของชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ	4.35	.72	มาก	2
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงสภาพเศรษฐกิจและมีการนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม	4.34	.73	มาก	3
8. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงสภาพการเมืองและมีการนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม	4.31	.74	มาก	5
9. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจปัญหาในสังคมและมองเห็นผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อสถานศึกษา	4.31	.77	มาก	6

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills)	n = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิด และกลยุทธ์ในการบริหาร สถานศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน	4.28	.79	มาก	8
รวม	4.31	.73	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงอันดับคะแนนจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประสานงานให้แต่ละฝ่ายงานในสถานศึกษาเข้าใจถึงภาพรวมของการบริหารสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจเอกลักษณ์และความต้องการของชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงสภาพเศรษฐกิจและมีการนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ถึงปัญหาทั้งหมดที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาและสามารถมองเห็นปัญหาในภาพรวม ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ทักษะด้านมนุษย์ (Human skills) โดยรวมและรายข้อ

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ทักษะด้านมนุษย์ (Human skills)	n = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีสัมพันธภาพที่ดีกับครูทุกคน และสามารถปฏิบัติงานกับครูทุกคนได้อย่างดี	4.45	.74	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับครูทุกคน ให้การยกย่องและกล่าวชื่นชมอย่างเหมาะสม	4.47	.71	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาและอธิบายงานให้ครูเข้าใจได้ง่าย	4.35	.74	มาก	7
4. ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักสร้างอารมณ์ขันในการทำงาน เพื่อลดความตึงเครียดได้เหมาะสมตามโอกาส	4.26	.81	มาก	10
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเพื่อกระชับ	4.39	.77	มาก	5

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ทักษะด้านมนุษย์ (Human skills)	n = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร และครูในโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอ				
6. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นจาก ความขัดแย้งภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.30	.76	มาก	9
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้คน ในสถานศึกษาเห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม	4.40	.73	มาก	4
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดแนวทางการทำงานของครู ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อความเป็นหนึ่งเดียวของ สถานศึกษา	4.35	.73	มาก	6
9. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงความแตกต่างของครูแต่ละ คน และสามารถบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม	4.41	.76	มาก	3
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในความสามารถของ ครู และมอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถของแต่ละ บุคคล	4.32	.80	มาก	8
รวม	4.37	.76	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ทักษะด้านมนุษย์ (Human skills) โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงอันดับคะแนนจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับครูทุกคนให้การยกย่องและกล่าวชื่นชมอย่างเหมาะสม 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีสัมพันธภาพที่ดีกับครูทุกคน และสามารถปฏิบัติงานกับครูทุกคนได้อย่างดี 3) ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงความแตกต่างของครูแต่ละคน และสามารถบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักสร้างอารมณ์ขันในการทำงาน เพื่อลดความตึงเครียดได้เหมาะสมตามโอกาส ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) โดยรวมและรายข้อ

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills)	n = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เรื่องการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี	4.47	.73	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	4.42	.72	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายและแนะนำระบบการทำงานให้กับครูได้อย่างชัดเจน	4.37	.77	มาก	8
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความชำนาญในการจัดสรรทรัพยากร และใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.39	.73	มาก	6
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีความยุติธรรม	4.37	.77	มาก	8
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการปรับปรุงระบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพของสถานศึกษา	4.39	.70	มาก	4
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูที่เป็นธรรมและได้รับการยอมรับ เพื่อพัฒนาการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.39	.75	มาก	7
8. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิคและส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูอย่างทั่วถึง	4.27	.84	มาก	10
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการติดตามผลและวิธีการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.39	.71	มาก	5
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการทรัพยากรและเครื่องมือต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาได้เพียงพอและทั่วถึง	4.42	.69	มาก	2
รวม	4.39	.74	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงอันดับคะแนนจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เรื่องการบริหารสถานศึกษาให้

ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการทรัพยากรและเครื่องมือต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาได้เพียงพอและทั่วถึง 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิคและส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูอย่างทั่วถึง ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ดังปรากฏในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน

ความสุขของครู	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. สุขภาพดี (Happy body)	4.37	.79	มาก	7
2. ผ่อนคลายดี (Happy relax)	4.35	.81	มาก	9
3. น้ำใจดี (Happy heart)	4.53	.68	มากที่สุด	3
4. จิตวิญญาณดี (Happy soul)	4.53	.66	มากที่สุด	1
5. ครอบครัวดี (Happy family)	4.50	.70	มาก	5
6. สังคมดี (Happy society)	4.51	.69	มากที่สุด	4
7. ใฝ่รู้ดี (Happy brain)	4.53	.67	มากที่สุด	2
8. สุขภาพเงินดี (Happy money)	4.35	.77	มาก	8
9. การงานดี (Happy work-life)	4.43	.74	มาก	6
รวม	4.46	.72	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงอันดับคะแนนจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) จิตวิญญาณดี (Happy soul) 2) ใฝ่รู้ดี (Happy brain) 3) น้ำใจดี (Happy heart) และอันดับสุดท้าย คือ ผ่อนคลายดี (Happy relax) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความสุขของครูในสหวิทยาเขต
ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ด้านสุขภาพดี (Happy body)
โดยรวมและรายข้อ

ความสุขของครู ด้านสุขภาพดี (Happy body)	n = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ครูมีความสุขร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง และเข้ารับ การตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี	4.57	.64	มากที่สุด	1
2. ครูมีพฤติกรรมกรบรโภคที่เหมาะสม และไม่ยุ่ง เกี่ยวกับสารเสพติดต่าง ๆ	4.57	.65	มากที่สุด	2
3. ครูออกกำลังกายอย่างน้อย 3 ครั้งต่อสัปดาห์	4.16	.87	มาก	5
4. ครูมีเวลานอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ	4.17	.92	มาก	4
5. ครูมีความสุขจิตที่ดี มีความพร้อมในการทำงาน	4.37	.89	มาก	3
รวม	4.37	.79	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ด้านสุขภาพดี (Happy body) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงอันดับคะแนนจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) ครูมีความสุข
ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง และเข้ารับการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี 2) ครูมีพฤติกรรมกรบรโภค
ที่เหมาะสม และไม่ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติดต่าง ๆ 3) ครูมีความสุขจิตที่ดี มีความพร้อมในการทำงาน
และอันดับสุดท้าย คือ ครูออกกำลังกายอย่างน้อย 3 ครั้งต่อสัปดาห์ ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความสุขของครูในสหวิทยาเขต
ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ด้านผ่อนคลายดี (Happy
relax) โดยรวมและรายข้อ

ความสุขของครู ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax)	n = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ครูสามารถบริหารจัดการเวลาในการพักผ่อนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.29	.83	มาก	4
2. ครูมีวิธีจัดการความเครียดของตนเองได้อย่างเหมาะสม	4.36	.79	มาก	3
3. ครูมีวิธีจัดการแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง	4.44	.72	มาก	1

ความสุขของครู ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax)	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
4. ครูมีเวลาในการทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายตนเอง เช่น อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ออกกำลังกาย ฯลฯ	4.29	.89	มาก	5
5. ครูมีความพึงพอใจต่องานที่ทำและมีความสุขสบายใจในการทำงาน	4.38	.78	มาก	2
รวม	4.35	.81	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงอันดับคะแนนจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) ครูมีวิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง 2) ครูมีความพึงพอใจต่องานที่ทำและมีความสุขสบายใจในการทำงาน 3) ครูมีวิธีการจัดการความเครียดของตนเองได้อย่างเหมาะสม และอันดับสุดท้าย คือ ครูมีเวลาในการทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายตนเอง เช่น อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ออกกำลังกาย ฯลฯ ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ด้านน้ำใจดี (Happy heart) โดยรวมและรายข้อ

ความสุขของครู ด้านน้ำใจดี (Happy heart)	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ครูมีจิตสาธารณะ และเข้าไปมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม	4.56	.65	มากที่สุด	1
2. ครูมีความเอื้ออาทรและห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงาน	4.54	.69	มากที่สุด	2
3. ครูรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.53	.67	มากที่สุด	3
4. ครูมีการพูดคุยกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนปัญหาและประสบการณ์ในการทำงาน	4.50	.67	มาก	4
5. ครูมีความรัก ความสามัคคี และผูกพันเป็นหนึ่งเดียวกันในสถานศึกษา	4.50	.73	มาก	5

ความสุขของครู ด้านน้ำใจดี (Happy heart)	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
รวม	4.53	.68	มากที่สุด	

จากตารางที่ 13 พบว่า ความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ด้านน้ำใจดี (Happy heart) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงอันดับคะแนนจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) ครูมีจิต สาธารณะ และเข้าไปมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม 2) ครูมีความเอื้ออาทรและ ห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงาน 3) ครูรับบทบาทหน้าที่ของตนเอง และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และ อันดับสุดท้าย คือ ครูมีความรัก ความสามัคคี และผูกพันเป็นหนึ่งเดียวกันในสถานศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความสุขของครูในสหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul) โดยรวมและรายข้อ

ความสุขของครู ด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul)	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ครูมีคุณธรรม ศีลธรรม มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อ การกระทำที่ไม่ดี	4.52	.69	มากที่สุด	4
2. ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างของความกตัญญูและรู้จัก ตอบแทนผู้มีพระคุณ	4.54	.62	มากที่สุด	1
3. ครูศรัทธาในศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และช่วยทำนุบำรุง อยู่เสมอ	4.53	.66	มากที่สุด	3
4. ครูรู้จักขอโทษและสำนึกผิดต่อความผิดที่ตนเป็น ผู้กระทำ หรือมีส่วนร่วมในการกระทำ	4.51	.66	มากที่สุด	5
5. ครูรู้จักให้อภัยและยอมรับการขอโทษจากผู้ที่สำนึกผิด	4.54	.68	มากที่สุด	2
รวม	4.53	.66	มากที่สุด	

จากตารางที่ 14 พบว่า ความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul) โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงอันดับคะแนนจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก

ได้ดังนี้ 1) ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างของความกตัญญูและรู้จักตอบแทนผู้มีพระคุณ 2) ครูรู้จักให้อภัยและยอมรับการขอโทษจากผู้ที่สำนึกผิด 3) ครูศรัทธาในศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และช่วยทำนุบำรุงอยู่เสมอ และอันดับสุดท้าย คือ ครูรู้จักขอโทษและสำนึกผิดต่อความผิดที่ตนเป็นผู้กระทำ หรือมีส่วนร่วมในการกระทำ ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ด้านครอบครัวดี (Happy family) โดยรวมและรายข้อ

