



ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขใน
การทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

สุรรัตน์ นามศรี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มกราคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขใน
การทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

สุรรัตน์ นามศรี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มกราคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN CHARACTERISTICS OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND TEACHES' HAPPINESS AT WORK IN
THE 21ST CENTURY UNDER SAKON NAKHON PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

BY
SUREERAT NAMSRI

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

January 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

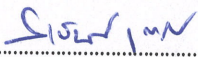
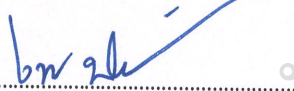
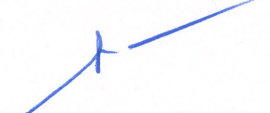
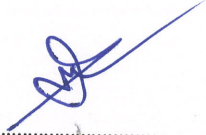


ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครู
ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

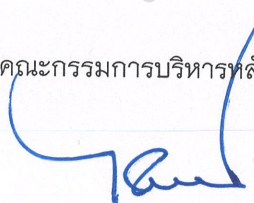
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ สุริรัตน์ นามศรี

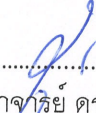
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ประธานกรรมการสอบ (รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ)	 กรรมการสอบและ (รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์) ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
 กรรมการสอบ (ดร.เพ็ญผกา ปัญชนะ)	 กรรมการสอบและ แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน) กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
 กรรมการสอบ (ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา) ผู้ทรงคุณวุฒิ	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 31 เดือน มกราคม พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร. ดิگانต์ เพียรธัญญกรณ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร. วรกัญญาพิไล แกะระหัน กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้หลักการ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การสนับสนุนการช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล ดร.ส่องแสง ปรีดีธอนันต์ นางศรีสุดา ทิพย์สิงห์ ดร.ชอบกิจ กนกหงส์ ดร.ยุทธา อุทโท นายนาวา มาตราช นายทัศนณรงค์ อัมราช ดร.เกวียนทอง ต้นเชื้อ ดร.นิภาพร แสนเมือง และนางวิรัตน์ อัมราช ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนะทางพัฒนา งานวิจัยในครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณพระคุณผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากความสำเร็จครั้งนี้ ขอขอบพระคุณบิดามารดา และครอบครัวของผู้วิจัยที่ส่งเสริมสนับสนุน เป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 24 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ ด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

สุริรัตน์ นามศรี

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับ ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ผู้วิจัย	สุรรัตน์ นามศรี
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญากรณ์ ดร.วรกัญญาพิไล แกะระหัน
ปริญญา	คม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ และหาแนวทางพัฒนาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ปีการศึกษา 2567 จำนวน 336 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 79 คน และครูผู้สอน จำนวน 257 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan และใช้การ สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามคุณลักษณะ ของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .577 – .913 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .979 และแบบสอบถามความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 มีค่าอำนาจ จำแนกอยู่ระหว่าง .461 – .795 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .970 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (One – Way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ ของ Scheffe's method และ L.S.D. และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน
4. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมและรายด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) การคืนครูสู่ห้องเรียนดำเนินการโดยมุ่งเน้นในเรื่องการลดภาระงานนอกเหนือจากการสอน นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วย และส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกภาระงานเองได้ 2) การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผลดำเนินการโดยปรับเปลี่ยนเงินเดือนให้เหมาะสมกับภาระงานที่ครูรับผิดชอบ สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใส ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ และ 3) การมีครอบครัวที่มีความสุข ดำเนินการโดยให้คำปรึกษา สนับสนุน และเข้าใจสถานการณ์ของเพื่อนร่วมงาน จัดสรรภาระงานของครูให้เหมาะสม และสนับสนุนหากครูมีความประสงค์ย้ายกลับภูมิลำเนาหรือย้ายติดตามคู่สมรส

คำสำคัญ: คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ความสุขในการทำงานของครู
ศตวรรษที่ 21

TITLE	The Relationship between School Administrators' Characteristics and Happiness at Work of Teachers in The 21 st Century under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2
AUTHOR	Sureerat Namsri
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Sikan Pienthunyakorn Dr. Worakanyapilai Kaerahan
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, and determine the relationship, as well as establish development guidelines for happiness at work among teachers in the 21st century under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2, as perceived by participants from different positions and school sizes. The sample consisted of 336 participants, including 79 school administrators and 257 teachers in the 2024 academic year. The sample size was determined using Krejcie and Morgan Table and selected through multi – stage random sampling. Data collection instruments included questionnaires and interview forms. One set of questionnaires assessed school administrators' characteristics, with discriminative values ranging from .577 to .913 and the reliability of .979. Another questionnaire examined teachers' happiness at work in the 21st century, with discriminative values ranging from .461 to .795 and the reliability of .970. Data analysis was percentage, mean, standard deviation, and One – Way ANOVA, Paired Samples t – test by Scheffe's method and L.S.D., and Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient.

The findings were as follows:

1. The school administrators' characteristics were overall at the highest level

2. The teachers' happiness at work in the 21st century was overall at a high level.

3. The comparisons of school administrators' characteristics, as perceived by participants across different positions, school sizes, and work experience, revealed no significant overall differences.

4. The comparisons of teachers' happiness at work in the 21st century, as perceived by participants across different positions and work experience, revealed no significant overall differences. However, in terms of school sizes, differences were observed at the .05 level of significance

5. There was no correlation between school administrators' characteristics and teachers' happiness at work in the 21st century, both overall and in each aspect.

6. The proposed guidelines for developing teachers' happiness at work in the 21st century under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2 encompassed three aspects, with average values lower than the overall average:

1) Returning teachers to the classroom by reducing non-teaching workloads, integrating technology for support, and allowing teachers to have input in workload selection; 2) Providing fair compensation by adjusting salary increments to align with teachers' responsibilities, supporting further education at higher levels, and implementing a transparent, fair, and accountable performance evaluation system; and 3) Promoting happy and healthy family lives by offering counseling, providing support and understanding for colleagues' situations, appropriately allocating teachers' workloads, and facilitating transfers to teachers' hometowns or to accompany their spouses when desired.

Keywords: Characteristics of School Administrators, Teachers' Happiness at Work,
The 21st century

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	7
ความมุ่งหมายของการวิจัย	8
สมมติฐานของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	11
กรอบแนวคิดของการวิจัย	14
นิยามศัพท์เฉพาะ	16
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	22
ความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	22
ความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	24
แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	25
ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21	44
ความหมายของความสุขในการทำงาน	59
ความหมายของความสุขในการทำงานของครู	59
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู	61
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	67
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21	74
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2	106
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	113
งานวิจัยในประเทศ	113
งานวิจัยต่างประเทศ	118

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	123
ตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	124
ประชากร	124
กลุ่มตัวอย่าง	125
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	134
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	138
การเก็บรวบรวมข้อมูล	139
การวิเคราะห์ข้อมูล	140
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	144
ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	146
ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	146
เครื่องมือที่ใช้.....	148
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	148
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	149
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	149
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	151
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	152
ตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	152

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4	ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 197
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 209
	ความมุ่งหมายของการวิจัย 210
	สมมติฐานของการวิจัย 211
	วิธีดำเนินการวิจัย 212
	สรุปผลการวิจัย 216
	อภิปรายผลผลการวิจัย 218
	ข้อเสนอแนะ 231
	บรรณานุกรม 233
	ภาคผนวก 247
	ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ..... 248
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย..... 252
	ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 268
	ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)..... 281
	ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ..... 294
	ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์..... 300
	ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา..... 315
	ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อ หาแนวทางพัฒนา..... 320
	ประวัติย่อผู้วิจัย 326

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	29
2 การสังเคราะห์ความสุขในการทำงานของครู	64
3 การสังเคราะห์สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	70
4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครู ในศตวรรษที่ 21	75
5 จำนวนโรงเรียนจำแนกตาม โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	126
6 รายชื่อกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก	128
7 รายชื่อกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง	131
8 รายชื่อกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่	134
9 สรุปลักษณะตัวอย่างโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่	134
10 จำนวนและข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน	155
11 คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม	158
12 คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการมีความรู้ความสามารถ	159
13 คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี	160

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์	161
15 คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม	163
16 คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการมีภาวะผู้นำ	164
17 คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน	165
18 คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี	166
19 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม	167
20 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี	169
21 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการคืนครูสู่ห้องเรียน	170

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
22 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	171
23 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล	172
24 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการมีครอบครัวที่มีความสุข	173
25 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ด้านมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ	174
26 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม	175
27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีสถาน ภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน	177
28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน	178
29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน	180

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
30 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษ ที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพ การดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน	180
31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษ ที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน	183
33 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษ ที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน	186
34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุข ในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จากตัวแปรทั้งหมด	187
35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน และความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม	191
36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนและ ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการอยู่ในสังคม การทำงานที่ดี	192
37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนและ ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการคืนครูสู่ห้องเรียน	193

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนและ ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการหาความรู้ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	194
39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนและ ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ สมเหตุสมผล	195
40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนและ ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีครอบครัวที่มีความสุข	196
41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนและ ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีลูกศิษย์ที่ประสบ ความสำเร็จ	197
42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน และความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านคุณธรรมจริยธรรม	198
43 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม	199
44 ตารางวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษ ที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการคืนครูสู่ห้องเรียน ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	202

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
45 ตารางวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษ ที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการได้รับคำตอบแทนที่สมเหตุสมผล ตามความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ	206
46 ตารางวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษ ที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีครอบครัวที่มีความสุข ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	209
47 ตาราง 46 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามคุณลักษณะของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ	293
48 ตาราง 47 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ	299
49 ตาราง 48 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความ เชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	307
50 ตาราง 49 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความ เชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	310

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	12
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	337
3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล	337
4 สัมภาษณ์ นางศรีสุดา ทิพย์สิงห์	322
5 สัมภาษณ์ ดร.ชอบกิจ กนกหงส์	322
6 สัมภาษณ์ ดร.นายยุทธา อุทโท	323
7 สัมภาษณ์ นายนาวา มาตราช	323
8 สัมภาษณ์ นายทัศนณรงค์ อัมราช	324
9 สัมภาษณ์ ดร.เกวียนทอง ต้นเชื้อ	324
10 สัมภาษณ์ ดร.นิภาพร	325
11 สัมภาษณ์ นางวิรัตน์ อัมราช	325

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สิ่งที่โลกจะเปลี่ยนไปจากศตวรรษที่ 20 สู่ศตวรรษที่ 21 สรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 กระแส ได้แก่ 1) กระแสการเปลี่ยนแปลงจากศตวรรษแห่งอเมริกา (American Century) สู่ศตวรรษแห่งเอเชีย (Asian Century) 2) กระแสการเปลี่ยนจากยุคแห่งความมั่งคั่งสู่ยุคแห่งความสุดโต่ง ทั้งธรรมชาติการเมือง และธุรกิจ และ 3) กระแสการเริ่มเปลี่ยนแกนอำนาจจากภาครัฐและเอกชนสู่ภาคประชาชน (Citizen Centric Governance) หรือประชาภิบาล นอกจากนี้แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกแล้ว แรงขับเคลื่อนที่จะมีผลกระทบและนัยสำคัญต่อภาคการศึกษาเรียนรู้ของประเทศไทยที่มีความสำคัญมากเช่นกัน คือแรงขับเคลื่อนในระดับภูมิภาค และบริบทประเด็นภายในประเทศไทย (Local Issues) ตลอดจนยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategy) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557, หน้า 30) ดังนั้น “การพัฒนาคน” ให้มีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลก ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีสิ่งที่สำคัญที่สุด คือทักษะการเรียนรู้และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 10) ความท้าทายด้านการศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือการเตรียมนักเรียนให้พร้อมกับชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญ กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง ครูจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนไปจากศตวรรษที่ 19 และ 20 โดยทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญที่สุด คือทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เด็กในศตวรรษที่ 21 นี้มีความรู้ความสามารถ และทักษะจำเป็น ซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ (สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ, 2560, หน้า 8)

การบริหารโรงเรียนในยุคการปฏิรูปการศึกษานั้น ผู้บริหารมีส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียน เพราะการบริหารกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับสาธารณะในยุคโลกาภิวัตน์นั้น มีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะทำให้ดำเนินการต่าง ๆ ไปได้ด้วยดีและบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตาม และกระทบกระเทือนไปทุกประเทศทั่วโลกเพราะฉะนั้นการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมอารยประเทศได้นั้น หลักสำคัญก็คือการศึกษา เพราะการศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ รัฐบาลจำเป็นต้องยกระดับประชากรให้ได้มาตรฐานสากล สิ่งแรกที่รีบเร่งคือ พัฒนาคนรุ่นใหม่ ดังนั้นรัฐบาลจึงต้องปรับเปลี่ยนนโยบายการพัฒนาประเทศจากที่เคยมุ่งเน้นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจมาเป็นการพัฒนาคนแทน ตามเจตนารมณ์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2565 – 2570) จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนา คือยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิต และสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดีรับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม ส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีความเข้มแข็งด้วยระบบคุณภาพ กำกับติดตาม และขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษา และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, หน้า 4) และตามเจตนารมณ์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2565 – 2570)

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากเพื่อให้สอดคล้องกับโลกที่หมุนเร็วขึ้นในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจและสังคม การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนี้ไม่เพียงแต่การเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีความสามารถเชิงวิชาการเท่านั้น แต่ยังต้องเน้นไปที่การพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตในสังคมยุคใหม่ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่าต้องปรับเปลี่ยนทั้งในระดับหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน และทักษะที่ผู้เรียนต้องพัฒนาเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยได้ระบุลักษณะสำคัญของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่าควรมีทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) สกศ. ได้เน้นถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหาสำหรับนักเรียน ทักษะเหล่านี้จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถ

ตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผลในสถานการณ์ที่ซับซ้อนและไม่แน่นอนในชีวิตจริง การสร้างความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) โลกในยุคดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้นักเรียนต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และเศรษฐกิจ ผู้เรียนควรมีความยืดหยุ่นในการเปลี่ยนแปลงและมีความสามารถในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี (Digital Literacy) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาเน้นย้ำว่าการเรียนรู้เทคโนโลยีและการรู้เท่าทันดิจิทัลเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ทักษะนี้รวมถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การทำงานและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ทักษะด้านอารมณ์และสังคม (Emotional and Social Skills) นอกจากทักษะด้านวิชาการ การพัฒนาทักษะด้านอารมณ์และสังคมก็มีความสำคัญ สกศ. ระบุว่า การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการเข้าใจผู้อื่นเป็นทักษะที่จำเป็นเพื่อให้นักเรียนสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) หนึ่งในหัวใจสำคัญของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือการเรียนรู้ตลอดชีวิต นักเรียนต้องมีความพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา เพราะความรู้และทักษะที่มีในวันนี้อาจไม่เพียงพอสำหรับอนาคต การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งที่ต้องปลูกฝังให้กับผู้เรียนตั้งแต่นั้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564, หน้า 15 – 46)

ในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารโรงเรียนจะถูกคาดหวังสูงมาก และต้องเผชิญกับความไม่แน่นอน และต้องบริหารงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ต้องสอนให้เด็กรู้จักการปลดล๊อคข้อจำกัดได้อย่างไร รวมถึงใช้การบริหารงานภายใต้ความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม ผู้บริหารและครูไม่ได้เปลี่ยนความรู้ของเด็ก แต่ต้องพยายามค้นหาศักยภาพของตัวเด็กออกมา และสร้างให้เด็กเป็นคนที่มีความมั่นใจในสังคมและมีหัวใจของความเป็นคนด้วย นอกจากนั้นคนยุคนี้ยังต้องเผชิญกับความขัดแย้งในตัวเองเพราะโลกปัจจุบันอิสระมากขึ้น แต่ขณะเดียวกันยังต้องมีการพึ่งพาอาศัยกัน คนทั่วไปจะสับสนว่าควรจะทำเพื่อตนเองหรือคำนึงถึงส่วนรวมก่อน ครูจะสอนอย่างไรให้เด็กมีความสามารถในการสร้างความสมดุลทางความคิดระหว่างสองสิ่งนี้สิ่งที่ต้องหล่อหลอมให้เด็กคือ Skillset ที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีหน้าที่ในการสร้างหลักสูตรและกิจกรรมที่ตอบโจทย์สิ่งเหล่านี้ คือ

- 1) Learn to Live เรียนเพื่อจะรู้จัก ใช้ชีวิตอยู่บนโลก
- 2) Learn to Love สอนให้เด็กรู้จักโลก รักคนอื่น รักตนเอง
- 3) Learn to Learn สอนให้เด็กรู้ว่าทำไมเราจึงต้องเรียน เรียนที่ไหน เรียนอย่างไร เรียนเมื่อไหร่ เรียนกับใคร และเรียนแล้วจะไปใช้ทำอะไร และ
- 4) Love to

Learn เด็กรักที่จะเรียนรู้ไปตลอดชีวิต โดยกระบวนการเรียนรู้ต้องมีลักษณะของการให้เด็กไปท่องโลก เมื่อมีประสบการณ์ก็กล้าที่จะแชร์ให้คนอื่นทราบและต้องสร้างให้เขาเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านใดด้านหนึ่ง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557, หน้า 15 – 46)

ในการดำเนินการตามแนวปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จจะต้องอาศัยการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องเป็นผู้ดำเนินการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพ ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 53 ที่ได้กำหนดให้ผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้นั้น จะต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการบริหาร การศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารโรงเรียนและผู้บริหาร การศึกษากำหนด และจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง โดยจะต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพบริหารกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะผู้นำที่สำคัญต่อการนำองค์กรไปสู่ ความสำเร็จ และเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ (นุชา แก้วลัม, 2566, หน้า 2)

ผู้บริหารโรงเรียนยุคปัจจุบันควรได้รับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ ต้องมีการพัฒนาในทุก ๆ ด้านให้สามารถบริหารจัดการโรงเรียนท่ามกลางกระแสที่เปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม ด้วยเหตุนี้ จึงเน้นความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องมีวิสัยทัศน์ มองเห็นความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพในการศึกษาและพร้อมที่จะเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของการบริหารจัดการส่งเสริมให้บุคคล มีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะการจัดการกระบวนการเรียนรู้การศึกษาเพื่อการพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้บริหารนั้นจะต้องทำให้โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรม การเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารโรงเรียนต้องเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม กำกับดูแล สนับสนุน ส่งเสริม พร้อมกับมีบทบาทในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา กำหนดให้มีคณะกรรมการโรงเรียนทุกแห่ง เพื่อช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมทุกอย่าง ในโรงเรียน เพื่อให้เกิดคุณภาพในการเรียนอย่างมีคุณภาพแก่ผู้เรียน ผู้ที่เป็นกลไกสำคัญ ในการดำเนินการและรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวทุกอย่างของงาน ก็คือ ผู้บริหาร ซึ่งต้องเป็นผู้ที่พร้อมทั้งความรู้ ด้านทักษะความสามารถ และบุคลิกภาพ

ที่เหมาะสม (คมสันต์ วงษ์ชาติ, 2561, หน้า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ดี ประกอบด้วย ด้านการเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถดี การมีบุคลิกภาพที่ดี มีวิสัยทัศน์ ตลอดจนเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมคุณธรรมจริยธรรม และการเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำที่ดีรวมถึงการมีคุณลักษณะอื่น ๆ จะช่วยให้บุคลากรที่ทำงานร่วมกับผู้บริหารโรงเรียน คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข เมื่อใดก็ตามที่ครูปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ครูจะปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายได้เต็มตามศักยภาพ โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ซึ่งจะทำให้นักเรียนเป็นบุคคลที่ดี เก่ง และมีความสุข สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคม ชุมชน ได้อย่างมีความสุข และถ้าผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดี จะช่วยให้ครูทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ และมีความสุขในการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีเวลาสอนอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ จนทำให้ตนเองมีความก้าวหน้าในอาชีพตลอดจนการมีครอบครัวที่ดี สามารถอบรมสั่งสอนศิษย์ จนประสบความสำเร็จ กลายเป็นบุคคลที่ได้รับการยกย่องว่า เป็นแบบอย่างที่ดี ด้านคุณธรรมจริยธรรม (ชลธิชา ตีบุชา, 2565, หน้า 14)

การมีความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาในบุคคลทุกวิชาชีพโดยเฉพาะบุคคลที่ทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนซึ่งก็คือครู จำเป็นต้องเริ่มจากความสุขที่เกิดขึ้นทั้งผู้เรียนและผู้สอน รวมถึงผู้ปกครอง เมื่อทุกฝ่ายมีความสุขจะส่งผลให้การเรียนดีขึ้น เมื่อการเรียนดีขึ้นจะส่งผลกลับไปทำให้มีความสุขมากยิ่งขึ้น ตามการทำงานตามแนวทางที่ว่า “จับมือไว้แล้วไปด้วยกัน” และ “เรียนดีมีความสุข” (บัลลังก์ โรหิตเสถียร, 2566, หน้า 1) จากการมอบนโยบายการศึกษา และแนวทางการขับเคลื่อนนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” การสอบถามครูและนักเรียนทั่วประเทศจำนวนทั้งสิ้น 1,184 ตัวอย่าง ทำให้สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาทราบว่าความสุขของครูและนักเรียนในปี 2567 ต้องการมากที่สุด คือ การคืนครูสู่ห้องเรียน ลดภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากงานสอน รองลงมาคือการปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ ลูกศิษย์ตั้งใจเรียนและประสบความสำเร็จ ครูมีหน้าที่การทำงานที่มั่นคง ครูมีความก้าวหน้า และมีชีวิตที่ดี สุขภาพดี เน้นครอบครัวมีความสุข ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ครูทุกคนต้องการ (พรพรรณ บัวทอง, 2567, หน้า 2)

ความสุขในการทำงานของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อทั้งประสิทธิภาพการสอนและคุณภาพชีวิตส่วนตัว การสร้างความสุขในการทำงานสำหรับครูสามารถพัฒนาขึ้นได้จากหลายปัจจัย เช่น การดูแลจิตใจตนเอง การจัดการอารมณ์ และการสร้างสมดุลในชีวิตการทำงาน แนวทางหนึ่งที่สำคัญคือการนำหลักจิตวิทยามาใช้ในการดูแล

จิตใจตนเอง เช่น การตระหนักรู้ในตนเอง การยอมรับตนเอง และการฝึกความยืดหยุ่นทางความคิด สิ่งเหล่านี้ช่วยเพิ่มพลังใจและลดความเครียดในการทำงาน ครูสามารถใช้วิธีการเหล่านี้เพื่อตั้งรับกับสถานการณ์ที่ท้าทายในห้องเรียนและส่งผลให้มีความสุขมากขึ้นในการทำงานนอกจากนี้ การจัดกิจกรรมเชิงบวกในโรงเรียน เช่น กิจกรรมกลุ่ม การใช้เทคโนโลยีในกระบวนการเรียนรู้ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียน ยังช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เช่น การจัดสรรเวลาพักให้ครู และการยืดหยุ่นในการติดตามงาน ก็เป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มความสุข ทำให้ครูสามารถรักษาสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น (EDUCA, 2024, ออนไลน์)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ โดยจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ครอบคลุมพื้นที่บริการ จำนวน 7 อำเภอ ดังนี้อำเภอสว่างแดนดิน อำเภอพังโคน อำเภอพรรณานิคม อำเภอนิคมน้ำอูน อำเภอวาริชภูมิ อำเภอส่องดาว และอำเภอเจริญศิลป์ ภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นองค์กรมาตรฐาน ยึดหลักธรรมาภิบาล จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ และมีประเด็นยุทธศาสตร์คือส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน ยกระดับคุณภาพการศึกษา และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จากที่ผ่านมา มีผลการดำเนินงานภาพรวมอยู่ในระดับดี (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2565, หน้า 29) โดยมีกระบวนการบริหารจัดการองค์การและการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพและบริบทของพื้นที่ ตลอดจนการดำเนินงานครอบคลุมตามภาระงานหลัก 4 ด้าน นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้กำหนดค่านิยมองค์กร (VALUE) ไว้ว่าเป็นองค์กรแห่งความสุข ยึดหลักธรรมาภิบาล ประสานสามัคคียินดีให้บริการ สื่อสารประทับใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อนำไปเป็นแนวทาง

ในการพัฒนาความสุขในการทำงานของครู เพราะความสุขในการทำงานของครูจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นประโยชน์โดยตรงต่อความสำเร็จในการบริหารงานและการพัฒนาผู้เรียนของครูในโรงเรียนต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
5. คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนและความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
6. แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
6. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน

4. ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

5. คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

1.1. คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยของสุรัตน์ ดวงชาทม (2560, หน้า 6 – 9); คณินันท์ กิจวิธิ (2561, หน้า 33 – 40); ชิวสาธน์ กิ่งแก้ว (2561, หน้า 8); พรทิพย์ สุขเอียด (2562, หน้า 5); กัลย์สุตา สวนเศรษฐ (2564, หน้า 5); ขวัญหล้า น้อยนวล และคณะ (2564, หน้า 181); พัฒนศักดิ์ อภัยสม และคณะ (2566, หน้า 1756); แก้วมณี โสพิน และคณะ (2566, หน้า 1310); Quible (2010, หน้า 15); Alquizar, J. S. (2013, หน้า 40) ได้คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งหมด 7 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.1.1 ด้านการมีความรู้ความสามารถ
- 1.2.2 ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี
- 1.2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์
- 1.2.4 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม

1.2.5 ด้านการมีภาวะผู้นำ

1.2.6 ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน

1.2.7 ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี

1.2. ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ได้จากเอกสารและงานวิจัยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2551, หน้า 2 – 3); ครรชิตชานีประโคน (2560, หน้า 4); กฤตชัย สุริยนต์ (2562, หน้า 7); ชลธิชา ดีบุชา (2565, หน้า 7); พรพรรณ บัวทอง (2567, หน้า 1); และ Jones (2011, หน้า 1) ซึ่งได้แก่

1.2.1 การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี

1.2.2 การคืนครูสู่ห้องเรียน

1.2.3 การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.2.4 การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล

1.2.5 การมีครอบครัวดีมีความสุข

1.2.6 การมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ

1.2.7 การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้นจำนวนทั้งสิ้น 2,666 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 255 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,411 คน จากทั้งหมด 255 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ผู้วิจัยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 336 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 79 และครูผู้สอนจำนวน 257 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 ตั้งแต่ 11 – 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน

3.2.1.1 ด้านการมีความรู้ความสามารถ

3.2.1.2 ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี

3.2.1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์

3.2.1.4 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม

3.2.1.5 ด้านการมีภาวะผู้นำ

3.2.1.6 ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน

3.2.1.7 ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี

3.2.2 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21

3.2.2.1 การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี

3.2.2.2 การคืนครูสู่ห้องเรียน

3.2.2.3 การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3.2.2.4 การได้รับการค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล

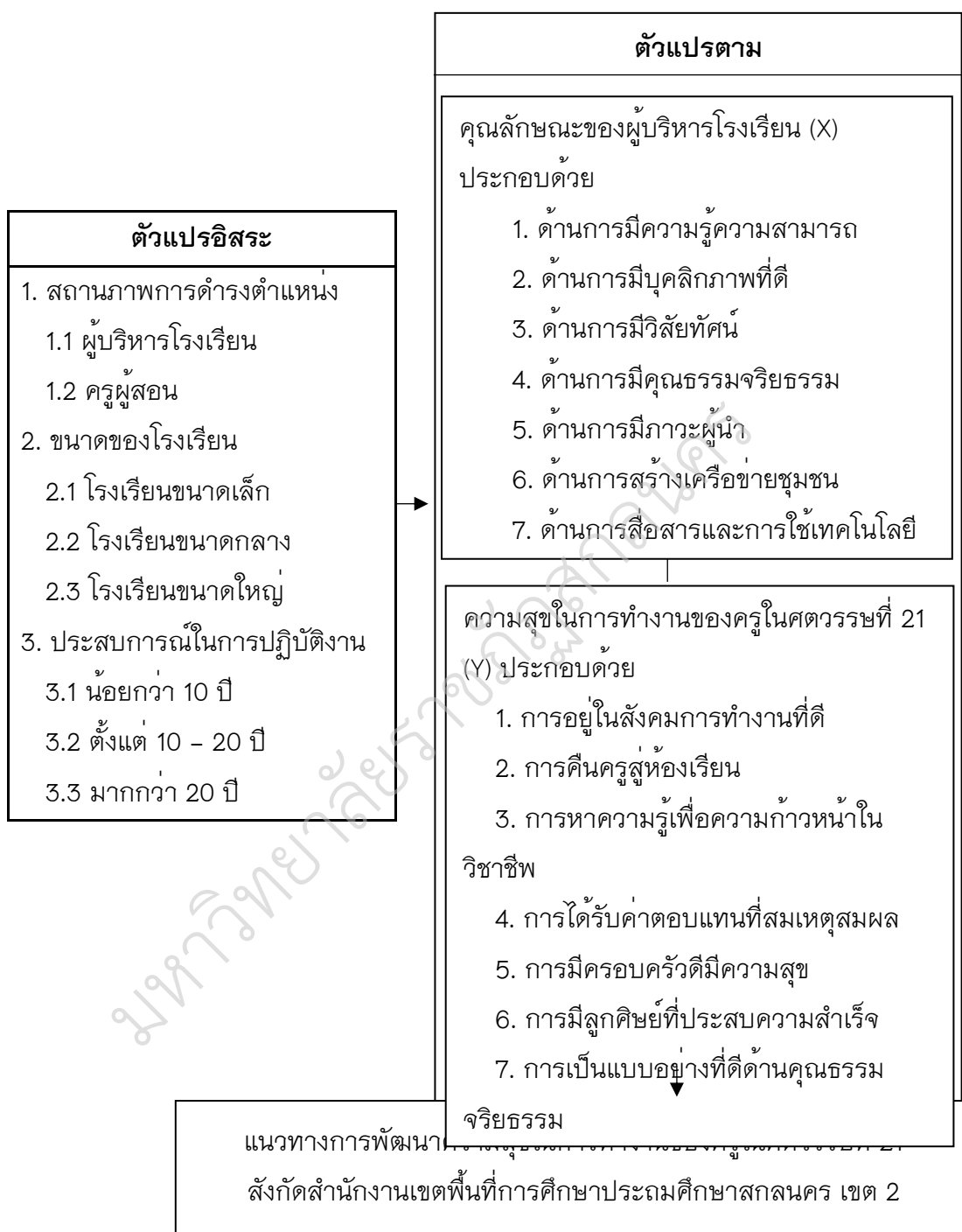
3.2.2.5 การมีครอบครัวดีมีความสุข

3.2.2.6 การมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ

3.2.2.7 การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยของ สุรัตน์ ดวงชาทม (2560, หน้า 6 – 9); คณินันต์ กิจวิธิ (2561, หน้า 33 – 40); ชิวสาธน์ กิ่งแก้ว (2561, หน้า 8); พรทิพย์ สุขเอียด (2562, หน้า 5); กัลย์สุดา สอนเศรษฐ (2564, หน้า 5); ขวัญหล้า น้อยนวล และคณะ (2564, หน้า 181); พัฒนศักดิ์ อภัยสม และคณะ (2566, หน้า 1756); แก้วมณี โสพิน และคณะ (2566, หน้า 1310), Quible (2010, หน้า 15); Alquizar, J. S (2013, หน้า 40) จากแนวคิดและข้อค้นพบดังกล่าว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนรวมได้ 7 ด้าน คือ 1) ด้านการมีความรู้ความสามารถ 2) ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 4) ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม และ 5) ด้านการมีภาวะผู้นำ 6) ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชนและ 7) ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี และความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ได้จากเอกสารและงานวิจัยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2551, หน้า 2 – 3); ครรชิต ชานีประโคน (2560, หน้า 4); กฤตชัย สุริยนต์ (2562, หน้า 7); ชลธิชา ดีบุชา (2565, หน้า 7); พรพรรณ บัวทอง (2567, หน้า 1); และ Jones (2011, หน้า 1) ซึ่งประกอบด้วย 1) การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี 2) การคืนครูสู่ห้องเรียน 3) การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ 4) การได้รับคำตอบแทนที่สมเหตุสมผล 5) การมีครอบครัวดีมีความสุข 6) การมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ และ 7) การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงศักยภาพทางความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สามารถชักจูงหรือโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.1 ด้านการมีความรู้ความสามารถ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมีความรู้ในเรื่องการบริหารเป็นอย่างดี มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน วางแผนงานไปในทิศทางที่เหมาะสม มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันเสมอ สามารถเป็นที่ปรึกษาและได้รับการยอมรับนับถือจากครู อีกทั้งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู สามารถครองตน ครองคน และครองงาน และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี

1.2 ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการเป็นบุคคลที่มีรูปร่าง หน้าตาดีเป็นที่ชื่นชมแก่คนทั่วไป มีความคิดเชิงเหตุผลและมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการแต่งกายที่งามสง่า เหมาะสม สุภาพ เรียบร้อย ถูกกาลเทศะ มีจิตใจแจ่มใส วาจาดี สามารถชักนำการตัดสินใจได้ดีจนได้รับการยอมรับนับถือ สามารถเป็นต้นแบบในการทำงานและสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมีความสามารถในการมองการณ์ไกล คาดการณ์ความเป็นไปได้ในอนาคตด้านการบริหารโรงเรียนได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว รู้จุดเด่น จุดด้อยของบุคคล สถานที่และปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถวางแผน กำหนดเป้าหมายและสร้างภาพลักษณ์ของโรงเรียนในอนาคตได้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังสามารถวิเคราะห์สถานการณ์และสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานขององค์กรให้ดำเนินไปในทางที่ดีขึ้น

1.4 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดีและทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความสำนึกที่ว่าเป็นสิ่งที่ดีที่ควรกระทำ และทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา

ปิตามารดา ผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจนชุมชน บริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย แก้ปัญหาด้วยหลัก เมตตาธรรม พัฒนาและสนับสนุนด้านคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นในตนเอง องค์กร และชุมชน

1.5 ด้านการมีภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่แสดงออกถึงการมีความสามารถในการนำพาครูหรือบุคลากรทางการศึกษารวมทั้ง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาเช่นผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงาน องค์กร ทำกิจกรรมเพื่อ เสริมสร้างศักยภาพ ร่วมมือกันในการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีความสามารถในการประสานคนและประสานงาน สามารถจูงใจ ให้ผู้ร่วมงานทำงาน และสร้างความพึงพอใจให้ผู้ร่วมงานได้ สามารถชี้แนะ แนะนำ การดำเนินงานให้แก่ผู้ร่วมงาน และสามารถสร้างทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่แสดงออกถึงการมีความสามารถในการสร้างเครือข่าย สร้างความสัมพันธ์กับ ชุมชน โดยทำให้โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน สร้างความมั่นคงและสร้างโอกาส ทางการศึกษาให้เกิดขึ้นภายในชุมชน สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อกำหนดวิธีการพัฒนา โรงเรียน สร้างแรงกระตุ้นในการทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีบทบาท ในการจัดและพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา กำหนดให้มีการจัดหลักสูตร ที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนอยู่เสมอ

1.7 ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่าง บุคลากรที่ทำงานร่วมกัน มีการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว และเพียงพอต่อการ ตัดสินใจในการปฏิบัติงานของครู สามารถเจรจา ตอรอง โนมน้าวเพื่อประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานทั้งภายในโรงเรียนและในที่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ มองเห็นคุณค่าของ เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ โดยจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ

ในการวิจัยครั้งนี้วัดคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนได้จากแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert's 5 Rating Scale) จากมากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2. ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การที่ครูปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความปลาบปลื้มใจที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน รู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานที่ทำ มีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากครูในโรงเรียนและผู้บังคับบัญชา เกิดแรงผลักดันในทางบวกให้กับตนเองและองค์กร สามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานได้สำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

2.1 การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี หมายถึง การที่ครูมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี รวมถึงมีความรัก ความเมตตา และมีความสามัคคีปรองดองกันช่วยเหลือกันในการทำงาน เอื้อเฟื้อต่อโรงเรียนที่ตนทำงาน ดำเนินถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง โดยการมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีจะทำให้ครูพร้อมรวมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า

2.2 การคืนครูสู่ห้องเรียน หมายถึง ครูมีเวลาทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนนักเรียน จัดบรรยากาศชั้นเรียนได้เป็นอย่างดี มีความสุขในการสอนนักเรียน มีความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรและการออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด นอกจากนี้ครูยังได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการสัมมนาหรืออบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาศักยภาพในด้านการจัดการเรียนการสอน

2.3 การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง การที่ครูหาความรู้พัฒนาตนเอง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานตลอดเวลา จากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานรวมทั้งมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ดีขึ้น หรือการเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น

2.4 การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล หมายถึง การที่ครูรู้สึกว่าตนเองได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการทุ่มเทในการทำงาน และการได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบนั้นสามารถจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ อีกทั้งค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผลสามารถส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครู รวมทั้งดึงดูดครูที่มีศักยภาพมาปฏิบัติงานกับโรงเรียนได้

2.5 การมีครอบครัวดีมีความสุข หมายถึง การที่ครูจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นกับชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการทำงานกับเวลาของครอบครัวได้ ทั้งยังให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัวอยู่เสมอ หากเมื่อต้องเจอปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ครอบครัวจะเป็นกำลังใจสำคัญให้สามารถฟันฝ่าไปได้ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในครอบครัว ครอบครัวที่แข็งแรง และช่วยส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจที่ดีต่อครู

2.6 การมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ หมายถึง การที่ครูมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นผู้มีส่วนร่วมในการสั่งสอนอบรมศิษย์ สามารถพัฒนาลูกศิษย์ให้เป็นคนดี คนเก่ง จนทำให้มีลูกศิษย์ประสบความสำเร็จด้านการเรียน และมีศักยภาพในการศึกษาต่อ และหรือการทำงานที่มีความมั่นคง และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.7 การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การที่ครูมีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถในการทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จได้ด้วยดี ได้รับความเชื่อถือหรือยอมรับยกย่อง และไว้วางใจในการประสานความร่วมมือ สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สร้างเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียนได้ และเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถ มีคุณงามความดี และเป็นທີ່ปรึกษาที่ดีแก่ผู้อื่นได้ อีกทั้งปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีได้อย่างเหมาะสมอยู่เสมอ

ในการวิจัยครั้งนี้วัดความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's 5 Rating Scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง การดำรงตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2546 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

4. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนจำแนกตามจำนวนนักเรียน โดยโรงเรียนที่สังกัดใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา

4.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงาน ที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลา ปัจจุบันแบ่งเป็น

5.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน ของผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอน ที่น้อยกว่า 10 ปี

5.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน ของผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี

5.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน ของผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอนที่มากกว่า 20 ปี

6. แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการที่เหมาะสมในการพัฒนาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมมาพิจารณา โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ถ้าพบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ด้านใดที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ในทางบวกและอยู่ระดับปานกลางลงมา หรือไม่มีความสัมพันธ์กัน ผู้วิจัยจะแนวทางพัฒนาโดยพิจารณาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาสร้าง

แบบสอบถาม เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 ท่าน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒินำเสนอวิธี
หรือแนวทางพัฒนาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านนั้นต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน กับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.1 ความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.2 ความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน
2. ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21
 - 2.1 ความหมายของความสุขในการทำงานของครู
 - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู
 - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21
 - 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน

1. ความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ไว้ดังนี้

นันทศักดิ์ สุขโข (2560, หน้า 19) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา โดยจะช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วสันต์ บัวชุม (2561, หน้า 66 – 67) กล่าวว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีทักษะการติดต่อประสานงาน การสื่อสารและเทคโนโลยีที่ดี มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล คิดอย่างสร้างสรรค์ เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน มีบุคลิกภาพที่ดีอ่อนน้อมถ่อมตน และพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ก้าวทันการปฏิรูปการศึกษา

สิริชัย โพธิ์ศรีทอง (2562, หน้า 15) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้บริหารไว้ว่าเป็นศักยภาพทางความรู้ความสามารถ หรือทักษะที่ช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

ยุวเรศ ประดู และคณะ (2564, หน้า 49 – 50) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม มีบุคลิกภาพที่ดี มีความสามารถที่จะโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ เต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา มีคุณลักษณะเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นแบบอย่างต่อผู้ร่วมงาน ในเรื่องการวางเป้าหมายในการทำงาน เป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น มีความรอบรู้ริเริ่ม เปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ มีความกระตือรือร้น มีความอดทนในการรับผิดชอบหน้าที่ มีบุคลิกภาพที่ดี กล้าคิด กล้าตัดสินใจ เพื่อให้การบริหารและพัฒนาสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

โสธดา จันทร์บุญนาถ (2564, หน้า 11) ให้ความหมายคุณลักษณะผู้บริหารไว้ว่า หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่มีอยู่ในตัวบุคคลพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเฉพาะตัว พฤติกรรมการแสดงออก พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออก ทั้งภายในและภายนอก สามารถในการนำชักจูงหรือโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้บรรลุ

ตามวัตถุประสงค์ให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ ภูมิหลังทางสังคม ลักษณะที่เกี่ยวข้องงานลักษณะทางสังคม ประสิทธิภาพทางการสื่อสาร และศักยภาพทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

สร้อยทิพย์ แก้วตา (2565, หน้า 42) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมลักษณะที่ดีที่มีอยู่ประจำตัวผู้บริหาร ที่เต็มเปี่ยมไปด้วยศักยภาพ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถ ทำให้มีอิทธิพลหรือมีบทบาทเหนือกว่าบุคคลในองค์กร มีวิสัยทัศน์ในการบริหาร การศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ ทำให้บุคคลในองค์กรคล้อยตาม เชื่อถือเคารพ ศรัทธาและปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้ เหมาะสมกับสถานการณ์ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับ ของผู้เกี่ยวข้อง และมีความเป็นประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง

จันทิมา ใจซื่อ (2566, หน้า 16) กล่าวว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษายุคเน็กซ์เจนออร์มัล หมายถึง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบวิถีชีวิตปกติถัดไป ที่มีการนำเอาแพลตฟอร์มและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในองค์กร เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการองค์กร ให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลของการบริหารการศึกษา

Alquizar, J. S (2013, หน้า 42) กล่าวว่า ลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน คือ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดการเรียนการสอนภายในระบบโรงเรียน และยังเกี่ยวข้องกับการเพิ่มคุณภาพการสอนและเพิ่มทักษะการแก้ปัญหาของผู้เรียนด้วย

Pellegrino, & Varnhagan (2010, หน้า 1) กล่าวว่า ว่าคุณลักษณะ ของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคล รวมทั้งเป็นศักยภาพทางความรู้ หรือทักษะที่จะช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานให้สำเร็จ

จากความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึง ศักยภาพทางความรู้ความสามารถ และทักษะที่สามารถชักจูงหรือโน้มน้าวให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน

นักวิชาการและนักวิจัย ได้กล่าวถึง ความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ไว้ดังนี้

ชีวสาธน์ กิ่งแก้ว (2561, หน้า 55 – 56) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความสามารถในการทำงาน และคุณสมบัติหลายอย่างรวมกันตามที่หน่วยงานต้องการจึงจะบริหารงานให้เกิดผลดี จะเห็นได้ว่าผู้บริหารที่ขาดความสามารถย่อมจะขาดความเชื่อถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา อันเป็นต้นเหตุแห่งปัญหาของการบังคับบัญชาในที่สุด ความสามารถในการทำงานของผู้บริหาร นอกจากจะก่อให้เกิดความศรัทธาเลื่อมใสจากผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไปแล้ว ยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์

สิริชัย โพธิ์ศรีทอง (2562, หน้า 15) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ ได้ดังเช่น คุณลักษณะด้านความเฉลียวฉลาด การตัดสินใจที่ดี มีความกระตือรือร้น ความความทะเยอทะยานมุ่งสู่ความสำเร็จ รับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม มีแรงจูงใจด้านอำนาจ มั่นใจในตนเอง อดทนต่อความเครียดได้ ดังนั้น คุณลักษณะของผู้บริหาร ที่กล่าวมา จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นันทศักดิ์ อุสุวรรณ (2565, หน้า 76) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ดี มีคุณภาพจะต้องอาศัยองค์ประกอบในหลาย ๆ ด้านมาเป็นปัจจัยในการสนับสนุนการบริหารสถานศึกษา ซึ่งหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญก็คือ คุณลักษณะ เพราะจะเป็นตัวชี้วัดหรือทำให้เห็นถึงคุณสมบัติและพฤติกรรมประจำตัวของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแสดงออกมาผ่านกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษา

นุชา แก้วลิ้ม (2566, หน้า 12) กล่าวว่า ผู้สถานศึกษาเปรียบเสมือนเสาหลักโครงการบริหารสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาแนวทางให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยจะต้องเป็นผู้ที่คอยประสานความร่วมมือในแต่ละฝ่าย บริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งก้าวทันความเปลี่ยนแปลง และมุ่งพัฒนาเพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์มากที่สุด

ชลธิชา บัวทอง (2566, หน้า 17) กล่าวว่า ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของงานในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหาร

จึงต้องประกอบด้วยคุณลักษณะหลายประการ ทั้งด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ในการบริหารงาน และความเป็นผู้นำ ลักษณะพึงประสงค์ของผู้บริหารที่เหมาะสมกับการ เรียนรู้เป็นผู้นำนโยบายและโครงการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติและเป็นผู้บ่งชี้ความสำเร็จ ของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษา ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

จากความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนข้างต้น ผู้วิจัยสรุป ได้ว่า ความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี มีคุณภาพจะมีคุณลักษณะเป็นตัวชี้วัดหรือทำให้เห็นถึงคุณสมบัติและพฤติกรรมประจำตัว ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยแสดงออกมาผ่านกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนและพัฒนาแนวทาง เพื่อนำองค์กรไปสู่ เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยจะต้องเป็นผู้ที่คอยประสานความร่วมมือ ในแต่ละฝ่าย บริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน

นักวิจัย นักการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในสถานศึกษา ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ไว้ดังนี้

สุรัตน์ ดวงชาทม (2560, หน้า 6 – 9) กล่าวว่า ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การขึ้นอยู่กับ ศักยภาพของผู้บริหาร องค์การทุกองค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐ หรือเอกชนจึงปรารถนาที่จะให้มี หรือได้มาซึ่งนักบริหาร มืออาชีพมาบริหารองค์การ ซึ่งนักบริหารมืออาชีพ คือ ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการบริหาร มีผลงานที่ประสบความสำเร็จจนเป็นหลักประกัน ถึงความเป็นผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูง มีคุณภาพและมีมาตรฐานจนเป็นที่ยอมรับ ผู้บริหาร ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารอย่างมืออาชีพจำนวนมากพบว่าผู้บริหารเหล่านั้น จะมีคุณลักษณะหรือ คุณสมบัติที่โดดเด่นในเรื่องต่อไปนี้

1. มีบุคลิกภาพที่ดี (Personality)
2. มีความรู้ดี (Knowledge)
3. มีวิสัยทัศน์ (Vision)
4. มีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship)
5. มีภาวะผู้นำ (Leadership)
6. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Chief Change Officer)
7. มีคุณธรรมจริยธรรม (Moral and Ethics)

8. บริหารจัดการดี (Administration and Management)

9. มีความสามารถพิเศษรอบด้าน (Talent)

10. เป็นผู้นำวิชาชีพ (Professional Leader)

คณิศร กิจวิธิ (2561, หน้า 33 – 40) ได้ให้แนวคิดทฤษฎีคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. การเป็นนักคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์
2. การสร้างเครือข่ายชุมชน
3. การมีวิสัยทัศน์
4. การสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี
5. ความซื่อสัตย์และคุณธรรม
6. ความมุ่งมั่นและพากเพียร

ชีวะสารณ กิ่งแก้ว (2561, หน้า 8) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย

1. ด้านบุคลิกภาพ
2. ด้านคุณธรรมจริยธรรม
3. ด้านความรู้ความสามารถ
4. ด้านวิสัยทัศน์
5. ด้านมนุษยสัมพันธ์

พรทิพย์ สุขเอียด (2562, หน้า 5) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านผู้นำ
2. คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม
3. คุณลักษณะ ด้านวิชาการ
4. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

กัลย์สุดา สอนเศรษฐ (2564, หน้า 5) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

1. ด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์
2. ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์

4. ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี

5. ด้านความซื่อสัตย์และคุณธรรม

6. ด้านความมุ่งมั่นและพากเพียร

ขวัญหล้า น้อยนวล และคณะ (2564, หน้า 181) กล่าวว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย

1. ด้านผู้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา

2. ด้านวิสัยทัศน์และการพัฒนาตนเอง

3. ด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

4. ด้านความรู้และความสามารถในการบริหาร

5. ด้านความรับผิดชอบ

แก้วมณี โสพิน และจรัส อติวิทยากรณ์ (2566, หน้า 1310)

ได้สรุปคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

2. คุณลักษณะด้านคุณธรรม และจริยธรรม

3. คุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถในการบริหาร

4. คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์

5. คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ

พัฒนศักดิ์ อภัยสม, พงษ์ธร สิงห์พันธ์ และ ชวนคิด มะเสนะ (2566, หน้า 1,756) นำเสนอว่า อนาคตภาพคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2565 – 2574) ประกอบด้วย 10 ด้าน คือ

1. ด้านวิสัยทัศน์

2. ด้านความรู้และการเรียนรู้

3. ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

4. ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

5. ด้านการสร้างพลังและแรงบันดาลใจ

6. ด้านการสร้างเครือข่ายและมนุษยสัมพันธ์

7. ด้านการสร้างโอกาสและเพิ่มศักยภาพเพื่อนร่วมงาน

8. ด้านภาพลักษณ์และเป็นแบบอย่างที่ดี

9. ด้านการสื่อสาร

10. ด้านผู้นำและภาวะผู้นำ

Quible (2010, p. 15) กล่าวว่าคุณลักษณะที่ดีของหัวหน้าหรือผู้นำ
ประกอบด้วย

1. มีศิลปะในการทำงาน
2. ฉลาดรอบรู้ กล่าวตัดสินใจ
3. ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและใส่ใจปรับปรุงงาน
4. มีความซื่อสัตย์ซื่อสัตย์และมีความคิดริเริ่ม

Alquizar, J. S. (2013, p. 40) สรุปคุณลักษณะของผู้บริหาร
ประกอบด้วย

1. ด้านภาพลักษณ์ของบุคคล
2. ด้านมีวิสัยทัศน์
3. ด้านผู้นำการเรียนการสอน
4. ด้านภาวะผู้นำองค์กร
5. ด้านการจัดการ
6. ด้านการอำนวยความสะดวกในโรงเรียนและชุมชน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์
คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความสอดคล้องกับ จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน
ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	สุรัตน์ ดวงขำหม (2560)	คณินดิษฐ์ กิจวิธ (2561)	ชีวสานันท์ กิ่งแก้ว (2561)	พรทิพย์ สุขเอียด (2562)	กัลยสุตา สวณเศรษฐ (2564)	ขวัญหลา นอยนวนล และคณะ (2564)	พัฒนศักดิ์ อภัยสม และคณะ (2566)	แกวมณี โสพิน และคณะ (2566)	Quible (2010)	Alquizar, J. S (2013)	ความถี่ (f = 10)	ร้อยละ
1. มีบุคลิกภาพที่ดี/ ด้านการมีบุคลิกภาพ/ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ/ ด้านบุคลิกภาพผู้บริหารสถานศึกษา/ ด้านภาพลักษณ์และเป็นแบบอย่างที่ดี/ด้านภาพลักษณ์ของบุคคล	✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓	7	70
2. มีความรู้ดี/ด้านความรู้ความสามารถ/คุณลักษณะด้านวิชาการ/ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร/ ด้านความรู้และการเรียนรู้/ด้านผู้นำการเรียนการสอน	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	8	80

ตาราง 1 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	สุรัตน์ ดวงขาทม (2560)	คณินดิษฐ์ กิจวิธิ (2561)	ชีวสาธน์ กิ่งแก้ว (2561)	พรทิพย์ สุขเอียด (2562)	กัลย์สุดา สวมนศรีษฐ (2564)	ขวัญหลา นอยนวล และคณะ (2564)	พัฒนศักดิ์ อภัยสม และคณะ (2566)	แกวมณี โสพิน และคณะ (2566)	Quible (2010)	Alquizar, J. S (2013)	ความถี่ (f=10)	ร้อยละ
3. การมีวิสัยทัศน์/ ด้านวิสัยทัศน์และการพัฒนาตนเอง/ ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์	✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓	7	70
4. มีมนุษยสัมพันธ์/ด้านมนุษยสัมพันธ์	✓		✓					✓			3	30
5. มีภาวะผู้นำ/ คุณลักษณะด้านผู้นำ/ ด้านความเป็นผู้นำ/ ด้านภาวะผู้นำองค์กร/ ด้านผู้นำและภาวะผู้นำ	✓			✓			✓	✓		✓	5	50
6. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง		✓									1	10

ตาราง 1 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	สุรัตน์ ดวงชาทม (2560)	คณินดิษฐ์ กิจวิธิ (2561)	ชีวลักษณ์ กิ่งแก้ว (2561)	พรทิพย์ สุขเอียด (2562)	กัลย์สุตา สวณเศรษฐ (2564)	ขวัญหลา นอยนวล และคณะ (2564)	พัฒนศักดิ์ อภัยสม และคณะ (2566)	แก้วณี โสพิน และคณะ (2566)	Quible (2010)	Alquizar, J. S (2013)	ความถี่ (f = 10)	ร้อยละ
7. มีคุณธรรมจริยธรรม/ ความซื่อสัตย์และคุณธรรม/ คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม/ ด้านความซื่อสัตย์ และคุณธรรม/ มีความซื่อสัตย์ขั้นและมีความคิดริเริ่ม	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓		7	70
8. บริหารจัดการดี/ ด้านการจัดการ	✓									✓	2	20
9. มีความสามารถพิเศษรอบด้าน	✓										1	10
10. เป็นผู้นำวิชาชีพ	✓										1	10
11. การเป็นนักคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์/ ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม		✓			✓		✓				3	30

ตาราง 1 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	สุรัตน์ ดวงชาทม (2560)	คณินดิษฐ์ กิจวิธิ (2561)	ชีวัน ชันท์ กิ่งแก้ว (2561)	พรทิพย์ สุขเอียด (2562)	กัลย์สุดา สวเนศเรษฐ (2564)	ขวัญหลา นอยนวล และคณะ (2564)	พัฒนศักดิ์ อภัยสม และคณะ (2566)	แก้วมณี โสพิน และคณะ (2566)	Quible (2010)	Alquizar, J. S (2013)	ความถี่ (f = 10)	ร้อยละ
12. การสร้างเครือข่ายชุมชน/ด้านการสร้างเครือข่ายและมนุษย์สัมพันธ์/ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในโรงเรียนและชุมชน		✓			✓		✓			✓	4	40
13. การสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี/ ด้านการนำนวัตกรรมและ เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา/ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล/ด้านการสื่อสาร		✓			✓	✓	✓				4	40
14. ความมุ่งมั่นและพากเพียร/ ด้านความมุ่งมั่นและภาคเพียร		✓			✓						2	20
15. ด้านความรับผิดชอบ						✓					1	10