ความสุขของครู ด้านครอบครัวดี (Happy family)	n = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ครูมีความใกล้ชิด ผูกพัน และสนิทสนมกับคนในครอบครัว	4.51	.68	มากที่สุด	3
2. ครูไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้งภายในครอบครัว	4.49	.74	มาก	4
3. ครูให้ความสำคัญกับครอบครัวและดูแลครอบครัวเป็นอย่างดี	4.58	.62	มากที่สุด	1
4. ครูมีเวลาว่างให้ครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ	4.38	.84	มาก	5
5. ครูได้รับกำลังใจที่ดีในการทำงานจากครอบครัว	4.54	.64	มากที่สุด	2
รวม	4.50	.70	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ด้านครอบครัวดี (Happy family) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงอันดับคะแนนจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) ครูให้ความสำคัญกับครอบครัวและดูแลครอบครัวเป็นอย่างดี 2) ครูได้รับกำลังใจที่ดีในการทำงานจากครอบครัว 3) ครูมีความใกล้ชิด ผูกพัน และสนิทสนมกับคนในครอบครัว และอันดับสุดท้าย คือ ครูมีเวลาว่างให้ครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ด้านสังคมดี (Happy society) โดยรวมและรายข้อ

ความสุขของครู ด้านสังคมดี (Happy society)	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ครูมีสัมพันธภาพที่ดี มีความเกื้อกูล และปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน	4.51	.67	มากที่สุด	3
2. ครูปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของสถานศึกษา	4.55	.66	มากที่สุด	1
3. ครูรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเอง	4.49	.72	มาก	4
4. ครูมีความพึงพอใจสภาพสังคมในสถานศึกษา	4.48	.72	มาก	5
5. ครูใช้ชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	4.54	.70	มากที่สุด	2
รวม	4.51	.69	มากที่สุด	

จากตารางที่ 16 พบว่า ความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ด้านสังคมดี (Happy society) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงอันดับคะแนนจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) ครูปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของสถานศึกษา 2) ครูใช้ชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข 3) ครูมีสัมพันธภาพที่ดี มีความเกื้อกูล และปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน และอันดับสุดท้าย คือ ครูมีความพึงพอใจสภาพสังคมในสถานศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain) โดยรวมและรายข้อ

ความสุขของครู ด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain)	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ครูมีความสนใจและกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ	4.55	.66	มากที่สุด	2
2. ครูมีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าของชีวิต และการทำงาน	4.54	.67	มากที่สุด	3
3. ครูเข้าร่วมการอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความสามารถในการสอนให้มีประสิทธิภาพ	4.52	.70	มากที่สุด	4
4. ครูมีความพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อเตรียมรับ	4.50	.69	มาก	5

ความสุขของครู ด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain)	$n = 297$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต				
5. ครูแบ่งปันความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น อยู่เสมอ	4.56	.65	มากที่สุด	1
รวม	4.53	.67	มากที่สุด	

จากตารางที่ 17 พบว่า ความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ด้าน ใฝ่รู้ดี (Happy brain) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงอันดับคะแนนจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) ครูแบ่งปันความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่นอยู่เสมอ 2) ครูมีความสนใจและกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ 3) ครูมีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าของชีวิต และการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ครูมีความพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ด้านสุขภาพเงินดี (Happy money) โดยรวมและรายข้อ

ความสุขของครู ด้านสุขภาพเงินดี (Happy money)	$n = 297$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ครูวางแผนรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือนได้อย่าง เหมาะสม	4.32	.77	มาก	3
2. ครูมีวินัยในการใช้จ่ายเงินอย่างเหมาะสม	4.31	.76	มาก	5
3. ครูมีการออมเงินเป็นประจำทุกเดือน	4.32	.82	มาก	4
4. ครูมีการบริหารจัดการเครดิต สินเชื่อ และหนี้สิน อย่างเป็นระบบ	4.39	.77	มาก	2
5. ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวางแผนทางการเงิน	4.39	.75	มาก	1
รวม	4.35	.77	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า ความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ด้านสุขภาพเงินดี (Happy money) โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ย

อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงอันดับคะแนนจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้
 1) ครุมีความรู้เกี่ยวกับการวางแผนทางการเงิน 2) ครุมีการบริหารจัดการเครดิต สินเชื่อ และหนี้สิน
 อย่างเป็นระบบ 3) ครุวางแผนรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือนได้อย่างเหมาะสม และอันดับสุดท้าย คือ
 ครุมีวินัยในการใช้จ่ายเงินอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความสุขของครูในสหวิทยาเขต
 ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ด้านการงานดี (Happy work-
 life) โดยรวมและรายข้อ

ความสุขของครู ด้านการงานดี (Happy work-life)	n = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ครุมีความรัก และความผูกพันในสถานศึกษา	4.45	.73	มาก	3
2. ครุมีความสุขและความสบายใจในการทำงาน	4.44	.73	มาก	4
3. ครุภาคภูมิใจในสถานศึกษาและรู้สึกมั่นคงในวิชาชีพ	4.46	.73	มาก	1
4. ครุพึงพอใจในตำแหน่ง รายได้ และสวัสดิการที่ได้รับ	4.35	.81	มาก	5
5. ครุมีความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา	4.45	.72	มาก	2
รวม	4.43	.74	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า ความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ด้านการงานดี (Happy work-life) โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ย
 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงอันดับคะแนนจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้
 1) ครุภาคภูมิใจในสถานศึกษาและรู้สึกมั่นคงในวิชาชีพ 2) ครุมีความพึงพอใจสภาพแวดล้อม
 ในสถานศึกษา 3) ครุมีความรัก และความผูกพันในสถานศึกษา และอันดับสุดท้าย ครุพึงพอใจ
 ในตำแหน่ง รายได้ และสวัสดิการที่ได้รับ ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
 กับความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี
 ระยอง ดังปรากฏในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_{tot}
X_1	.622**	.640**	.640**	.637**	.641**	.655**	.634**	.605**	.703**	.715**
X_2	.712**	.714**	.717**	.668**	.672**	.707**	.673**	.654**	.740**	.775**
X_3	.699**	.701**	.734**	.680**	.661**	.711**	.663**	.660**	.763**	.777**
X_{tot}	.717**	.725**	.738**	.700**	.696**	.731**	.694**	.677**	.778**	.800**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 20 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .80$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูรายด้าน โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้

1. มีความสัมพันธ์กันระดับสูง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) กับการงานดี (Happy work-life) ($r = .763$) ทักษะด้านมนุษย (Human skills) กับการงานดี (Happy work-life) ($r = .740$) ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) กับน้ำใจดี (Happy heart) ($r = .734$) ทักษะด้านมนุษย (Human skills) กับน้ำใจดี (Happy heart) ($r = .717$) ทักษะด้านมนุษย (Human skills) กับผ่อนคลายดี (Happy relax) ($r = .714$) ทักษะด้านมนุษย (Human skills) กับสุขภาพดี (Happy body) ($r = .712$) ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) กับสังคมดี (Happy society) ($r = .711$) และทักษะด้านมนุษย (Human skills) กับสังคมดี (Happy society) ($r = .707$) ตามลำดับ

2. มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) กับการงานดี (Happy work-life) ($r = .703$) ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) กับผ่อนคลายดี (Happy relax) ($r = .701$) ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) กับสุขภาพดี (Happy body) ($r = .699$) ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) กับจิตวิญญาณดี (Happy soul) ($r = .680$) ทักษะด้านมนุษย (Human skills) กับใฝ่รู้ดี (Happy brain) ($r = .673$) ทักษะด้านมนุษย (Human skills) กับครอบครัวดี (Happy family) ($r = .672$) ทักษะด้านมนุษย (Human skills) กับจิตวิญญาณดี (Happy soul) ($r = .668$) ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) กับใฝ่รู้ดี (Happy

brain) ($r = .663$) ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) กับครอบครัวดี (Happy family) ($r = .661$)
 ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) กับสุขภาพเงินดี (Happy money) ($r = .660$) ทักษะด้านความคิด
 รวบยอด (Conceptual skills) กับสังคมดี (Happy society) ($r = .655$) ทักษะด้านมนุษย์ (Human
 skills) กับสุขภาพเงินดี (Happy money) ($r = .654$) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills)
 กับครอบครัวดี (Happy family) ($r = .641$) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) กับ
 ผ่อนคลายดี (Happy relax) และ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) กับน้ำใจดี (Happy
 heart) ($r = .640$) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) กับจิตวิญญาณดี (Happy soul)
 ($r = .637$) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) กับไฟรู้ดี (Happy brain) ($r = .634$)
 ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) กับสุขภาพดี (Happy body) ($r = .622$) และ ทักษะ
 ด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) กับสุขภาพเงินดี (Happy money) ($r = .605$) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 2) ศึกษาระดับความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2567 ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (1961) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .57 - .86 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .38 - .82 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงอันดับคะแนนจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) ทักษะด้านมนุษย (Human skills) และทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านและรายข้อ พบว่า

1.1 ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายช้อ โดยเรียงอันดับคะแนนจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประสานงานให้แต่ละฝ่ายงานในสถานศึกษาเข้าใจถึงภาพรวมของการบริหารสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจเอกลักษณ์และความต้องการของชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงสภาพเศรษฐกิจและมีการนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม ตามลำดับ

1.2 ทักษะด้านมนุษย์ (Human skills) โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายช้อ โดยเรียงอันดับคะแนนจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับครูทุกคนให้การยกย่องและกล่าวชื่นชมอย่างเหมาะสม 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีสัมพันธภาพที่ดีกับครูทุกคน และสามารถปฏิบัติงานกับครูทุกคนได้อย่างดี และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงความแตกต่างของครูแต่ละคน และสามารถบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ

1.3 ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายช้อ โดยเรียงอันดับคะแนนจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เรื่องการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการทรัพยากรและเครื่องมือต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาได้เพียงพอและทั่วถึง และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

2. ระดับความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงอันดับคะแนนจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) จิตวิญญาณดี (Happy soul) 2) ใฝ่รู้ดี (Happy brain) 3) น้ำใจดี (Happy heart) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านและรายช้อ พบว่า

2.1 สุขภาพดี (Happy body) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายช้อ โดยเรียงอันดับคะแนนจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ครูมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง และเข้ารับการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี 2) ครูมีพฤติกรรมการบริโภคที่เหมาะสม และไม่ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติดต่าง ๆ 3) ครูมีสุขภาพจิตที่ดี มีความพร้อมในการทำงาน ตามลำดับ