ตาราง 1 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	ลูว์ตัน ดวงชาทม (2560)	คณินดิษฐ์ กิจวิธิ (2561)	ชีวสาธน์ กิ่งแก้ว (2561)	พรทิพย์ สุขเอียด (2562)	กัลยสุตา สวณเศรษฐ (2564)	ขวัญหลา นอยนวล และคณะ (2564)	พัฒนศักดิ์ อภัยสม และคณะ (2566)	แกมณี โสพิน และคณะ (2566)	Quible (2010)	Alquizar, J. S (2013)	ความถี่ (f = 10)	ร้อยละ
16. ด้านการสร้างพลังและแรงบันดาลใจ							✓				1	10
17. ด้านการสร้างโอกาสและเพิ่มศักยภาพเพื่อนร่วมงาน							✓				1	10
18. มีศิลปะในการทำงาน									✓		1	10
19. นวัตกรรมกล้าตัดสินใจ									✓		1	10

จากตาราง 1 จะเห็นได้จากการสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งคาดว่าจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ของนักวิชาการทั้งใน และต่างประเทศจำนวน 10 ท่าน ผู้วิจัยได้พิจารณาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป (ร้อยละ 40) ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จึงทำให้ได้องค์ประกอบ ของคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่จะนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยจำนวน 7 ด้าน โดยแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน และกำหนดเป็นชื่อตัวแปรใหม่ ดังนี้

1. มีความรู้ดี/ ด้านความรู้ความสามารถ/ คุณลักษณะด้านวิชาการ/ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร/ ด้านความรู้และการเรียนรู้/ ด้านผู้นำการเรียน การสอน/ ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่ คือ ด้านการมีความรู้ความสามารถดี (ร้อยละ 80)
2. มีบุคลิกภาพที่ดี/ด้านการมีบุคลิกภาพ/คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ/ ด้านบุคลิกภาพผู้บริหารสถานศึกษา/ ด้านบุคลิกภาพ/ ด้านภาพลักษณ์และเป็นแบบอย่าง ที่ดี/ด้านภาพลักษณ์ของบุคคล ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่ คือ ด้านการมีบุคลิกภาพ ที่ดี (ร้อยละ 70)
3. มีวิสัยทัศน์/ การมีวิสัยทัศน์/ ด้านวิสัยทัศน์/ ด้านการมีวิสัยทัศน์/ ด้านวิสัยทัศน์และการพัฒนาตนเอง/ ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยได้กำหนด ชื่อตัวแปรใหม่ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (ร้อยละ 70)
4. มีคุณธรรมจริยธรรม/ ความซื่อสัตย์และคุณธรรม/ ด้านคุณธรรม จริยธรรม/ คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม/ ด้านความซื่อสัตย์และคุณธรรม/ มีความซื่อสัตย์ซื่อซ้นและมีความคิดริเริ่ม ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่คือ ด้านการมี คุณธรรมจริยธรรม (ร้อยละ 70)
5. ภาวะผู้นำ/ คุณลักษณะด้านผู้นำ/ ด้านความเป็นผู้นำ/ ด้านภาวะผู้นำ องค์การ/ ด้านผู้นำและภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่ คือ ด้านการมีภาวะผู้นำ (ร้อยละ 50)
6. การสร้างเครือข่ายชุมชน/ ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน/ ด้านการสร้าง เครือข่ายและมนุษย์สัมพันธ์/ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในโรงเรียน และชุมชน ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่ คือ ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน (ร้อยละ 40)

7. การสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี/ ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี/ ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา/ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล/ ด้านการสื่อสาร ผู้วิจัยได้กำหนดข้อตัวแปรใหม่ คือ ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี (ร้อยละ 40)

จากการสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สามารถสรุปเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ได้ 7 ด้านคือ 1) ด้านการมีความรู้ความสามารถ 2) ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 4) ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม และ 5) ด้านการมีภาวะผู้นำ 6) ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน 7) ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการมีความรู้ความสามารถ

1.1 ความหมายของด้านการมีความรู้ความสามารถ

มีผู้ให้นิยามและความหมายของด้านการมีความรู้ความสามารถไว้มากมาย ดังนี้

จันทิมา ใจซื่อ (2565, หน้า 23) กล่าวว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลด้านความรู้ความสามารถ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ในเรื่องการบริหารเป็นอย่างดี มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันเสมอ มีความฉลาดเฉลียวในการบริหารงานในสถานศึกษา สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์มีความรู้ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร มีความรอบรู้ มีทักษะในการสื่อสารกับบุคลากรภายในและภายนอกองค์กรอย่างสร้างสรรค์ การมีใช้สถานศึกษาเป็นฐาน สามารถนำความรู้ใหม่ ๆ และเทคโนโลยีหรือแพลตฟอร์มต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรภายในองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรและบูรณาการสิ่งต่าง ๆ ในองค์กรให้เกิดความสมดุลได้

อรอนงค์ เทียบอุดม (2565, หน้า 33) สรุปว่า คุณลักษณะของผู้บริหารด้านการมีความรู้ความสามารถ หมายถึง ความสามารถในการบริหารโดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการบริหารจัดการ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ขอบข่ายของหน่วยงาน วางแผนงานไปในทิศทางที่เหมาะสม ความสามารถในการมอบหมายงานและจัดคนเข้าปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสมประสานงานและควบคุมงาน

ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน และความสามารถประเมินผลงานตามสภาพจริง มุ่งเน้นผลลัพธ์ของงาน

ศุภมาศ แก้วมณี และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2566, หน้า 853)

นิยามความหมายของด้านการมีความรู้ดี ไว้ว่า ผู้บริหารควรกำหนดข้อตกลง แนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรร่วมกัน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนมุมมองในการทำงาน ส่งเสริมบุคลากรทุกคน สามารถแสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการทำงานของแต่ละฝ่ายได้ ส่งเสริมให้มีการประชุมปรึกษาหารือการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ได้ข้อตกลงหรือมติในการทำงาน ร่วมกันตัดสินใจ และมีการนำกระบวนการ PLC เข้ามาช่วยกันสะท้อนผลของกิจกรรมต่าง ๆ

Alquizar, J. S (2013, pp. 20 – 21) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำและการจัดการด้านการสอนของโรงเรียนกลายเป็นสิ่งสำคัญในระบบการศึกษา เนื่องจากเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่ามีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยการจูงใจครู ตลอดจนมีอิทธิพลต่อบรรยากาศของโรงเรียน อีกทั้งโรงเรียนมักเป็นเงาของผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนมีอุปลักษณะและความรู้สึกเหมือนผู้นำ ดังนั้นจึงจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ความสามารถ และความเข้าใจ

Davenport & Prusak (1998, p. 155 อ้างถึงใน ชิวสาธน์ กิ่งแก้ว, 2561, หน้า 64) กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง สารสนเทศผนวกกับประสบการณ์ บริบท การตีความ และการไตร่ตรอง ความรู้เป็นรูปแบบที่มีมูลค่าสูงของสารสนเทศที่พร้อมจะถูกนำไปใช้เพื่อการตัดสินใจและการกระทำต่าง ๆ

จากความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมีความรู้ความสามารถข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมีความรู้ความสามารถว่าหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมีความรู้ในเรื่องการบริหารเป็นอย่างดี มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขอบข่ายของหน่วยงาน วางแผนงานไปในทิศทางที่เหมาะสม มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันเสมอ สามารถเป็นที่ปรึกษาและได้รับการยอมรับนับถือจากครู อีกทั้งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู สามารถครองตน ครองคน และครองงาน และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี

1.2 ความสำคัญของด้านการมีความรู้ความสามารถ

มีผู้ให้ความสำคัญของด้านการมีความรู้ความสามารถไว้มากมาย

ดังนี้

จันทิมา ใจซื่อ (2565, หน้า 16) กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีความรอบรู้ มีทักษะในการสื่อสารกับบุคลากรภายในและภายนอกองค์กรอย่างสร้างสรรค์ การมีใช้สถานศึกษาเป็นฐาน สามารถนำความรู้ใหม่ ๆ และเทคโนโลยีหรือแพลตฟอร์มต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรภายในองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรและบูรณาการสิ่งต่าง ๆ ในองค์กรให้เกิดความสมดุลได้

แก้วมณี โสพิน และจรัส อติวิทยากรณ์ (2566, หน้า 1,314) อธิบายว่าผู้บริหารควรมีความรู้รอบด้าน สามารถเป็นที่ปรึกษาให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา สามารถแก้ไขปัญหาได้ดีในทุกสถานการณ์ สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู สามารถครองตน ครองคน และครองงานได้ดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี

Lunenburg, C. and Ornstein, C. (2012, pp. 102 – 103) กล่าวว่า ถ้าผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ และความชำนาญ มีประสบการณ์เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ผู้บริหารจะสามารถนำความรู้ ประสบการณ์หรือทางเลือกที่เหมาะสมให้กับองค์กร รวมทั้งการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม

จากความสำคัญด้านการมีความรู้ความสามารถข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีความรู้ความสามารถของผู้บริหารจะส่งผลให้ผู้บริหารได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อการยอมรับนับถือเกิดขึ้นการบริหารงานย่อมดำเนินไปได้ อย่างราบรื่น นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีความรอบรู้ มีทักษะในการสื่อสารกับบุคลากรภายในและภายนอกองค์กรอย่างสร้างสรรค์

1.3 รายละเอียดของด้านการมีความรู้ความสามารถ

มีผู้ให้รายละเอียดของด้านการมีความรู้ความสามารถไว้มากมาย

ดังนี้

นันทศักดิ์ สุโข (2560, หน้า 31 – 59) กล่าวว่า คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษานั้นเป็นความสามารถและความชำนาญของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้

2. การบริหารงานวิชาการ
3. การบริหารงานธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่
4. การบริหารงานบุคคล
5. การบริหารงานกิจการนักเรียน
6. การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา
7. การมีความสามารถในการบริหารจัดการเทคโนโลยี
8. ความสามารถระดมความร่วมมือและความช่วยเหลือ

จากชุมชน

9. มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย
10. มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงาน

ของสถานศึกษา

11. มีความสามารถในการนํานโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

สุภาวดี พรหมทะสาร (2561, หน้า 5 – 36) กล่าวว่า การมีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ ได้แก่

1. มีความรู้ในขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียน คือ มีความรู้ความสามารถในการวางแผน การประเมินแผนประเมินโครงการ และการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ความรู้ความสามารถในหลักวิชาการบริหารและการจัดการ ความรู้ในหลักจิตวิทยาในการทำงานร่วมกับคนอื่น และจิตวิทยาพัฒนาการของเด็ก ความรู้ในการวิจัยและพัฒนา

2. มีความรู้ในบริบทการบริหารทางการศึกษา ได้แก่ การเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมและประเพณีของท้องถิ่น

3. มีความรู้ในเรื่องพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมแห่งชาติ ตลอดจนมีความรู้กฎหมายระเบียบข้อบังคับและแนวปฏิบัติของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

จากรายละเอียดของด้านการมีความรู้ความสามารถข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีควรมีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1) มีความรู้ในขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียน 2) มีความรู้ในบริบทการบริหาร
ทางการศึกษา 3) มีความรู้ในเรื่องความรู้กฎหมายระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ

2. ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี

2.1 ความหมายของด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี

มีผู้ให้นิยามและความหมายของด้านการมีบุคลิกภาพที่ดีไว้มากมาย
ดังนี้

สุรรัตน์ ดวงชาตม (2560, หน้า 6) กล่าวว่า ผู้บริหารมืออาชีพ
ต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี คือ “คนที่มีจิตใจแจ่มใส ภายสง่า วาจาดี หรือ คนที่มาดต้องตา
วาจาต้องกาย ภายใต้องเยียม” จิตแจ่มใส คือ การมีจิตใจดีงาม มองโลกในแง่ดี
มีอารมณ์ขัน อารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใสไม่บูดไม่เบี้ยว ภายสง่า คือ การแต่งกายท่าทาง
การวางตัวต้องถูกต้องเหมาะสมภูมิฐาน และถูกกาลเทศะ วาจาดี คือ การพูดดี พูดเป็น
ต้องคิดก่อนพูดไม่ใช่พูดก่อนคิด บริหารมืออาชีพต้องมั่นตรวจสอบและพัฒนาบุคลิกภาพ
ของตนอยู่เสมอเพราะผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดีจะช่วยสร้างความประทับใจกับบุคคลที่คบหา
สมาคมและจะเป็นบันไดสู่ความสำเร็จเป็นอย่างดีจึงมักจะมีคำกล่าวว่า “มาดดีมีชัย
ไปกว่าครึ่ง”

แก้วมณี โสพิน และจรัส อติวิทยากรณ์ (2566, หน้า 1,307)
กล่าวว่า ผู้บริหารควรแต่งกายให้เหมาะสม สุภาพ เรียบร้อย ถูกกาลเทศะ มีบุคลิก
ที่เหมาะสม สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคคลอื่น ๆ ได้ มีความสุภาพ อ่อนโยน สุขุม
รอบคอบ มีความเชื่อมั่นในตนเองพูดจาไพเราะกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้เรียนรู้อยู่เสมอ
รู้ทันเหตุการณ์ และรู้ทันโลก

ศุภมาศ แก้วมณี และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2566, หน้า 853)
ระบุว่า ผู้บริหารต้องมีความนอบน้อม มีสัมมาคารวะ มีการวางตัวให้ดี เป็นผู้พูด
และผู้ฟังที่ดี ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ รู้จักตัวเอง มีจุดแข็งและจุดอ่อน
รู้ขอบกพร่องของตนเอง มีความรู้ลึกที่สามารถขึ้นนำการตัดสินใจได้ดี ปรับตัวให้เข้ากับ
สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมให้ได้ คิดบวก มองโลกในแง่ดี มีสติ สมารู้เท่าทันความคิด
และอารมณ์ของตนเอง เป็นต้น แบบในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน
และการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

Maxine, D. (2015, Online) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มี
ประสิทธิผล ต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะทำให้โรงเรียนเตรียมพร้อมที่สุดสำหรับนักเรียน

ไปสู่อนาคตที่ต้องการและสามารถแบ่งปันวิสัยทัศน์ไปพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพร่วมกันได้ด้วย

จากความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมีบุคลิกภาพที่ดีข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปว่า ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการเป็นบุคคลที่มีรูปร่าง หน้าตาดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการแต่งกายที่งามสง่า เหมาะสม สุขภาพ เรียบร้อย ถูกกาลเทศะ มีจิตใจแจ่มใส วาจาดี สามารถชักนำการตัดสินใจได้ดีจนได้รับการยอมรับนับถือ สามารถเป็นต้นแบบในการทำงานและสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

2.2 ความสำคัญของด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี

มีผู้ให้ความสำคัญของด้านการมีบุคลิกภาพที่ดีไว้มากมาย ดังนี้

นันทศักดิ์ สุข (2560, หน้า 31 – 59) กล่าวว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งประกอบไปด้วย กระฉับกระเฉงว่องไว แต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา วางตัวเหมาะสมกับกาลเทศะ อารมณ์เยือกเย็นและมั่นคง ปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย ใช้วาจาสุภาพอ่อนโยน ไม่เย่อหยิ่ง เข้มแข็งอดทน มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีความกล้าในการตัดสินใจมีวินัย เคารพกฎระเบียบ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรับผิดชอบสูง เป็นคนอารมณ์ดีและมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

ชีวสารณ์ กิ่งแก้ว (2561, หน้า 10) กล่าวว่า ลักษณะเฉพาะของคน ๆ นั้น เช่น รูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย คำพูด ซึ่งทำให้บุคคลนั้น ๆ มีบุคลิกภาพในลักษณะที่เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุผลสำเร็จ เป็นผู้ที่มีบทบาท สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา กล้าคิด กล้าแสดงออกในทางสร้างสรรค์และได้รับการยอมรับจากคนอื่น ๆ สามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม เป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นคนมีอารมณ์ดีและมองเหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ โดยไม่รู้สีกะแค้น เป็นผู้รู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน มีความเข้าใจอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความสามารถในการยืดหยุ่นและการปรับตัวได้ดี ความสามารถในการตัดสินใจ

พรทิพย์ สุขเอียด (2562, หน้า 21) กล่าวว่า บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อชีวิตเราอย่างยิ่ง ทำให้เรารู้สึกถึงความสำคัญของตัวเอง เราจะไม่มีความรู้

ได้เลยว่า ชีวิตของเราจะเป็นอย่างไร ถ้าเราไม่รู้ว่าขณะนี้ตัวเราเป็นคนอย่างไร และเราจะไม่
มีทางเข้าใจว่าขณะนี้เราเป็นคนอย่างไร ถ้าไม่รู้ว่าเราควรจะเป็นอย่างไร เพราะฉะนั้น
สิ่งสำคัญที่สุด เราจะต้องค้นพบตัวเอง และเป็นตัวของตัวเอง

วรชยา ลาบุญ (2563, หน้า 13) กล่าวว่า การมีบุคลิกภาพที่ดี
เป็นคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลซึ่งแสดงออกเป็นพฤติกรรมและเป็นเอกลักษณ์ของตน
ทั้งทางด้านรูปร่างหน้าตา ความคิดความรู้สึก และพฤติกรรมต่าง ๆ รวมถึงการแต่งกาย
กิริยาท่าทางที่เหมาะสม ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะจำแนกแต่ละบุคคลออกจากคนอื่น
ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีนั้นย่อมสร้างศรัทธา ความเชื่อถือ และความนิยมชมชอบแก่ผู้ร่วมงาน

Gilliland (1989, อ้างถึงใน ชิวสาร์น กิ่งแก้ว, 2561, หน้า 62)
กล่าวว่า การศึกษาเรื่องบุคลิกภาพทำให้บุคคลพยายามที่จะพัฒนาตนเองและปรับปรุง
ตนเอง โดยมีแรงขับ (drive) ที่กระตุ้นให้บุคคลพัฒนาตนเพื่อไปสู่จุดหมายหรือไปสู่
ภาพลักษณ์ที่ตนต้องการหรือการมีบุคลิกภาพที่ดี บุคลิกภาพที่สมบูรณ์ บุคลิกภาพ
ที่พัฒนาแล้ว หรือบุคลิกภาพที่งดงามใครเห็นก็ยกย่องนับถือ มีผู้คนในสังคมยอมรับ
สามารถปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นและสังคมที่ตนอยู่ได้อย่างมีความสุข

จากความสำคัญด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี ผู้วิจัยสรุปได้ว่า
การมีบุคลิกภาพที่ดีของผู้บริหารจะส่งผลให้ผู้บริหารได้รับการยอมรับนับถือจาก
ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อการยอมรับนับถือเกิดขึ้นการบริหารงานย่อมดำเนินไปได้อย่างราบรื่น

2.3 รายละเอียดของด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี

มีผู้ให้รายละเอียดของด้านการมีบุคลิกภาพที่ดีไว้มากมาย ดังนี้
นนท์ศักดิ์ สุข (2560, หน้า 31 – 59) ได้กล่าวว่า ด้านบุคลิกภาพ
เป็นลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย กระฉับกระเฉงว่องไว
แต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา วางตัวเหมาะสมกับ
กาลเทศะ อารมณ์เยือกเย็นและมั่นคง ปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย ใช้วาจาสุภาพ
อ่อนโยน ไม่เย่อหยิ่ง เข้มแข็งอดทน มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีความกล้า
ในการตัดสินใจ มีวินัย เคารพกฎระเบียบ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน
มีความรับผิดชอบสูง เป็นคนอารมณ์ดี และมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

สุภาวดี พรหมทะสาร (2561, หน้า 5 – 36) ได้กล่าวว่า
ด้านบุคลิกภาพเป็นสิ่งที่ปรากฏให้ผู้อื่นได้เห็น ได้แก่

1. ทางกาย มีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง การแต่งกายที่สะอาด เรียบร้อยถูกต้อง เหมาะสมกับกาลเทศะมีกิริยามารยาทสุภาพเรียบร้อย

2. ทางวาจา ได้แก่ พูดจาสุภาพ น้ำเสียงน่าฟัง ชัดเจน เข้าใจง่าย

3. ทางจิตใจและด้านอารมณ์ ได้แก่ มีสุขภาพจิตดี มีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความอดทน สู้งานไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากและอุปสรรค ปัญหาทางสังคม

ปิยะพงษ์ ไตรพรหม (2564, หน้า 14) กล่าวว่า ด้านบุคลิกภาพ ควรประกอบด้วย การมีบุคลิกภาพที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการควบคุม อารมณ์ได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองแต่งกายสุภาพ เรียบร้อย เหมาะสมตามรูปแบบ วัฒนธรรมและค่านิยม ซึ่งจะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความเลื่อมใสศรัทธา และเป็นที่ยอมรับ กับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร

จากรายละเอียดของด้านการมีบุคลิกภาพที่ดีของผู้บริหาร สรุปได้ว่าการมีบุคลิกภาพที่ดีของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ปรากฏให้ผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ครูผู้สอน และบุคคลอื่นได้เห็น ได้แก่ ทางกาย ทางวาจา และทางจิตใจและด้านอารมณ์ ซึ่งควรแสดงออกได้อย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ เพราะจะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความเลื่อมใสศรัทธา และเป็นที่ยอมรับกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์

3.1 ความหมายของด้านการมีวิสัยทัศน์

มีผู้ให้นิยามและความหมายของด้านการมีวิสัยทัศน์ ไว้มากมาย ดังนี้ ชิวสาธน์ กิ่งแก้ว (2561, หน้า 10) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การคิดถึงเหตุการณ์ความเป็นไปในอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการกำหนดทิศทางในอนาคตระยะยาว การแสดงความคิดเห็นที่กว้างขวางและชัดเจน วิสัยทัศน์เกิดจากการคิดโดยใช้ปัญญาในการดำเนินงาน เพื่อให้การมองอนาคตเป็นจริง ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ในลักษณะดังนี้คือ เป็นผู้มองการณ์ไกลสามารถคาดคะเนแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงได้ สามารถกำหนดเป้าหมาย

และสร้างภาพลักษณ์ของสถานศึกษาอนาคตได้อย่างชัดเจน มีมุมมองแห่งอนาคต สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคมวัฒนธรรมและค่านิยม ขององค์กร ริเริ่มวิธีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และมีการกำหนด ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสถานศึกษา

สุภาวดี พรหมทะสาร (2561, หน้า 5 – 9) กล่าวว่า ด้านการมี วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารรู้จักเด่นชัดด้วยของบุคคล สถานที่ และปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในองค์กรและสภาพแวดล้อม ในบริบททางการศึกษา รู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน การมองการณ์ไกล การระดมพลังความคิด และพลังสมองร่วมผสมผสานวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรทั้งระยะสั้น และระยะยาว สนับสนุนส่งเสริม ผลักดันบุคลากร แสวงหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์

ณัฐธิชา เมืองหนองจอก (2566, หน้า 6) กล่าวว่า คุณลักษณะ ของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารที่สามารถ คาดการณ์และวางแผนการในอนาคตของสถานศึกษาได้ การกำหนดนโยบายและการ ทำงานที่ชัดเจน สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถในการ คิดวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานขององค์กร ให้มีทิศทางที่ดีขึ้น

นุชา แก้วลิ้ม (2566, หน้า 8) กล่าวว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองภาพอนาคตที่จะเกิดขึ้นมีการวางแผน ในการทำงาน กำหนดแผนการทำงานระยะยาวสำหรับอนาคต มีความสามารถในการ วิเคราะห์สถานการณ์และสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานขององค์กรให้ดำเนินไป ในทางที่ดีขึ้น

Achua, C. F., & Lussier, R. N. (2013, p. 17) ได้อธิบายไว้ว่า วิสัยทัศน์ คือความสามารถในการสร้างจินตนาการของบุคคลถึงสภาพการณ์ที่แตกต่าง และดีกว่าเดิม รวมทั้งวิธีการที่ทำให้เกิดผลสำเร็จ ได้ตามที่คิดไว้

Aungus, G. (2018, p. 210) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มี ประสิทธิภาพต้องมีวิสัยทัศน์ ในการที่จะทำให้โรงเรียนเตรียมความพร้อมที่ดีที่สุดสำหรับ นักเรียนไปสู่อนาคตที่ต้องการ และสามารถแบ่งปันวิสัยทัศน์ไปพัฒนาชุมชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพร่วมกันได้ด้วย

จากความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมีวิสัยทัศน์ข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมีวิสัยทัศน์หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมีความสามารถในการมองการณ์ไกล คาดการณ์ความเป็นไปได้ในอนาคตด้านการบริหารสถานศึกษาได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว รู้จุดเด่นจุดด้อยของบุคคล สถานที่และปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถวางแผนกำหนดเป้าหมาย และสร้างภาพลักษณ์ของสถานศึกษาในอนาคตได้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังสามารถวิเคราะห์สถานการณ์และสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานขององค์กรให้ดำเนินไปในทางที่ดีขึ้น

3.2 ความสำคัญของด้านการมีวิสัยทัศน์

มีผู้ให้ความสำคัญของด้านการมีวิสัยทัศน์ไว้มากมาย ดังนี้

ณัฐนันท์ แถวนาซุม (2561, หน้า 31) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญที่การมีมุมมองกว้างไกลมองเห็นอนาคตข้างหน้าของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน สามารถคาดการณ์เหตุการณ์เพื่อนำมากำหนดทิศทางอนาคตระยะยาวได้อย่างชัดเจนว่าสถานศึกษามุ่งไปทิศทางใด สามารถจัดลำดับความสำคัญในการประเมินแนวโน้มของงานความเสี่ยงภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อใช้ในการบริหารงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ระยะยาว สามารถกำหนดแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ มีการกำหนดเป้าหมาย แนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

มาลัยพร สวัสดิ์ (2563, หน้า 14) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อผู้บริหารหรือผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์ที่จะต้องมีในตัวบุคคล อีกทั้งต้องรู้จักสร้างวิสัยทัศน์และกำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กรหรือสถานศึกษาในอนาคต สามารถมองคนเป็นใช้คนเป็น รู้จักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันเกิดความสามัคคี นอกจากนี้วิสัยทัศน์ยังเป็นส่วนที่ช่วยกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานที่จะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารการศึกษาอีกทางหนึ่งด้วย

Duke (2007, p. 51 อ้างถึงใน ชีวสาธน์ กิ่งแก้ว, 2561, หน้า 66) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ทำให้ผู้บริหารมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่แท้จริงขององค์กร และสามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรได้ว่าต้องการให้เป็นอย่างไร เพื่อกำหนดกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการโดยไม่เสียเวลากระทำการ

ในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ และยังเป็นแรงกระตุ้นให้สมาชิกขององค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจอย่างเป็นพิเศษยิ่งกว่าธรรมดา

จากความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญที่การมีมุมมองกว้างไกลมองเห็นอนาคตข้างหน้าของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน สามารถคาดการณ์เหตุการณ์เพื่อนำมากำหนดทิศทางอนาคตระยะยาวได้อย่างชัดเจน เพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ เหมาะสมกับสถานการณ์ให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการ

3.3 รายละเอียดของด้านการมีวิสัยทัศน์

มีผู้ให้รายละเอียดของด้านการมีวิสัยทัศน์ไว้มากมาย ดังนี้

นันทศักดิ์ สุโข (2560, หน้า 31 – 59) กล่าวว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์ การนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ และการประเมินวิสัยทัศน์ รวมทั้งการกำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์ในการแก้ปัญหาในการบริหารสถานศึกษา

สุภาวดี พรหมทะสาร (2561, หน้า 36) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ การรู้จัก รู้รอบ รู้จุดเด่นจุดด้อยของบุคคล สถานที่และปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในองค์กรและสภาพแวดล้อม รู้กว้างขวางในบริบททางการศึกษา รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน ความสามารถในการมองการณ์ไกล การมองภาพในอนาคต การระดมพลังความคิดและพลังสมองเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ที่ผสมผสานวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานและสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานในอนาคตได้ชัดเจนและมีความเป็นไปได้ รวมทั้งสามารถเผยแพร่และสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทราบ สนับสนุนส่งเสริมผลักดันบุคลากร และแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์นั้น