2.2 ผ่อนคลายดี (Happy relax) โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายช้อ โดยเรียงอันดับคะแนนจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ครูมีวิธีจัดการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง 2) ครูมีความพึงพอใจต่องานที่ทำและมีความสุขสบายใจในการทำงาน และ 3) ครูมีวิธีจัดการความเครียดของตนเองได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ

2.3 น้ำใจดี (Happy heart) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงอันดับคะแนนจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) คุรมีจิตสาธารณะ และเข้าไปมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม 2) คุรมีความเอื้ออาทรและห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงาน และ 3) คุรรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ ตามลำดับ

2.4 จิตวิญญาณดี (Happy soul) โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงอันดับคะแนนจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) คุรประพฤติตนเป็นแบบอย่างของความกตัญญูและรู้จักตอบแทนผู้มีพระคุณ 2) คุรรู้จักให้อภัยและยอมรับการขอโทษจากผู้ที่สำนึกผิด 3) คุรศรัทธาในศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และช่วยทำนุบำรุงอยู่เสมอ ตามลำดับ

2.5 ครอบครัวดี (Happy family) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงอันดับคะแนนจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) คุรให้ความสำคัญกับครอบครัวและดูแลครอบครัวเป็นอย่างดี 2) คุรได้รับกำลังใจที่ดีในการทำงานจากครอบครัว และ 3) คุรมีความใกล้ชิด ผูกพัน และสนิทสนมกับคนในครอบครัว ตามลำดับ

2.6 สังคมดี (Happy society) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงอันดับคะแนนจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) คุรปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของสถานศึกษา 2) คุรใช้ชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข และ 3) คุรมีสัมพันธภาพที่ดี มีความเกื้อกูล และปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

2.7 ใฝ่รู้ดี (Happy brain) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงอันดับคะแนนจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) คุรแบ่งปันความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่นอยู่เสมอ 2) คุรมีความสนใจและกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ และ 3) คุรมีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าของชีวิต และการทำงาน ตามลำดับ

2.8 สุขภาพเงินดี (Happy money) โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงอันดับคะแนนจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) คุรมีความรู้เกี่ยวกับการวางแผนทางการเงิน 2) คุรมีการบริหารจัดการเครดิต สินเชื่อ และหนี้สินอย่างเป็นระบบ 3) คุรวางแผนรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือนได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ

2.9 การงานดี (Happy work-life) โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงอันดับคะแนนจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) คุรภาคภูมิใจในสถานศึกษาและรู้สึกมั่นคงในวิชาชีพ 2) คุรมีความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา 3) คุรมีความรัก และความผูกพันในสถานศึกษา ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยรวมมี

ความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูรายด้าน โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ระดับสูงจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) กับการทำงานดี (Happy work-life) 2) ทักษะด้านมนุษย (Human skills) กับการทำงานดี (Happy work-life) และ 3) ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) กับน้ำใจดี (Happy heart) ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสภวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงอันดับคะแนนจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) ทักษะด้านมนุษย (Human skills) และทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง มีโรงเรียนภายใต้การบริหารที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดระยอง ซึ่งเป็นหนึ่งในแหล่งเขตเศรษฐกิจของประเทศไทย มีวิสัยทัศน์และพันธกิจที่มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดให้ได้มาตรฐานระดับสากล ส่งเสริมที่ยั่งยืน ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษา พัฒนาผู้เรียนและพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสอดคล้องกับพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต มีความรู้ความเข้าใจ สามารถวางแผนการศึกษาต่อการปฏิบัติงานและปรับตัวในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความเชี่ยวชาญ สมรรถนะตรงตามสายงาน และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2565) ผู้บริหารสถานศึกษาในสภวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จึงต้องพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะทักษะทางเทคนิค เป็นทักษะที่บ่งบอกถึงความเข้าใจและชำนาญในวิธีการ กระบวนการ ขั้นตอน หรือเทคนิคในการปฏิบัติงาน เฉพาะให้สำเร็จ เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสอดคล้องกับพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและเป็นปัจจัยที่สำคัญจำเป็นต่อการพัฒนาสถานศึกษา สามารถชี้แนะ โน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจ และจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินหน้าที่ของตน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้

จะช่วยขับเคลื่อนและเปลี่ยนแปลงองค์กร สร้างความพร้อมต่อเหตุการณ์โลกในปัจจุบันและอนาคต ทักษะที่สำคัญสำหรับผู้นำองค์กร ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) ทักษะด้านมนุษย์ (Human skills) และทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) สอดคล้องกับแนวคิดของ Katz (1955) ทักษะทั้ง 3 ด้านนี้มีความสัมพันธ์กันอย่างยิ่งในการบริหารงานในองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหาร ที่ใช้ทักษะทางเทคนิค สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และตระหนักถึงความต้องการของผู้คนในองค์กรด้วยการใช้ทักษะด้านมนุษย์ และการดำเนินงานต่าง ๆ จะถึงเป้าหมายและสำเร็จได้ด้วยทักษะด้านความคิดรวบยอด มองเห็นความสัมพันธ์ โครงสร้างขององค์กร และเข้าใจลักษณะขององค์กรตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริเพ็ญ บุญยีน และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2563) ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงทักษะตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความคิดรวบยอด ด้านเทคนิควิธี และด้านมนุษยสัมพันธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุจิรา ปั่นโย (2565) ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านทักษะมนุษย์ รองลงมาได้แก่ ด้านทักษะการศึกษาและการสอน และด้านความคิดรวบยอด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านทักษะเทคนิควิธี และสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุวัฒน์ วิชาคธำรงค์คุณ, บงกช ชินนพคุณ และอังคณา สมคะเนย์ (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านทักษะทางเทคนิค ด้านทักษะทางความคิดรวบยอด และด้านทักษะทางมนุษย์ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา

ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองเห็นภาพรวม โครงสร้างและภารกิจของการบริหารงานอย่างชัดเจน กระทั่งสามารถเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ภายในองค์กร และบริบทภายนอกสถานศึกษา ในทุกลักษณะ อาทิ มีความสามารถในการประสานงานให้แต่ละฝ่ายงานในสถานศึกษาเข้าใจถึงภาพรวมของการบริหารสถานศึกษา มีความเข้าใจเอกลักษณ์และความต้องการของชุมชนและ

หน่วยงานต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงสภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และมีการนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของปรียาพร ไชยพลบาล (2561) ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระเบียง ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของปณิดา ใจดี (2562) ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500) ผลการวิจัยพบว่าทักษะด้านมโนภาพ หรือทักษะด้านความคิดรวบยอด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีการกำหนดนโยบายทางการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา ในภาพรวมได้อย่างถูกต้องชัดเจน และสามารถมองเห็นองค์กรในภาพรวมทั้งหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่และหน่วยงานอื่น ตามลำดับ

1.2 ทักษะด้านมนุษย์ (Human skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถที่จะประสานความร่วมมือของ ผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กร เข้าใจความต้องการของผู้ร่วมงาน และสามารถจูงใจผู้ได้บังคับบัญชา ดำเนินงานต่าง ๆ ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ อาทิ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับครูทุกคนให้การยกย่องและกล่าวชื่นชมอย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษามีสัมพันธภาพที่ดีกับครูทุกคน และสามารถปฏิบัติงานกับครูทุกคนได้อย่างดี ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงความแตกต่างของครูแต่ละคน และสามารถบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพร รอดไพญญ์ (2565) ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความร่วมมือกับสังคมโดยรอบ และสามารถสร้างเครือข่ายภายนอกองค์กร ร่องลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์เพื่อให้นุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพุดจูงใจ หรือโน้มน้าวให้ผู้อื่นคล้อยตาม ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์พันธ์ อัสพันธ์ และวานิช ประเสริฐพร (2566) ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่

ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ได้ดังนี้ ผู้บริหารสามารถปรับตัว เข้ากับบุคคลอื่นได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจ ต่อคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน โดยเท่าเทียมกัน และผู้บริหารจัดระบบการประสานงานระหว่างสถานศึกษากับชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

1.3 ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายชื่อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะที่บ่งบอกถึงความเข้าใจและชำนาญในวิธีการ กระบวนการ ขั้นตอน หรือเทคนิคในการปฏิบัติงานเฉพาะให้ดำเนินงานได้สำเร็จ ล่วงตามเป้าหมาย อาทิ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เรื่องการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษามีความชำนาญในการจัดสรรทรัพยากร และใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุจิรา บัน โย (2565) ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับศึกษาลำปาง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านเทคนิควิธี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าชื่อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาระดมความคิดการทำงานแบบร่วมมือมาปฏิบัติใช้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจ การสั่งการ การมอบหมายงานต่าง ๆ และผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ อย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุวัฒน์ วิภาคธำรงคุณ, บงกช ชินนพคุณ และอังคณา สมคะเนย์ (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า มีทักษะการบริหารด้านทักษะทางเทคนิคอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ 1) ผู้บริหารมีการประชุมเป็นไปตามวาระการประชุม 2) ผู้บริหารนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปพัฒนาการบริหาร และ 3) ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2. ระดับความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงอันดับคะแนนจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ จิตวิญญาณดี (Happy soul) ใฝ่รู้ดี (Happy brain) และน้ำใจดี (Happy heart) ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูมีความรู้สึกพึงพอใจหรือความรู้สึกทางด้านบวก ซึ่งจะส่งผลต่อความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานและชีวิตส่วนตัว เกิดเป็นความสมดุลในการใช้ชีวิต และทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต สอดคล้องกับแนวคิดของ Veenvhoven (2000) นอกจากนี้สถานศึกษาจำเป็นต้องมีกระบวนการพัฒนาและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษามีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจากเดิม มีความสุข และเกิดความสุขคลในการใช้ชีวิต ซึ่งการจะสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในสถานศึกษา จึงเกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีกระบวนการพัฒนากุศลกรขององค์กรอย่างมีเป้าหมาย สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์องค์กร และผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความสุข สภาพแวดล้อมการทำงานน่าอยู่ ชุมชนข้างเคียงให้ความร่วมมือ เพื่อให้องค์กรพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการอยู่ร่วมกันจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรของตนเอง โดยจะอยู่บนพื้นฐานความสุข 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความสุขของตนเอง 2) ความสุขของครอบครัว และ 3) ความสุขขององค์กรและสังคม ซึ่งความสุขทั้ง 3 ด้านนี้จะเกิดขึ้นอย่างสมดุลต่อกัน ตามแนวคิดของแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (2552) ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ, ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ และนวัตกร หอมสิน (2563) ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านครอบครัวดี และด้านการใช้เงินเป็น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของวัลลภ บุตรเกตุ และสำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์ (2563) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีทางสงบ ครอบครัวดี หากความรู้ น้ำใจงาม ใช้เงินเป็น สังคมดี สุขภาพดี และ 1 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การผ่อนคลาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิกานต์ ศักดาณรงค์ และสุภาวดี วงษ์สกุล (2566) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนโพธิ์นิมิตวิทยาคม ผลการวิจัยพบว่าคะแนนความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโพธิ์นิมิตวิทยาคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข โดยมีมิติที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ครอบครัวดี (Happy family) รองลงมา คือ จิตวิญญาณดี (Happy soul) และมิติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผ่อนคลายดี (Happy relax) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 สุขภาพดี (Happy Body) ของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงและสมบูรณ์ จากการดูแลตนเอง โดยมีพฤติกรรมการบริโภคที่เหมาะสมตามวัย และขนาดสรีระของร่างกาย มีการออกกำลังกายเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ ให้ความสำคัญกับการนอนหลับพักผ่อน เพื่อให้มีสุขภาพจิตที่ดีต่อการดำเนินกิจกรรมในชีวิตประจำวัน ตามแนวคิดของ Heylighen (1999) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงและสุขภาพจิตที่ดีจะมีความพึงพอใจในชีวิต และมีแนวโน้มที่จะป่วยและเสียชีวิตน้อยกว่าคนที่ไม่มีความสุข ตัวชีวิตนี้จึงสามารถแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพกับความสุขได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิเดช เสมอภาคดี และศิริพงษ์ เสาภายน (2566) ศึกษาองค์กรแห่งความสุข (Happiness workplace) ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องด้วยข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญใส่ใจในเรื่องสุขภาพของตนเอง โดยใช้เวลาออกกำลังกายอย่างน้อยมากกว่า 3 ครั้งต่อสัปดาห์ รวมถึงใส่ใจในการเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ครบ 5 หมู่ จัดสรรเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงานวันละ 6-8 ชั่วโมง แสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญใส่ใจสุขภาพที่ดี มีสุขภาพจิตดีและพร้อมที่จะทำงาน

2.2 ผ่อนคลายดี (Happy relax) ของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูสามารถบริหารจัดการเวลาระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างมีคุณภาพ มีวิธีการจัดการความเครียด และปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ มีความรู้สึกพึงพอใจต่อการแก้ปัญหาของตนเอง ทำให้ใช้ชีวิตได้ง่ายและรู้สึกสบายใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิเดช เสมอภาคดี และศิริพงษ์ เสาภายน (2566) ศึกษาองค์กรแห่งความสุข (Happiness workplace) ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุข (Happiness workplace) ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผ่อนคลาย เพราะข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาส่วนใหญ่สามารถจัดการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง มีความพึงพอใจกับงานและภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย สามารถควบคุม อารมณ์และความคิดให้เป็นไปในทิศทางที่ดี และเมื่อประสบปัญหาต่าง ๆ สามารถจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม

2.3 น้ำใจดี (Happy heart) ของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูมีน้ำใจ เอื้ออาทร ห่วงใย และเมตตาต่อผู้อื่น มีจิตสาธารณะ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ช่วยเหลือ ผู้อื่นตาม โอกาสที่เหมาะสม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างสันติสุข ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก ต่อผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ Diener (2000) ที่กล่าวว่าความรู้สึกทางบวกเป็นสภาวะของ บุคคลในทางบวก มีอารมณ์และความรู้สึกสุขต่อเหตุการณ์ดีและมีความหมายเกิดขึ้น ส่งผลให้มี อารมณ์และความรู้สึกเบิกบาน ยิ้มแย้ม ยินดี พอใจ มีความกระตือรือร้นในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และมอบพลังงานความรู้สึกด้านบวกให้กับผู้อื่นต่อไป ซึ่งจะส่งเสริมให้บรรยากาศการทำงานของ องค์กรเป็นไปในทางที่ดี กระตุ้นให้บุคลากรผลิตผลงานออกมา ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมบูรณ์ วัฒนา, พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ (ธานี สุขโชโต) และ พระราชวรเมธี (วีระ ทรัพย์) (2566) ศึกษาแนวทางการสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อำเภอเมืองนครสวรรค์ ตามหลักพรหม วิหาร 4 ผลการวิจัยพบว่า การสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อำเภอเมืองนครสวรรค์ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ มีน้ำใจ (Happy heart) อาจเนื่องจากครูในสถานศึกษาแสดงน้ำใจเข้าช่วยเหลือกันและกันในโอกาสต่าง ๆ รวมทั้งผู้บริหาร สร้างความรู้สึกอบอุ่นและปลอดภัยในการทำงาน

2.4 จิตวิญญาณดี (Happy soul) ของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ครูมีหลักและแนวทางในการดำรงชีวิตที่ยึดถือคุณธรรมและคุณงามความดีเป็น พื้นฐาน จึงประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี เช่น การรู้แพ้และชนะ การให้ และการกตัญญู เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ, ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ และนวัตกร หอมสิน (2563) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมี คุณธรรม อาจเป็นเพราะครูผู้สอนได้รับการส่งเสริมในด้านการมีคุณธรรม ทำให้ครูมีจรรยาบรรณ ต่อการปฏิบัติงาน เป็นคนมีคุณธรรม มีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของโรงเรียน รวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน เนื่องจากการที่มนุษย์จะมีความสุขในชีวิตได้ สิ่งสำคัญ คือ

เริ่มจากความสุขภาพในจิตใจเป็นจุดเริ่มต้น มีความพึงพอใจ ภาคภูมิใจ และเห็นคุณค่าในตนเอง รวมไปถึงการมีจิตสำนึกที่ดี มีมโนธรรม เกิดเป็นความสุขสงบขึ้นภายในอย่างแท้จริง และจะส่งผลให้เกิดการกระทำที่พึงประสงค์ออกสู่ภายนอก และสอดคล้องกับแนวคิดของสุนิทย์ อาษาจิตร และ โสภณ เพ็ชรพวง (2565) ที่กล่าวว่า คุณธรรมเป็นสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจ มีความคิดที่จะทำให้อื่นมีความสุขด้วยการกระทำทางกายและวาจา อีกทั้งคุณธรรมจริยธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ดังนั้นในการประกอบอาชีพหากผู้ใดขาดคุณธรรมและจริยธรรม จะส่งผลร้ายต่อตนเอง เพื่อนร่วมอาชีพ สังคม และวงการของวิชาชีพนั้น ๆ

2.5 ครอบครัวดี (Happy family) ของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายในครอบครัว เป็นครอบครัวที่อบอุ่น สนับสนุนกันและกัน มีความผูกพัน เชื่อใจกัน และให้ความสำคัญกับครอบครัว และครอบครัวเป็นสถาบันพื้นฐานที่มีส่วนช่วยในการขับเคลื่อนการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานในแต่ละวัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิกันต์ ศักดาณรงค์ และสุภาวดี วงษ์สกุล (2566) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนโพธิ์นิมิตวิทยาคม ผลการวิจัยพบว่าจะแนบความสุขในการทำงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครอบครัวดี (Happy family) อาจเพราะครูในโรงเรียนดังกล่าวส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับครอบครัว เมื่อมีวันหยุดเสาร์ อาทิตย์ และวันหยุดราชการ จะให้เวลาสำหรับครอบครัว และสอดคล้องกับงานวิจัยของชุตินา ยิวโกศล (2562) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านที่มีระดับสูงสุด คือ ด้านครอบครัว ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ครอบครัวมีความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน

2.6 สังคมดี (Happy society) ของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูและบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูล ประรณาคีต่อกัน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ไม่สร้างความเดือดร้อนให้กับผู้อื่น และมีจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กรและสังคมที่อยู่อาศัย สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพล หงส์คง และชัชชริยา ไบลี (2563) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูผู้สอน

ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขของครู โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนร่วมงานภายใน ก่อให้เกิดสภาพสังคมการทำงานที่ดี ครูปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุเป้าหมาย มีความรู้สึกกระตือรือร้น และมีความสุขเมื่อได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้รู้สึกมีความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญตา คำสว่าง, จุฑาภรณ์ มาสันเทียะ และพนิดา พานิชวัฒนะ (2565) ศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับสังคมการทำงานภายในสถานศึกษา อาจเนื่องมาจากมีความสัมพันธ์ที่ดีเกิดขึ้นระหว่างเพื่อนครูและระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ประารถานที่ดีต่อกัน เกิดเป็นมิตรภาพที่ดี จึงส่งผลให้สังคมการทำงานและสังคมที่อยู่อาศัยเต็มไปด้วยความปรารถนาอันดีต่อกัน เป็นสังคมที่พึงประสงค์น่าอยู่

2.7 ใฝ่รู้ดี (Happy brain) ของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความสนใจและกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่สามารถจะเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ที่มีต่อผู้อื่นได้ สอดคล้องกับวัลลภ บุตรเกตุ และสำเร็จ อ่อนสัมพันธ์ (2563) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของครูภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ทางสงบ ครอบครัวดี และหาความรู้ เนื่องด้วยมีการกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าร่วมการอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ศึกษาดูงาน และเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิกานต์ สักดาณรงค์ และสุภาวดี วงษ์สกุล (2566) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนโพธิ์นิมิตวิทยาคม ผลการวิจัยพบว่า คะแนนความสุขของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข โดยมีมิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครอบครัวดี (Happy family) รองลงมา คือ จิตวิญญาณดี (Happy soul) และรองลงมา คือ ใฝ่รู้ดี (Happy brain)

2.8 สุขภาพเงินดี (Happy money) ของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความสามารถในการบริหารและจัดการค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันอย่างมี