มาลัยพร สารวิสัย (2563, หน้า 16) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมายกำหนดสาระตามเป้าหมาย การการกำหนดวิธีการเผยแพร่วิสัยทัศน์สู่ผู้ปฏิบัติ การกำหนดวิธีการปฏิบัติงานตามเป้าหมายและสาระนั้น และการเป็นแบบอย่างที่ดี

จากรายละเอียดของด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์ การนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ และการประเมินวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์นั้นได้

4. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม

4.1 ความหมายของด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม

มีผู้ให้นิยามและความหมายของด้านการมีคุณธรรมจริยธรรมไว้มากมาย ดังนี้

พรทิพย์ สุขเอียด (2562, หน้า 6) กล่าวว่า คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง คุณธรรมที่ประพฤติปฏิบัติจน เกิดความเคยชิน กระทำด้วยจิตสำนึกที่ว่าเป็นความดี เป็นผู้มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต ตรงต่อเวลา มีความยุติธรรม เสมอต้นเสมอปลาย ไม่มีความลำเอียง ตามกรอบแนวคิดข้างต้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษา ได้พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามโครงการต่าง ๆ โดยจัดประชุมสัมมนา ฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อให้เกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และนำไปประพฤติปฏิบัติในโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กฤษณพงษ์ ศรีทรัพย์ (2565, หน้า 14) กล่าวว่า คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำและจรรยาบรรณของผู้นำ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมว่ามีคุณงามความดี เป็นแบบอย่างของผู้มีมาตรฐานวิชาชีพ ทางคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพชั้นสูง ตัดสินใจในกรอบความคิดทางจริยธรรม มีเหตุผล และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี แก้ปัญหาด้วยหลักเมตตาธรรม พัฒนาและสนับสนุนด้านคุณธรรมจริยธรรมในชุมชนของโรงเรียนมีความปรารถนาดี ประพฤติตน เสมอต้นเสมอปลาย

นุชา แก้วลิ้ม (2566, หน้า 8) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การประพฤติตนของผู้บริหารบนพื้นฐานของความดี เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงานที่ทำ ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น มีการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล รับผิดชอบต่อภาระกระทำของตนเอง ให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

Bizzell (2011, p. 185) กล่าวว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารมีอาชีพต้องมีมาตรฐานทางจริยธรรม

ในวิชาชีพชั้นสูง มีเหตุผล มีทักษะการสื่อสารที่สุภาพ สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งได้อย่างเป็นธรรม

จากความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนการมีคุณธรรมจริยธรรมข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนการมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดี กระทำด้วยจิตสำนึกที่ว่าเป็นความดี และทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ปิตามารดา ผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจนชุมชน บริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย แก้ปัญหาด้วยหลักเมตตาธรรม พัฒนาและสนับสนุนด้านคุณธรรมจริยธรรมในตนเอง องค์กร และชุมชน

4.2 ความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรม

มีผู้ให้ความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมไว้มากมาย ดังนี้ พรทิพย์ สุขเอียด (2562, หน้า 26 – 27) กล่าวว่า คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นคุณสมบัติพื้นฐานที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกคน ซึ่งการบริหารทุกอย่างต้องยึดคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่ตั้ง เพื่อให้ผู้ร่วมงานได้รับความยุติธรรม ความเสมอภาค ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายด้านการศึกษาของสำนักงานการศึกษา ได้กำหนดองค์ประกอบผู้บริหารด้านคุณธรรมจริยธรรม ที่ตัวชี้วัดให้ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมต่อตนเอง ต่อวิชาชีพและต่อผู้ร่วมงาน

สุเมธ งามกนก (2564, หน้า 70) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ก็จะเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจ รู้สึกว่าตนเองมีความมั่นคง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อบุคคลทั่วไป จึงควรให้มีการปลูกฝังคุณธรรมให้เกิดขึ้นกับบุคคลทุก ๆ คน

วณัฐทิชา เมืองหนองจอก (2565, หน้า 59) กล่าวว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารซึ่งแตกต่างและจำเพาะเจาะจงไปจากการบริหารอื่น ๆ การเป็นผู้บริหารที่ดี ควรมีบทบาทการเป็นผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยเป็นตัวชี้วัดเบื้องต้นว่าผู้บริหารจะสามารถบริหารงานใด ๆ ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพได้

จากความสำคัญด้านการมีคุณธรรมจริยธรรมข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน เป็นคุณสมบัติพื้นฐานที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกคน ซึ่งการบริหารทุกอย่างต้องยึดคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่ตั้ง เพื่อให้ผู้ร่วมงานได้รับความยุติธรรม ความเสมอภาค ซึ่งเป็นตัวชี้วัดเบื้องต้นว่าผู้บริหารจะสามารถบริหารงานใด ๆ ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพได้

4.3 รายละเอียดของด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม

มีผู้ให้รายละเอียดของด้านการมีคุณธรรมจริยธรรมไว้มากมาย ดังนี้ นันทศักดิ์ สุข (2560, หน้า 31 – 59) ได้กล่าวว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติตามการยอมรับของบรรทัดฐานทางสังคมและวิชาชีพ ประกอบด้วย การบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความยุติธรรมเสมอภาค ซื่อสัตย์ต่องานและหน่วยงาน เสียสละ ปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนา มีความเมตตาต่อนักเรียนและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อนักเรียนและผู้ใต้บังคับบัญชา

สุภาวดี พรหมทะสาร (2561, หน้า 5 – 36) ได้กล่าวว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ มีความซื่อสัตย์สุจริตและเสียสละของผู้บริหารเพื่องานในหน้าที่ มีความโอบอ้อมอารี เมตตาห่วงใย และให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งด้านการงานและเรื่องส่วนตัว มีความยุติธรรมปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค ตรงต่อเวลา อุทิศเวลาให้ราชการ และถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ ยึดมั่นในสามัคคีธรรม และสร้างความปรองดองในหน่วยงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน และครองงาน ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลการพัฒนาและประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลัก มีความรับผิดชอบต่อผลงาน โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ตลอดจนการปฏิบัติตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการ

พรทิพย์ สุขเอียด (2562, หน้า 26 – 27) กล่าวว่า คุณธรรมจริยธรรม สำหรับข้าราชการนั้น ประกอบด้วยหลักธรรม 4 ประการ คือ

1. หลักการครองตน
2. หลักการครองงาน
3. หลักการครองคน
4. หลักธรรมาภิบาล

จากรายละเอียดด้านการมีคุณธรรมจริยธรรมข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า รายละเอียดของการมีคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ การบริหารงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความยุติธรรมเสมอภาค ซื่อสัตย์ต่องานและหน่วยงาน ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งด้านการงานและเรื่องส่วนตัว มีความยุติธรรมปฏิบัติ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค ถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน และครองงาน

5. ด้านการมีภาวะผู้นำ

5.1 ความหมายของด้านการมีภาวะผู้นำ

มีผู้ให้นิยามและความหมายของด้านการมีภาวะผู้นำไว้มากมาย ดังนี้

พรทิพย์ สุขเอียด (2562, หน้า 6) ให้นิยามคุณลักษณะด้าน ภาวะผู้นำว่าหมายถึง การที่ผู้บริหารมีความเสียสละเพื่อส่วนรวม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไปเป็นที่ปรึกษาให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศ ในการทำงาน เป็นผู้มีสติปัญญาไหวพริบ มีความสามารถในการประสานคนและ ประสานงานหาแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม มีความเข้าใจในความแตกต่าง ระหว่างบุคคลให้เกียรติยกย่องผู้ร่วมงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็น ของผู้ร่วมงานสามารถโน้มน้าวจิตใจ ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม มีความสามารถ ในการติดต่อสื่อสารได้เข้าใจและรวดเร็ว

กฤษณพงษ์ ศรีทรัพย์ (2565, หน้า 15) กล่าวว่า คุณลักษณะของ ผู้บริหารโรงเรียนด้านภาวะผู้นำและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหาร สถานศึกษาใช้อิทธิพล ในการนำพาครูหรือบุคลากรทางการศึกษารวมทั้ง ผู้มีส่วน เกี่ยวข้องกับการศึกษาเช่นผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงาน องค์กร แสวงหาแนวทาง ในการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง กล้าคิด กล้าทำ และกล้านำเสนอโครงการใหม่ ๆ สร้างกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สามารถ โน้มน้าวจิตใจ ของผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพมาร่วมมือกันในการจัด การศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

รัชัญ เพชรมี (2565, หน้า 8) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนด้านภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ความสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความเฉลียวฉลาด เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

และพัฒนาโรงเรียน มีปฏิภาณไหวพริบ จับใจในการตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหา มีความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติในสิ่งดีงามและถูกต้อง มีความสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานทำงาน และสร้างความพึงพอใจให้ผู้ร่วมงาน มีความสามารถชี้แนะ แนะนำการดำเนินงานให้แก่ผู้ร่วมงาน สามารถสร้างทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงความห่วงใย สนใจสวัสดิภาพ และสวัสดิการความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงาน มีความสามารถในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ติดต่อสื่อสาร ทั้งภายในและภายนอก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น

Daft (1999, p. 5 อ้างถึงใน สุธิกานต์ บริเอก, 2564, หน้า 49) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพล ระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

จากความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมีภาวะผู้นำข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมีภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมีความสามารถในการนำพา ครูหรือบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาเช่นผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงาน องค์กร ทำกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพพร้อมมือกันในการจัดการศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความสามารถในการประสานคน และประสานงาน สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานทำงาน และสร้างความพึงพอใจให้ผู้ร่วมงานได้ มีความสามารถชี้แนะ แนะนำการดำเนินงานให้แก่ผู้ร่วมงาน สามารถสร้างทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 ความสำคัญของด้านการมีภาวะผู้นำ

มีผู้ให้ความสำคัญของด้านการมีภาวะผู้นำไว้มากมาย ดังนี้

สุรัตน์ ดวงชาทม (2560, หน้า 7) กล่าวว่า นักบริหารมืออาชีพ จะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง (Strong Leadership) สามารถนำทีมปฏิบัติงาน ให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังคงพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งอยู่เสมอ เพราะเมื่อใดที่ผู้บริหารสูญเสียความเป็นผู้นำ ความเสื่อม ความอ่อนแอ ความล้มเหลว และความขัดแย้งจะเกิดขึ้นในองค์กร โอกาสของการเป็นผู้บริหารมืออาชีพก็จะหลุดไป อย่างน่าเสียดาย

พรทิพย์ สุขเอียด (2562, หน้า 33) ผู้นำถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหาร การบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ โดยขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำที่มีอยู่ในตัวของแต่ละบุคคลว่าจะสามารถนำมาใช้ได้ อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ หรือไม่ เพื่อประโยชน์ในการศึกษาภาวะผู้นำจึงควร เรียนรู้ถึงพื้นฐานและพฤติกรรมของการเป็นผู้นำแบบต่าง ๆ รวมทั้งเป็นความสามารถ ในการใช้ศิลปะโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้ร่วมปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

Starfish Academy (2566, ออนไลน์) ระบุว่า ผู้บริหารโรงเรียน ต้องดูแลคนจำนวนมาก และยังเป็น “สื่อกลาง” (Mediator) ระหว่างนักเรียน คุณครู และผู้ปกครอง ที่จะคอยรับฟังความทุกข์ ความสุข ของทุกฝ่าย และช่วยแก้ไขปัญหา เพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับความเป็นธรรม ในฐานะของผู้บริหารจึงต้องมีลักษณะของผู้นำ ที่เข้มแข็ง น่าเชื่อถือ และน่าเคารพ (Strong Leader) ที่จะทำให้นักเรียน คุณครู หรือผู้ปกครองมีความเคารพ และรับฟังในสิ่งที่ผู้บริหารพูด

จากความสำคัญด้านการมีภาวะผู้นำข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญ ถือเป็นสิ่งที่ควรพัฒนา เพื่อให้ผู้บริหาร มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งอยู่เสมอเพราะจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5.3 รายละเอียดของด้านการมีภาวะผู้นำ

มีผู้ให้รายละเอียดของด้านการมีภาวะผู้นำไว้มากมาย ดังนี้ นันทศักดิ์ สุขโข (2560, หน้า 31 – 59) ได้กล่าวว่า ด้านความเป็น ผู้นำเป็นคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสามารถบริหารงานในสถานศึกษาได้อย่าง ประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการประสานงานภาคีเครือข่าย เพื่อความร่วมมือการจัดการเรียนรู้ มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา และพัฒนาสถานศึกษา ให้มีความเป็นสากล แสวงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ ควรมีความสามารถโน้มน้าวจิตใจของผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม มีความสามารถ ในการสื่อสาร สามารถวินิจฉัยสั่งการได้ถูกต้องและเกิดประสิทธิภาพ กล้าคิดกล้าทำ และกล้านำเสนอโครงการใหม่ ๆ มีความรอบรู้ในการบริหารงานสถานศึกษาทุกภารกิจ ของสถานศึกษา

กฤษฎพงษ์ ศรีทรัพย์ (2565, หน้า 57) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะ ด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย การเป็นผู้ที่กล้าตัดสินใจ ไม่ทอดทิ้งงานที่ได้รับมาจาก

ส่วนบน ไม่ควรปิดภาระงาน ควรเป็นผู้ลดภาระงานของครู ในสิ่งที่สมควร สามารถกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการใฝ่รู้ ใฝ่เรียนสามารถกล้าเผชิญหน้ากับปัญหา

สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2565, ออนไลน์) ได้ให้รายละเอียดว่า

คนที่เป็นผู้นำมักมีลักษณะบางอย่างที่เด่นกว่าผู้ตาม คนที่เป็นผู้นำมักมีภาวะผู้นำ เป็นคนที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ผู้อื่นยอมทำตามอีกทั้งผู้ตามยอมได้ โดยมีลักษณะ คือ มีเป้าหมาย กระตือรือร้น กล้าเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และสามารถใช้อุบายและกล้าตัดสินใจ

จากรายละเอียดของด้านการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสามารถบริหารงานในสถานศึกษาได้อย่างประสบความสำเร็จ ได้แก่ การเป็นผู้ที่กล้าตัดสินใจ แสวงหาแนวทางในการแก้ไข ปัญหาการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ ควรมีความสามารถในมน้ำใจจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถวินิจฉัยสั่งการได้ถูกต้องและเกิดประสิทธิภาพ

6. ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน

6.1 ความหมายของด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน

มีผู้ให้นิยามและความหมายของด้านการสร้างเครือข่ายชุมชนไว้มากมาย ดังนี้

คณินนิตย กิจวิธิ (2561, หน้า 33 – 40) กล่าวว่า ความสามารถในการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อกำหนดวิธีการพัฒนาสถานศึกษา สร้างแรงกระตุ้นในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนส่งเสริมสมาชิกในสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกคน

เลิศณรงค์ นามวงศ์ชัย (2562, หน้า 37) กล่าวว่า การเป็นผู้บริหารโรงเรียนด้านการสร้างสังคมและชุมชน หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการนำจุดหมายและนโยบายที่มีประโยชน์มาใช้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน สร้างความมั่นคงและสร้างโอกาสทางการศึกษา นำข้อเสนอแนะมาสร้างสิ่งสนับสนุนเป้าหมาย และโครงการต่าง ๆ นำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของสังคมชุมชนมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา และกำหนดนโยบาย เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมวางแผน ริเริ่มโครงการ และสร้างวิสัยทัศน์การศึกษา ปรับปรุงการศึกษาของนักเรียนประชาสัมพันธ์เพื่อประโยชน์ของนักเรียน

วาริน แซ่ตู (2562, หน้า 80 – 92) กล่าวว่า การสร้างชุมชน หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยดำเนินงานในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การร่วมพัฒนาคนในชุมชน การเป็นส่วนหนึ่งของการจัดกิจกรรมในชุมชน ให้ประชาชนในชุมชนใช้สถานที่ในโรงเรียน ได้แก่ หอประชุม ใช้ห้องสมุด ใช้ห้องพยาบาล ใช้โรงอาหาร และใช้สนามกีฬาได้

ธีรพงษ์ กาญจนสกุล (2564, หน้า 83 – 85) กล่าวว่า การบริหารงานของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์อันดีกับ ชุมชน เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษา มีการจัดให้มีหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน จัดกิจกรรมเยี่ยมบ้านนักเรียน จัดกิจกรรมระหว่างครูและชุมชน จัดกิจกรรม การประชุม ผู้ปกครองทุกภาคเรียน สร้างความร่วมมือกับชุมชนในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม

Maxine (2015, p. 132) กล่าวว่า การประสานเชื่อมโยงต่อกลุ่มคนที่เหมาะสม ตัวอย่างเช่น วิธีที่จะสร้างโอกาสให้กับบุคคล เชื่อมโยงต่อกับคนอื่น ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้มากขึ้นมันเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่เพียงแต่พัฒนาผู้นำในโรงเรียนเท่านั้น แต่เป็นการเปิดโอกาสให้คน อื่นเห็นความเป็นผู้นำด้วย

จากความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน ข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมีความสามารถในการสร้างเครือข่าย สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยทำให้โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน สร้างความมั่นคงและสร้างโอกาสทางการศึกษาภายในชุมชน สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อกำหนดวิธีการพัฒนาสถานศึกษา สร้างแรงกระตุ้นในการทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการจัดและพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา กำหนดให้มีการจัดหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน อยู่เสมอ

6.2 ความสำคัญของด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน

หน่วยงาน นักวิจัย ได้ให้ความสำคัญของด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน ไว้ดังนี้

วรรณษา ท้วมศิริ (2561, หน้า 74 – 75) กล่าวว่า การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน มีความสำคัญและมีความจำเป็น เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เป็นแหล่งรวมวิทยาการ เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของชุมชน

ณัฐทิชา เมืองหนองจอก (2565, หน้า 65) กล่าวว่า สังคมและชุมชน มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถ้าผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนแล้ว การดำเนินงานในโรงเรียนในทุก ๆ ด้านย่อมประสบความสำเร็จ ผู้นำชุมชนและผู้ปกครองย่อมให้ความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนเป็นอย่างดี

Starfish Academy (2566, ออนไลน์) ระบุว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นสิ่งสำคัญ ที่ทุกภาคส่วนจะต้องเข้ามามีบทบาทมีส่วนร่วมในการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง ทั้งผู้ปกครอง ชุมชน รวมถึงคณะกรรมการการศึกษา ที่ได้มีบทบาทสำคัญในการเป็นแรงผลักดันช่วยผู้บริหารและครูให้ทำงานได้สำเร็จ ตลอดจนให้การสนับสนุนสถานศึกษาให้การดำเนินงานของโรงเรียนและชุมชนเป็นหนึ่งเดียวกันอย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Joseph, L. (2021, p. 2 อ้างถึงใน วรรณษา ท้วมศิริ 2561, หน้า 68) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างความเป็นส่วนหนึ่งในครอบครัวและชุมชน และใช้ประโยชน์จากความร่วมมือเหล่านั้น เพื่อปลูกฝังชุมชนและโรงเรียนให้มีส่วนร่วม เอาใจใส่ และตอบสนองต่อ วัฒนธรรม ในการสร้างเครือข่ายชุมชน จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องปรากฏตัวในโรงเรียนและ ชุมชน เพื่อพัฒนาความไว้วางใจและสร้างความรู้สึกโปร่งใสและมีวัตถุประสงค์ร่วมกันกับผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน และนักเรียน

จากความสำคัญของด้านการสร้างเครือข่ายชุมชนข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปว่า การสร้างเครือข่ายชุมชน มีความจำเป็นที่ทุกภาคส่วนจะต้องเข้ามามีบทบาทมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้อง กับด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของชุมชน ตลอดจนให้การสนับสนุน ทั้งจากผู้ปกครอง ชุมชน รวมถึงคณะกรรมการการศึกษา

6.3 รายละเอียดของการสร้างเครือข่ายชุมชน

หน่วยงาน นักวิจัย ได้ให้รายละเอียดของการสร้างเครือข่ายชุมชนไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 4 – 17) ระบุว่า การสร้างเครือข่ายชุมชนทางศึกษา มีจุดประสงค์เพื่อให้เห็นการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคคล โรงเรียน และหน่วยงานอื่น ๆ อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจนมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการและแสวงหาผู้ร่วมพัฒนา
2. สร้างข้อตกลงและร่วมวางแผน
3. ขั้นร่วมดำเนินงานและกำกับติดตาม
4. ขั้นทบทวนผลการดำเนินงาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2553, หน้า 29) ระบุว่า ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัวย ชุมชน องค์การชุมชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์การเอกชน องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน อันประกอบไปด้วย การจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนา ระหว่างชุมชน

กนกวรรณ สุภาราย (2567, ออนไลน์) ระบุว่า การสร้างเครือข่ายกับชุมชน และการประสานระหว่างส่วนต่าง ๆ ควรประกอบไปด้วยผู้บริหารโรงเรียน ผู้ที่ให้การสนับสนุนโรงเรียน กลุ่มครูผู้สอนในโรงเรียน อีกทั้งสมาชิกครอบครัวของนักเรียน ตัวแทนกลุ่มนักเรียน และกลุ่มคนในชุมชน ยิ่งไปกว่านั้น ยังหมายรวมถึงหน่วยงานที่ให้ความสนใจในบริเวณพื้นที่ข้างเคียง เช่น กลุ่มผู้ทำงานเพื่อสังคม มูลนิธิ กลุ่มธุรกิจเพื่อชุมชนหรือหน่วยงานจากภาครัฐที่มีความสนใจในการทำโครงการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน เป็นต้น ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในความร่วมมือ และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถขับเคลื่อนการปฏิบัติ และสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ครอบครัวและชุมชนได้อย่างยั่งยืน

จากรายละเอียดของด้านการสร้างเครือข่ายชุมชนข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปว่า การสร้างเครือข่ายชุมชน ควรเน้นความร่วมมือระหว่างโรงเรียน บุคคล ครอบครัว ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของชุมชน และสร้างความร่วมมือที่ยั่งยืน รวมทั้งพัฒนาคุณภาพชีวิตในชุมชน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน: การเตรียมการและหาผู้ร่วมพัฒนา สร้างข้อตกลงและวางแผน ร่วมดำเนินงานและติดตามผล และทบทวนผลการดำเนินงาน

7. ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี

7.1 ความหมายของด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี

มีผู้ให้นิยามและความหมายของด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยีไว้มากมาย ดังนี้

ปทุมรัตน์ สีสูป (2560, หน้า 7 – 9) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีในการบริหารและจัดการศึกษา หมายถึง ใช้ระบบสารสนเทศ สนับสนุนงานบริหารให้มีประสิทธิภาพ ใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาเป็นหมวดหมู่ ในฐานข้อมูลของหน่วยงาน สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา สามารถสร้างเครือข่ายในการบริหารจัดการ เตรียมการรองรับเทคโนโลยีต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

รัชัญ เพชรมี (2565, หน้า 43 – 44) กล่าวว่า พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการฟัง พูด อ่าน เขียน สรุปได้ตรงประเด็น ชัดเจน มีความสามารถในด้านภาษาอังกฤษได้ในระดับดี เจรจาต่อรอง โน้มน้าวเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เป็นผู้นำในการประชุม และนำเสนอในที่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม ผลงานสถานศึกษาไปสู่ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภายนอกอย่างต่อเนื่อง และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาได้ทันเวลาโดยวิธีการที่หลากหลาย นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มช่องทางในการสื่อสาร อาทิ เว็บไซต์ เว็บเพจ เฟซบุ๊ก ไลน์ เป็นต้น

อรอนงค์ เทียบอุดม (2565, หน้า 36) กล่าวว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากร มีการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว และเพียงพอต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของครู จัดให้มีระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการเรียนการสอน มองเห็นคุณค่าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ โดยจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่ดี และเพื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม

Couros (2010, p. 168 อ้างถึงใน รัชัญญ เพชรมี 2565, หน้า 53)

กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่การสื่อสารโดยการแบ่งปันข้อมูลผ่านหลายสื่อเท่านั้น แต่ยังเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่กลุ่มผู้บริหารต้องเป็นผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด

จากความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยีข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากร มีการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว และเพียงพอต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของครู สามารถเจรจาต่อรอง โน้มน้าวเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานทั้งภายในโรงเรียน และในที่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ มองเห็นคุณค่าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ โดยจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

7.2 ความสำคัญของด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี

มีผู้ให้ความสำคัญของด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยีไว้มากมาย ดังนี้

กัลยวรรณ ตะเกาทอง (2564, หน้า 19) กล่าวว่า การสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศมีความจำเป็นเนื่องจากเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวันของมนุษย์และการดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบันอย่างกว้างขวาง เนื่องจาก สามารถรองรับข้อมูลข่าวสารมาทำการประมวลผลและการแสดงผลตามที่ต้องการได้รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ เพื่อการจัดเก็บประมวลผลและสามารถเรียกใช้ได้อย่างสะดวกและถูกต้อง

ธนวิทย์ ทองกวาว และคณะ (2564, หน้า 124) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน ส่งผลให้ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานภายในสถานศึกษา ทำให้มีความสะดวก รวดเร็ว สามารถวัดและประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างรวดเร็ว

ณัฐฐินี มหานิติพงษ์ และคณะ (2564, หน้า 54) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารโรงเรียนมีประโยชน์สำหรับผู้บริหารและงานตามภาระหน้าที่ของผู้บริหารมีความจำเป็นต้องใช้ ข้อมูลและสารสนเทศ

ซึ่งต้องกระทำอย่างรอบคอบ เพื่อการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดผล ทางด้านประสิทธิภาพสูงสุด จึงจำเป็นที่ผู้บริหารต้องส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เพื่อการศึกษา ทันท่วงทีเหตุการณ์ และตระหนักถึงความจำเป็นในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารเพื่อการศึกษา

จากความสำคัญของการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี ข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน มีประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร เนื่องจากงานตามภาระหน้าที่ของผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ ข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อการศึกษาและทันต่อเหตุการณ์ ทำให้มีความสะดวก รวดเร็ว สามารถวัดและประเมินผลการทำงานได้อย่างรวดเร็ว

7.3 รายละเอียดของด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี

มีผู้ให้รายละเอียดของด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี ไว้มากมาย ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2554, หน้า 2) ได้ให้รายละเอียดเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communications Technology: ICT) ว่าเป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับระบบคอมพิวเตอร์ ระบบซอฟต์แวร์ ระบบข้อมูลสารสนเทศ ระบบเครือข่าย ระบบโทรคมนาคม วิทยุและโทรทัศน์

กัลยวรรณ ตะเกาทอง (2564, หน้า 18) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารถูกนำมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารด้านการบริหารด้านการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ระบบการลงทะเบียน และระบบการจัดตารางสอน นอกจากนี้ยังใช้เป็นเครื่องมือในการเพิ่มโอกาสทางด้านการศึกษาและเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนอีกด้วย

ณัฐฐินี มหานิติพงษ์ และคณะ (2564, หน้า 56) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในโรงเรียน ทั้งในด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย แผนพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอน การส่งเสริมและประสานเครือข่ายจากชุมชนองค์กร ภาครัฐและเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วม สนับสนุนการจัดเรียนการสอนแต่ละสาระการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเครื่องมือ

จากรายละเอียดของด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี
ข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปว่า การสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยีเป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวกับ
ระบบคอมพิวเตอร์ ระบบซอฟต์แวร์ ระบบข้อมูลสารสนเทศ ระบบเครือข่าย ถูกนำมาใช้
เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารด้านการบริหารด้านการศึกษา ประกอบด้วย
ระบบข้อมูลสารสนเทศ ระบบการลงทะเบียน ระบบการจัดตารางสอน และจัดเรียน
การสอนแต่ละสาระการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ

ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21

1. ความหมายของความสุขในการทำงานของครู

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความหมายของการความสุข
ในการทำงานของครู ไว้ดังนี้

1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

นุรป่าชียะห์ ภูนา (2562, หน้า 10) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน
หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน อันเนื่องมาจากความสุข