ประสิทธิภาพ มีวินัยในการใช้จ่ายและเก็บออมในแต่ละเดือน สามารถวางแผนการเงินได้ และไม่ก่อภาระทางการเงินให้กับตนเองและผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ Heylighen (1999) ที่กล่าวถึงความสุขกับความมั่งคั่งไว้ว่า ความมั่งคั่งเป็นหนึ่งในปัจจัยของความสุข เนื่องด้วยเป็นความสามารถในการซื้อสินค้าและบริการ ความมั่งคั่ง ยังเป็นความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐาน เช่น ความต้องการทางด้านอาหาร ความต้องการทางด้านที่อยู่อาศัย เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของวัลลภ บุตรเกตุ และสำเริง อ่อนสัมพันธุ์ (2563) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ มีทางสงบ ครอบครัวยุติ หากความรู้ น้ำใจงาม ใช้เงินเป็น สัจจคติ สุขภาพดี และการผ่อนคลาย จึงกล่าวได้ว่าปัจจัยด้านใช้เงินเป็น สามารถทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน เนื่องด้วยไม่มีความกังวลเรื่องปัญหาหนี้สิน มีระเบียบแบบแผนในการใช้จ่ายประจำวัน และสามารถบริหารสภาพการเงินของตนได้เป็นอย่างดี

2.9 การงานดี (Happy work-life) ของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความรู้สึทางด้านบวกต่อการทำงาน เช่น ความรักในงาน ความผูกพันต่อสถานที่ทำงาน ภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เนื่องจากพึงพอใจในตำแหน่งที่ได้รับ สวัสดิการที่ดี มีรายได้มั่นคง และมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสตีเฟร เซวานซ์ และฉลอง ชาตฐประชีวิน (2566) ศึกษารูปแบบเชิงสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยิ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง จะส่งผลทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิกานต์ ศักดาณรงค์ และสุภาวดี วงษ์สกุล (2566) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียน โพนินิมิตวิทยาคม ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการสอนของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เพราะบุคคลที่มีความสุขจะมีความคิดในทางบวก มองโลกในแง่ดี มีแรงจูงใจในการทำงานสูง และมักไม่ขาดงาน ทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ เป็นบุคลากรที่สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในองค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครู ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้นำในการขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษาให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เข้ากับยุคสมัยและพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ยังเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกจากร่องค์ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารกิจกรรมและงานตามหน้าที่ ที่ต้องรับผิดชอบในสถานศึกษา โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในสถานศึกษามาบริหารให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และทำให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาจนเป็นที่ยอมรับส่วนด้านความรู้สึกพึงพอใจ ความสุข หรือความรู้สึกทางด้านบวกของมนุษย์ล้วนเกี่ยวข้องกับสภาพสิ่งแวดล้อมภายนอก สภาพภายในจิตใจ และคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลตามเงื่อนไขที่แตกต่างกันออกไป (Veenhoven, 2000) ตามแนวคิดของ Manion (2003) บุคคลที่มีความมั่นคงแข็งแรงภายในจิตใจ หรือหมายถึงผู้ที่มีอารมณ์ยิ้มแย้ม แจ่มใส เบิกบาน และมีความคิดในทางบวก บุคคลเหล่านี้มีสภาพภายในจิตใจที่ดี เมื่อกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิต จะเต็มไปด้วยพลังงานทางบวกที่ช่วยขับเคลื่อนเป็นแรงผลักดันในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามที่หวังไว้ จึงส่งผลให้แสดงพฤติกรรมออกมาทางบวกไปด้วย สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ส่วนในการประกอบอาชีพ ผู้ที่มีความสุขจะมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น และตั้งใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ความสุขของครูยังมาจากปัจจัยด้านนโยบายและการสนับสนุนการสร้างความสุขในการทำงานที่มาจากผู้บริหารระดับสูง ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ สร้างกลยุทธ์ขององค์กร และสร้างบุคลากรให้มีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีคณะทำงาน ปรับสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งสถานที่และทางสังคมให้เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข ทำให้สถานที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง ให้คุณค่าและใส่ใจดูแลผู้ที่ทำงานทุกระดับ รับฟังความคิดเห็นของผู้ที่ร่วมงานด้วย สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้บุคลากรมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ (พชชนัน นิรมิตร ไชย นนท์, อริศรา เล็กสรรเสริญ, ปานจิตร หलगประดิษฐ์ และ โสวริทธิ์ธร จันทรแสงศรี, 2561) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิปไตย ทั่นเส็ง และมัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2562) ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะคุณลักษณะผู้นำในด้านสัมพันธภาพ ซึ่งตรงกับทักษะการบริหาร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารอยู่ในตำแหน่งผู้นำขององค์กร จึงมีบทบาทสำคัญต่อการทำงาน บรรยากาศภายใน และวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยตรง

ในด้านประสิทธิภาพการทำงานและความสุขในการทำงานของครู ดังนั้นคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารด้านสัมพันธภาพ หรือทักษะด้านมนุษย จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการสร้างบรรยากาศการทำงานและเพิ่มความสุขในการทำงานครู เช่น จัดกิจกรรมที่สร้างความรักและสามัคคีในสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อร่วมงาน มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และจัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเพิ่มระดับความสุขของบุคลากรในสถานศึกษาให้สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ลภัสสร นครภักดี และเสาวณี สิทธิสุขศิลป์ (2565) ศึกษาเรื่องโมเดลสมการ โครงสร้างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น : การวิเคราะห์ที่พหุกลุ่มด้วยตัวแปรเพศ สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) ความสามารถทางการบริหาร 3) ทักษะทางสังคม และ 4) คุณธรรมจริยธรรม ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น กล่าวได้ว่า การความสามารถทางการบริหารหรือการมีทักษะทางการบริหารสามารถส่งผลให้เกิดความสุขในองค์กร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจ และทำงานด้วยความเต็มใจ ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความสำเร็จ และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนภัทร เทพสถิตย์ และวรกาญจน์ สุขสดเขียว (2566) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก เนื่องด้วยความรู้ ความสามารถ และทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาคือปัจจัยอันสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนกระทบต่อความสุขในการดำรงชีวิต เมื่อพิจารณาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูรายด้าน โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ระดับสูงจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก พบว่ามีประเด็นน่าอภิปรายดังต่อไปนี้

3.1 ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) กับการทำงานดี (Happy work-life)

มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน วางแผน โครงสร้างการดำเนินงานภายในสถานศึกษา เพื่อเป็นแบบแผนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดปีการศึกษา ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เห็นแนวทางที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน และสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของนภรัตน์ โพธิ์สัตย์ (2563) ศึกษาการบริหารสถานศึกษากับความสุขครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารสถานศึกษากับความสุขครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก หรือมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาการบริหารสถานศึกษารายด้านกับความสุขของครูรายด้าน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) สูงสุด คือ การวางแผน มีความสัมพันธ์กับการงานดี เป็นค่าความสัมพันธ์กันในเชิงบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความเชี่ยวชาญและชำนาญในการวางแผนกลยุทธ์ จัดทำแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาตลอดปีการศึกษานั้น ๆ การวางแผนจึงเป็นทักษะเฉพาะที่จำเป็นของผู้บริหาร หรือกล่าวได้ว่าเป็นทักษะด้านเทคนิคของการบริหารสถานศึกษา

3.2 ทักษะด้านมนุษย์ (Human skills) กับ การงานดี (Happy work-life) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาด้วยกัน และระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามความเหมาะสม และไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ตนเองและผู้อื่น การช่วยเหลือจะทำให้ผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือเกิดความสุข และทำให้ผู้ให้การช่วยเหลือรู้สึกมีความสุขเช่นกัน จะทำให้การทำงานเกิดความราบรื่น ซึ่งจะก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีกับสถานศึกษา เชื่อมั่นและศรัทธาในเป้าหมาย ค่านิยม และการบริหารงานของสถานศึกษา สามารถร่วมมือกันดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติมา ใจปลื้ม (2565) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านทักษะการสร้างทีมงาน ด้านทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ด้านทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ และทักษะการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 จะทำให้นักลากรภายใต้การบริหารในสถานศึกษามีความเชื่อมั่น ยอมรับ และศรัทธาในตัวผู้บริหาร เกิดการวางแผนการทำงานที่เป็นระบบ สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ มีความสามารถในการสื่อสาร และประยุกต์ใช้สื่อ เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ตามสมัยอย่างเหมาะสม และเป็นผู้บริหารที่มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่หลากหลาย พร้อมรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้นักลากรมีความสุขในการทำงาน

3.3 ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) กับ น้ำใจดี (Happy heart) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ความรู้ในศาสตร์เฉพาะทาง ที่ต้องใช้

เทคนิคและกระบวนการดำเนินงานให้เสร็จลุล่วงด้วยความเชี่ยวชาญพิเศษ ที่ผ่านขั้นตอนการฝึกปฏิบัติ จนสามารถปฏิบัติได้อย่างชำนาญ สร้างแรงกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถทำงานร่วมกัน ได้ มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ประารถนาที่ดีต่อกัน สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้นภายใน องค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของนภารัตน์ โพธิ์สตัย (2563) ศึกษาการบริหารสถานศึกษากับ ความสุขครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การบริหาร สถานศึกษากับความสุขครูโดยภาพรวมสัมพันธ์กันในเชิงบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านระหว่างทักษะการบริหารสถานศึกษาที่มี ความสัมพันธ์กับน้ำใจดี มีดังนี้ การประสานงานมีความสัมพันธ์กับความสุขครูในด้านน้ำใจดี ในระดับปานกลาง และการประเมินผล มีความสัมพันธ์กับความสุขครูในด้านน้ำใจดี ในระดับ ปานกลาง ดังนั้นทักษะการประสานงาน เช่น ผู้บริหารมีการประสานงานระหว่างโรงเรียนและ ชุมชน ผู้บริหารมีการประสานงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อ โรงเรียน เป็นต้น และทักษะการประเมินผล เช่น ผู้บริหารนำผลการประเมินของแต่ละ โครงการมา ปรับปรุงเพื่อพัฒนาให้ดีขึ้น ผู้บริหารประเมินประสิทธิภาพของขั้นตอนการดำเนินงาน โดย ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชามีการประเมินตนเองและมีการประเมินตามหลักสูตร ทักษะข้างต้นเป็น ทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องฝึกฝนและนำไปใช้เป็นเทคนิคและวิธีการเฉพาะ เพื่อให้ การดำเนินงานกิจกรรมภายในสถานศึกษาสามารถสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ และเกิดความสุข กับทุกฝ่าย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาควรมุ่งเน้นพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาให้มีทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) เพื่อวางแผนการพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษา เพิ่มศักยภาพผู้บริหารให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

2. ความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผ่อนคลายดี (Happy relax) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

การศึกษาควรให้ความสำคัญด้านการผ่อนคลายของครู จัดกิจกรรมที่ช่วยลดความเครียด หรือลดภาระงานของครู เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจ และเป็นแรงกระตุ้น ชูใจให้ครูมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ซึ่งจะส่งผลดีต่อผู้เรียนต่อไป

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครู ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) กับการทำงานดี (Happy work-life) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาตนเองให้มีทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) เพื่อเพิ่มให้ครูมีความสุขและมีทัศนคติทางบวกในการปฏิบัติหน้าที่ และสถานศึกษาจะสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาทักษะอื่น ๆ เพิ่มเติม ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง
2. ควรศึกษาความสุขของครูด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง
3. ควรศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขของครู ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง
4. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง

บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2565). “*Happiness*” สุขนี้สร้างได้. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อและสิ่งพิมพ์แก้วเจ้าจอม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- กิตติมา ใจปลื้ม. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กীরติกร สุภาพพรหม และจักรกฤษณ์ โปดาพล. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์*, 5(3), 226 – 242.
- ขวัญตา คำสว่าง, จุฑาภรณ์ มาสันเทียะ และพนิดา พานิชวัฒน์. (2565). การศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ภายใต้อสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 8(10), 196 – 208.
- คณินันต์ กิจวิชัย. (2560). การศึกษาคูณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จันทร์สา สายสุ่ม. (2561). การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษากาญจนบุรี. *วารสารการอาชีวศึกษาคกลาง*, 2(1), 40 – 47.
- จันทร์จิรา พรหมเมตตา, วันทนา อมตาริยกุล และนวัตกร หอมสิน. (2562). ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. *พจนานุกรมวารสาร*, 15(1), 167 – 188.
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (19 มีนาคม 2557). ทักษะ. เดลินิวส์. <https://d.dailynews.co.th/article/223844/>
- ชลดาวรรณ ขุมเพชร และระวิง เรืองสังข์. (2565). การส่งเสริมความสุขตามหลักทวารวาทธรรมของครู. *วารสารนิตยสารเสียงธรรมจากมหายาน*, 8(2), 1 – 10.

- ชวนชม ชินะตั้งกูร, ศิริชัย ชินะตั้งกูร และสมใจ เฉษฐารุง. (2560). ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 9(2), 26 – 39.
- ชนิกานต์ ศักดาณรงค์ และสุภาวดี วงษ์สกุล. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนโพธิ์นิมิตวิทยาคม. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(3), 435 – 446.
- ชุตินา ยูวโกศล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 2(3), 60 – 72.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2560). คุณภาพชีวิตกับความสุขในการทำงาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 15(2), 6 – 14.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจอินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- ญดา เชื้อสนิท. (2566). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1. *วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*, 2(2), 51 – 61.
- ณัฐพล หงส์คง และชัชจรียา ไบลี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี. *วารสารบัณฑิตวิจัย*, 11(1), 135 – 148.
- ถิรรัตน์ พิมพ์ภรณ์ และพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2559). การให้ความหมาย ที่มาของความหมายและองค์ประกอบความสุขในการทำงานของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในเจนเนอเรชันวาย: การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก. *วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 12(1), 109 – 144.
- ทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ, ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ และนวัตกร หอมสิน. (2563). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 5(3), 218 – 231.

- ทัศนีย์ รัตนบุรี, บำรุง ศรีนวลปาน และนพรัตน์ ชัยเรือง. (2562). ความสุขในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 2. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 16(74), 11 – 19.
- ชญลักษณ์ รุจิกศักดิ์, ฌภัทร ประภาสุชาติ, พรธิดา วิเศษศิลปานนท์, ศรัล ชุนวิทยา และศิระพร ภู่อพันธ์.
(2557). *สรรสาระองค์กรแห่งความสุข เล่ม 8: การพัฒนางานสร้างสุข*. กรุงเทพฯ: บริษัท
พี.เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด
- ธนภัทร เทพสถิตย์ และวรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 5(2), 241 – 256.
- ธนวุฒิ แก้วนุช, อุทัย บุญประเสริฐ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2563). รูปแบบการพัฒนา
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ*, 23(1), 54 – 71.
- ธิปไตย ทั่นแสง และมัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2562). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.
วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 412 – 424.
- นภารัตน์ โพธิ์สัตย์. (2563). *การบริหารสถานศึกษากับความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชาการบริหาร
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- นิภาพร รอดไพบูลย์. (2565). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- บุญขวีย์ เสาววงศ์สกุล, ไมตรี จันทรา และกฤษา วีระพงศ์. (2557). ทักษะการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช
เขต 3. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 11(53), 187 – 196.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญส่ง กรุงชาติ. (2561). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.*

ปณิดา ใจดี. (2562). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500)*.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปรียาพร ไชยพลบาล. (2561). *การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ปัทมา โสภิตชาติ. (2558). *ทักษะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. (2552). *คู่มืออาสาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*.

กรุงเทพฯ: แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชนสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

พงษ์พันธ์ อัสพันธ์ และวานิช ประเสริฐพร. (2566). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4*. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 8(2), 1651 – 1663.

พรพิมล แก้วอุทัย. (2563). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ตามทัศนะของครู*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

พลเรือน. (2562). *สถิติการทำงานครูไทย*. เข้าถึงได้จาก <https://www.facebook.com/eduzenthai/photos/a.2371800172908244/2371801426241452/?type=3>

พชชนัน นิรมิตรไชยนนท์, อริศรา เล็กสรรเสริญ, ปานจิตร หलगประดิษฐ์ และโสวริทธิ์จร จันทร์แสงศรี. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานคร*. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทยสาขามนุษย์ศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 11(3), 160 – 176.

พิมพ์ภัตสร นครภักดี และเสาวณี สิริสุขศิลป์. (2565). *โมเดลสมการโครงสร้างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนประถมศึกษาใน*

- จังหวัดขอนแก่น : การวิเคราะห์พหุกลุ่มด้วยตัวแปรเพศ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม*, 12(3), 182 – 195.
- พริยา นิวาสนนท์ และจิรศักดิ์ สุรงค์พิพรรจน์. (2565). ทักษะการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 4(2), 141 – 150.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: บริษัท ศรีวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน).
- ฤทธิชัย ศรีโพธิอมรพงษ์, นฤจรี เจริญสุข และชูศักดิ์ เอกเพชร. (2566). รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง. *วารสารมจรอุบลปริทรรศน์*, 8(1), 805 – 820.
- ลลิตตา อรรถสมบัติ. (2562). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครูในเครือข่ายโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย 11 แห่ง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิศรดา บุญธรรม. (2560). *การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วัลลภ บุตรเกตุ และสำเริง อ่อนสัมพันธุ์. (2563). วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารศิลปะการจัดการ*, 4(3), 747 – 760.
- วารุณี มีมั่งบุญ. (2562). *การศึกษาดัชนีความสุขของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ประจำปีการศึกษา 2561 ภาคเรียนที่ 2 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. กองพัฒนานักศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิลาวัณย์ ยกบัตร์ และดารุวรรณ ถวิลการ (2559) *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2*. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*,

10(3), 117 – 123.

ศรัญญา น้อยพิมาย. (2562). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนบุรี.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER)*.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด.

ศิริเพ็ญ บุญยี่น และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2563). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้อำนวยการ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ตะวันออก. ในการประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 7 ประจำปี พ.ศ. 2563 “นวัตกรรมเพื่อสุขภาพและสังคม ในยุคดิจิทัล” (หน้า 701 - 710). นครราชสีมา: สำนักวิจัยและพัฒนา วิทยาลัยนครราชสีมา.

สถิรพร เขาวนชัย และฉลอง ชาตรุประชีวิน. (2566). รูปแบบเชิงสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 25(1), 295 – 303.

สมบุญรณ์ วัฒนา, พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ (ธานี สุขโชโต) และพระราชชาจิรเมธี (วิระ วรบุญ). (2566).

แนวทางการสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน อำเภอเมืองนครสวรรค์ ตามหลักพรหมวิหาร 4. *บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 11(2), 1 – 14.

สมโภชน์ อเนกสุข. (2554). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. ชลบุรี: ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 (ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการ ยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง*. เอกสาร

หมายเลข 26/2565 กลุ่มนโยบายและแผน.

_____. (2566). *สรุปข้อมูลทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง*. เอกสารลำดับที่ 10/2566 งานข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

สิทธิเดช เสมอภาค และศิริพงษ์ เสาภายน. (2566). องค์กรแห่งความสุข (Happiness Workplace) ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารจรอุบลปริทรรศน์*, 8(2), 1 – 14.

ศิริพัฒน์ ทีฆะสุข. (2564). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(1), 128 – 140.

สุนิตย์ อาษาจิตร และโสภณ เพ็ชรพวง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณธรรมจริยธรรมของครูและนักเรียน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 8(2), 185 – 201.

อนุจิรา ปันโย. (2565). *การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยพะเยา.

อนุวัฒน์ วิภาคารังคุณ, บงกช ชินนพคุณ และอังคณา สมคะเนย์. (2565). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(2), 270 – 282.

อภิัญญา กองสุข และวรพล คล่องเชิงสร. (2564). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 7(1), 1 - 8.

อรพรรณ ชันแก้ว และนุชนรา รัตนศิริระประภา. (2565). ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 4(2), 81 – 92.

อัจฉราพรรณ ป็องทองคำ. (2560). *ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ

บริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Ben-Shahar, T. (2009). *วิชาความสุขที่มีสอนแค่ในฮาร์วาร์ด Happier* (พรเลิศ อิฐฐ์, แปล).

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วีเลิร์น.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.

Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist*, 55(1), 34 - 43.

Drake, T. L., & Roe W. H. (1986). *The Principalship* (3rd edition). New York: Macmillan Publishing Company.

Drucker, P. F. (2007). *The Practice of Management* (revised edition). UK: Routledge.

DuBrin, J. A. (2012). *Essentials of Management* (9th edition). USA: South-Western College Pub.

Firmansyah, D. & Wahdiniwaty, R. (2023). Happiness Management: Theoretical, *Practical and Impact*. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 747 – 756.

Freyermuth, P. A., & Schonewille, D. R. (2009). Happy Workplaces! Happy? Are You Nuts? (A Happy Workplace: A Context to Choose to Make It Through These Difficult Times). *The Journal for Global Transformation*, 9(1), 1-10.

Griffin, R. W. (2022). *Fundamentals of Management* (10th edition). USA: Cengage Learning, Inc.

Heylighen, F. (1999). *Happiness*. Retrieved from <http://pespmc1.vub.ac.be/HAPPINES.html> #Veenhoven.

Inceoglu, I., Thomas, G., Chu, C., Plans, D., & Gerbasi, A. (2013). *Leadership behavior and employee well-being: An integrated review and a future research agenda*. *The Leadership Quarterly*, 29, 179 - 202.

Katz, R. L. (1955). Skills of an Effective Administration. *Harvard Business Review*, 33(1), 33 - 42.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 – 610.

Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw - Hill.

Maciel, R. G. (2005). *Do principals make a difference? An analysis of leadership behaviors of*

- elementary principals in effective schools*. The University of Texas-Pan American.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659.
- McClelland, C. D. (1973). Testing for Competence Rather Than for “Intelligence”. *American Psychologist*, (January 1973), 1 - 14.
- Newman, H. W. (1963). *Administrative action : The Techniques of Organization and Management*. New Jersey: Prentice-Hill, Inc.
- Sakid. (2566). *Happinometer เครื่องมือวัดความสุขได้ง่าย ๆ ด้วยตัวเอง*. เข้าถึงได้จาก <https://www.sakid.app/blog/check-your-happiness-with-happinometer/>.
- Seligman, M. E. (2012). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York: Free Press.
- Simon, H. A. (1997). *Administrative Behavior: A Study of Decision – Making Processes in Administrative Organizations* (4th edition). New York: Free Press.
- Stoner, J. A. F. (1982). *Management* (2nd edition). New Jersey: Prentice-Hill.
- Taylor, F. W. (1998). *The principles of scientific management*. Mineola, N.Y. : Dover Publications.
- Veenhoven, R. (1984). *Conditions of Happiness*. Dordrecht, Holland: D. Reidel Publishing Company.
- _____. (2000). The four qualities of life. *Journal of Happiness Studies*, 1, 1 - 39.
- Wittmann, P. (2003). *A Guide to Happiness for the Third Millennium*. Chiang Mai, Thailand: Wisdomlight Publications.
- Yukl, G. A. (1994). *Leadership in Organizations* (3rd edition). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๐๑๘๓

วันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ ปันหุ่น (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวอนันตา ไกรสินธุ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๐๔ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงานนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูในสภวิทยาเขตระยอง ๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัย นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังเอกสารแนบ ทั้งนี้ สามารถติดต่อ นิสิต ดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๘๓๐๕๑๘๕ หรือที่ E-mail: 65920304@gu.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มัททาท รังสิโยภัส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มันทนา รังสิโยภัส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๐๑๘๔

วันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ณัฐฉณ พุเต็มวงศ์ (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวอนันตา ไกรสินธุ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๐๔ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงานนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูในสภวิทยาเขตระยอง ๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามมกน เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัย นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังเอกสารแนบ ทั้งนี้ สามารถติดต่อ นิสิต ดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๘๓๐๕๑๘๕ หรือที่ E-mail: 65920304@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มณฑาท รั้งสิโยภาส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑาท รั้งสิโยภาส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ อว ๘๑๓๗/๑๔๖



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๓๐ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสุมาลี สุขสาร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดป่าประดู่

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการงานนิพนธ์ (ฉบับย่อ)
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวอนันตา ไกรสินธุ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๒๕๙๒๐๓๐๔ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติคำโครง
งานนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูในสหวิทยา
เขตระยอง ๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ
งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัย นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้
ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังเอกสารแนบ
ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๘๓๐๕๑๘๕ หรือที่ E-mail:
65920304@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

มัทนา รั้งลิโยภัส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา รั้งลิโยภัส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

อีเมล grd.buu@go.buu.ac.th



ที่ อว ๘๑๓๗/๙๗๕

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๒

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคุณภาพ)

ด้วย นางสาวอนันตา ไกรสินธุ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๒๕๙๒๐๓๐๔ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงาน
นิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูในสหวิทยาเขต
ระยอง ๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนก
เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอหน่วยงานของท่านในการหาคุณภาพจากเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ดำเนินการ
เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๒ จำนวน ๓๐ คน ระหว่าง
วันที่ ๑ - ๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์
๐๘๙-๘๓๐๕๑๘๕๕ หรือที่ E-mail: 65920304@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

สหภาพ รั้งสิโยภาส์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มันทนา รั้งสิโยภาส์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๗, ๗๐๕

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

สำเนาเรียน ผอ.ร.ในสังกัดสพ.ระยอง เขต ๒



ที่ อว ๘๑๓๗/๙๗๖

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหนครบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวอนันตา ไกรสินธุ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๐๔ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการ
นิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูในสหวิทยาเขต
ระยอง ๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนก
เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอหน่วยงานในสังกัดของท่านในการเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย
นั้น

ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ดำเนินการ
เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในสหวิทยาเขตระยอง ๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
จำนวน ๒๙๗ คน ระหว่าง วันที่ ๑๐ พฤษภาคม - ๑๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนาม
ข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๘๓๐๕๑๘๕ หรือที่ E-mail: 65920304@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มณฑนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๗, ๗๐๕

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

สำเนาเรียน ผอ.ร.ในสหวิทยาเขตระยอง ๑ สังกัดสพม.ชลบุรี-ระยอง



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครู
ในโรงเรียนสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 45 ข้อ

ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามฉบับนี้ให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อนำไปใช้ในการวิจัยสำหรับงานนิพนธ์ ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะใช้คำตอบของท่านเพื่อการศึกษาเรื่องนี้เท่านั้น โดยจะนำมาวิเคราะห์และสรุปเป็นภาพรวมทั้งหมด ไม่จำแนกเป็นรายบุคคล

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอนันดา ไกรสินธุ์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสหวิทยาเขต
ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยระดับ
คะแนนมีความหมายดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการประสานงานให้แต่ละฝ่ายงาน ในสถานศึกษาเข้าใจถึงภาพรวมของ การบริหารสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ถึงปัญหาทั้งหมด ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาและสามารถมองเห็นปัญหา ในภาพรวม					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบ โครงสร้าง การบริหารงาน โดยยึดหลักความยืดหยุ่น					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นผลกระทบที่จะเกิดขึ้น จากปัญหาในการทำงานของแต่ละฝ่ายงานใน สถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นความสัมพันธ์ของงาน ในแต่ละฝ่ายงานในสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจเอกลักษณ์และ ความต้องการของชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงสภาพเศรษฐกิจและมี การนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่าง					

ข้อที่	ทักษะบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	สอดคล้องและเหมาะสม					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงสภาพการเมืองและมีการนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจปัญหาในสังคมและมองเห็นผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อสถานศึกษา					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิด และกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน					
2. ทักษะด้านมนุษย (Human skills)						
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีสัมพันธภาพที่ดีกับครูทุกคน และสามารถปฏิบัติงานกับครูทุกคนได้อย่างดี					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับครูทุกคน ให้การยกย่องและกล่าวชื่นชมอย่างเหมาะสม					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาและอธิบายงานให้ครูเข้าใจได้ง่าย					
14	ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักสร้างอารมณ์ขันในการทำงาน เพื่อลดความตึงเครียดได้เหมาะสมตามโอกาส					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร และครูในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นจากความขัดแย้งภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้คนในสถานศึกษาเห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม					

ข้อที่	ทักษะบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดแนวทางการทำงานของครูให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อความเป็นหนึ่งเดียวของสถานศึกษา					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงความแตกต่างของครูแต่ละคน และสามารถบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในความสามารถของครูและมอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล					
3. ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills)						
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เรื่องการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายและแนะนำระบบการทำงานให้กับครูได้อย่างชัดเจน					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีความชำนาญในการจัดสรรทรัพยากรและใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีความยุติธรรม					
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการปรับปรุงระบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพของสถานศึกษา					
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูที่เป็นธรรมและได้รับการยอมรับ เพื่อพัฒนาการทำงานอย่างมี					

ข้อที่	ทักษะบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ประสิทธิภาพ					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิคและส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูอย่างทั่วถึง					
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการติดตามผลและวิธีการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการทรัพยากรและเครื่องมือต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาได้เพียงพอและทั่วถึง					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยระดับ
คะแนนมีความหมายดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ความสุขของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความสุขของครู อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความสุขของครู อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความสุขของครู อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความสุขของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ความสุขของครู	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. สุขภาพดี (Happy body)						
1	ครูมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง และเข้ารับการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี					
2	ครูมีพฤติกรรมกรบริโภคที่เหมาะสม และไม่ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติดต่าง ๆ					
3	ครูออกกำลังกายอย่างน้อย 3 ครั้งต่อสัปดาห์					
4	ครูมีเวลานอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ					
5	ครูมีสุขภาพจิตที่ดี มีความพร้อมในการทำงาน					
2. ผ่อนคลายดี (Happy relax)						
6	ครูสามารถบริหารจัดการเวลาในการพักผ่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
7	ครูมีวิธีจัดการความเครียดของตนเองได้อย่างเหมาะสม					
8	ครูมีวิธีจัดการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง					
9	ครูมีเวลาในการทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายตนเอง เช่น อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ออกกำลังกาย ฯลฯ					
10	ครูมีความพึงพอใจต่องานที่ทำและมีความสุขสบายใจในการทำงาน					

ข้อที่	ความสุขของครู	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3. น้ำใจดี (Happy heart)						
11	ครูมีจิตสาธารณะ และเข้าไปมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม					
12	ครูมีความเอื้ออาทรและห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงาน					
13	ครูรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
14	ครูมีการพูดคุยกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนปัญหาและประสบการณ์ในการทำงาน					
15	ครูมีความรัก ความสามัคคี และผูกพันเป็นหนึ่งเดียวกันในสถานศึกษา					
4. จิตวิญญาณดี (Happy soul)						
16	ครูมีคุณธรรม ศีลธรรม มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี					
17	ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างของความกตัญญูและรู้จักตอบแทนผู้มีพระคุณ					
18	ครูศรัทธาในศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และช่วยทำนุบำรุงอยู่เสมอ					
19	ครูรู้จักขอโทษและสำนึกผิดต่อความผิดที่ตนเป็นผู้กระทำหรือมีส่วนร่วมในการกระทำ					
20	ครูรู้จักให้อภัยและยอมรับการขอโทษจากผู้ที่สำนึกผิด					
5. ครอบครัวดี (Happy family)						
21	ครูมีความใกล้ชิด ผูกพัน และสนิทสนมกับคนในครอบครัว					
22	ครูไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้งภายในครอบครัว					
23	ครูให้ความสำคัญกับครอบครัวและดูแลครอบครัวเป็นอย่างดี					
24	ครูมีเวลาว่างให้ครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อที่	ความสุขของครู	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
25	ครูได้รับกำลังใจที่ดีในการทำงานจากครอบครัว					
6. สังคมดี (Happy society)						
26	ครูมีสัมพันธภาพที่ดี มีความเกื้อกูล และปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน					
27	ครูปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของสถานศึกษา					
28	ครูรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเอง					
29	ครูมีความพึงพอใจสภาพสังคมในสถานศึกษา					
30	ครูใช้ชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข					
7. ใฝ่รู้ดี (Happy brain)						
31	ครูมีความสนใจและกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ					
32	ครูมีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าของชีวิต และการทำงาน					
33	ครูเข้าร่วมการอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความสามารถในการสอนให้มีประสิทธิภาพ					
34	ครูมีความพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต					
35	ครูแบ่งปันความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่นอยู่เสมอ					
8. สุขภาพเงินดี (Happy money)						
36	ครูวางแผนรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือนได้อย่างเหมาะสม					
37	ครูมีวินัยในการใช้จ่ายเงินอย่างเหมาะสม					
38	ครูมีการออมเงินเป็นประจำทุกเดือน					
39	ครูมีการบริหารจัดการเครดิต สินเชื่อ และหนี้สินอย่างเป็นระบบ					

ข้อที่	ความสุขของครู	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
40	ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวางแผนทางการเงิน					
9. การงานดี (Happy work-life)						
41	ครูมีความรัก และความผูกพันในสถานศึกษา					
42	ครูมีความสุขและความสบายใจในการทำงาน					
43	ครูภาคภูมิใจในสถานศึกษาและรู้สึกมั่นคงในวิชาชีพ					
44	ครูพึงพอใจในตำแหน่ง รายได้ และสวัสดิการที่ได้รับ					
45	ครูมีความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา					



ภาคผนวก ค

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหาร
ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตระยอง 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตารางที่ 21 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษาในโรงเรียนสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี
ระยอง

ข้อที่	ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น			รวม	IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills)							
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ ประสานงานให้แต่ละหน่วยงานของ สถานศึกษาเข้าใจถึงภาพรวมของการบริหาร สถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ถึงปัญหาทั้งหมดที่ เกิดขึ้นในสถานศึกษาและสามารถมองเห็น ปัญหาในภาพรวม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจการทำงานและรับรู้ ปัญหาของแต่ละหน่วยงานภายในสถานศึกษา ได้เป็นอย่างดี	-1	0	+1	0	0.00	ใช้ ไม่ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นผลกระทบที่จะ เกิดขึ้นจากปัญหาในการทำงานของแต่ละ หน่วยงานภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นความสัมพันธ์ ของงานในแต่ละหน่วยงานภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจถึงความ ต้องการของชุมชน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงสภาพเศรษฐกิจ และมีการนำมาปรับใช้ในการบริหาร	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อที่	ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น			รวม	IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	สถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม						
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงสภาพการเมือง และมีการนำมาปรับใช้ในการบริหาร	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
	สถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม						
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจปัญหาในสังคมและมองเห็นผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิด และกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
2. ทักษะด้านมนุษย์ (Human skills)							
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีสัมพันธภาพที่ดีต่อครูทุกคน และสามารถปฏิบัติงานกับครูทุกคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นความสำคัญของครูทุกคน ให้การยกย่องและกล่าวชื่นชมอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการในการสื่อสารและอธิบายงานให้ครูเข้าใจได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักสร้างอารมณ์ขันในการทำงาน เพื่อลดความตึงเครียดได้เหมาะสมตามโอกาส	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหากิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร และครูในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นจากความขัดแย้งภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น			รวม	IOC	ผล
		คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3			
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีสร้างความตระหนักให้คนในสถานศึกษาเห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดหาแนวทางในการทำงานของครูให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อความเป็นหนึ่งเดียวของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงความแตกต่างของครูแต่ละคน และสามารถจัดการได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในความสามารถของครูและมีวิธียอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ทักษะทางเทคนิค (Technical skills)							
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายและแนะนำระบบการทำงานให้กับครูได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีความชำนาญในการจัดสรรทรัพยากรและใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการปรับปรุงระบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น			รวม	IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	เพิ่มศักยภาพของโรงเรียน						
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบประเมินการปฏิบัติงานของครู เพื่อการพัฒนาการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคและวิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครู	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการติดตามผลและวิธีการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการทรัพยากรและเครื่องมือต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้

ตารางที่ 22 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขของครูในโรงเรียน
สหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ข้อที่	ความสุขของครู	ความคิดเห็น			รวม	IOC	ผล
		คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3			
1. สุขภาพดี (Happy body)							
1	ครูมีความสุขร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง และเข้ารับการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	ครูมีพฤติกรรมการบริโภคที่เหมาะสม และไม่ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติดต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ครูออกกำลังกายอย่างน้อย 3 ครั้งต่อสัปดาห์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ครูมีเวลานอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	ครูมีความสุขจิตใจที่ดี มีความพร้อมในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ผ่อนคลายดี (Happy relax)							
6	ครูสามารถบริหารจัดการเวลาในการพักผ่อน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	ครูมีวิธีจัดการความเครียดของตนเองได้อย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	ครูมีวิธีจัดการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	ครูมีเวลาในการทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลาย ตนเอง เช่น อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ออก กำลังกาย ฯลฯ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	ครูมีความพึงพอใจต่องานที่ทำ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. น้ำใจดี (Happy heart)							
11	ครูมีจิตสาธารณะ และเข้าไปมีส่วนร่วมในการ สร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	ครูมีความเอื้ออาทรและห่วงใยต่อเพื่อน ร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	ครูรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง และสามารถ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความสุขของครู	ความคิดเห็น			รวม	IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
		1	2	3			
	ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้						
14	ครูมีการพูดคุยกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เพื่อแลกเปลี่ยนปัญหาและประสบการณ์ในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	ครูมีความรัก ความสามัคคี และผูกพันเป็นหนึ่งเดียวกันในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. จิตวิญญาณดี (Happy soul)							
16	ครูมีคุณธรรม ศีลธรรม มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17	ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างของความกตัญญูและรู้จักตอบแทนผู้มีพระคุณ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	ครูศรัทธาในศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และช่วยทำนุบำรุงอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19	ครูรู้จักขอโทษและสำนึกผิดต่อความผิดที่ตนเป็นผู้กระทำหรือมีส่วนร่วมในการกระทำ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20	ครูรู้จักให้อภัยและยอมรับการขอโทษจากผู้ที่สำนึกผิด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. ครอบครัวดี (Happy family)							
21	ครูมีความใกล้ชิด ผูกพัน และสนิทสนมกับคนในครอบครัว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22	ครูไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้งภายในครอบครัว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23	ครูให้ความสำคัญกับครอบครัวและดูแลครอบครัวเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24	ครูมีเวลาว่างให้ครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25	ครูได้รับกำลังใจที่ดีในการทำงานจากครอบครัว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความสุขของครู	ความคิดเห็น			รวม	IOC	ผล
		คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3			
6. สังคมดี (Happy society)							
26	ครูมีสัมพันธภาพที่ดี มีความเกื้อกูล และปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27	ครูปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28	ครูรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29	ครูมีความพึงพอใจสภาพสังคมในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30	ครูใช้ชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7. ใฝ่รู้ดี (Happy brain)							
31	ครูมีความสนใจและกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
32	ครูมีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าของชีวิต และการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
33	ครูเข้าร่วมการอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความสามารถในการสอนให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
34	ครูมีความพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
35	ครูแบ่งปันความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่นอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8. สุขภาพเงินดี (Happy money)							
36	ครูวางแผนรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือนได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
37	ครูมีวินัยในการใช้จ่ายเงินอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความสุขของครู	ความคิดเห็น			รวม	IOC	ผล
		คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3			
38	ครูมีการออมเงินเป็นประจำทุกเดือน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
39	ครูมีการบริหารจัดการเครดิต สินเชื่อ และ หนี้สินอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
40	ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวางแผนทางการเงิน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9. การงานดี (Happy work-life)							
41	ครูมีความรัก และความผูกพันในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
42	ครูมีความสุขและความสบายใจในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
43	ครูภาคภูมิใจในสถานศึกษาและรู้สึกมั่นคงใน วิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
44	ครูพึงพอใจในตำแหน่ง รายได้ และสวัสดิการ ที่ได้รับ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
45	ครูมีความพึงพอใจสภาพแวดล้อมใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ง

คำอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม

ตารางที่ 23 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
1.	.573	16.	.837
2.	.666	17.	.750
3.	.780	18.	.859
4.	.661	19.	.847
5.	.748	20.	.766
6.	.598	21.	.798
7.	.793	22.	.773
8.	.816	23.	.821
9.	.775	24.	.766
10.	.827	25.	.765
11.	.765	26.	.662
12.	.815	27.	.646
13.	.797	28.	.733
14.	.777	29.	.823
15.	.828	30.	.806

หมายเหตุ : ค่าความเชื่อมั่น = .98

ตารางที่ 24 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุข
ของครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
1.	.445	16.	.746	31.	.748
2.	.604	17.	.596	32.	.593
3.	.513	18.	.742	33.	.471
4.	.688	19.	.684	34.	.578
5.	.622	20.	.741	35.	.432
6.	.780	21.	.548	36.	.807
7.	.733	22.	.383	37.	.817
8.	.660	23.	.570	38.	.580
9.	.619	24.	.721	39.	.647
10.	.704	25.	.731	40.	.534
11.	.680	26.	.708	41.	.797
12.	.786	27.	.571	42.	.692
13.	.775	28.	.569	43.	.767
14.	.742	29.	.708	44.	.674
15.	.694	30.	.634	45.	.596

หมายเหตุ : ค่าความเชื่อมั่น = .97

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	อนันตา ไกรสินธุ์
วัน เดือน ปี เกิด	03 พฤศจิกายน 2538
สถานที่เกิด	จังหวัดระยอง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	อำเภอแกลง จังหวัดระยอง
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2561 - ปัจจุบัน ดำรงตำแหน่งครู โรงเรียนวัดป่าประดู่ จังหวัดระยอง
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2561 การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.บ.) เกียรตินิยมอันดับ 1 สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2567 การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา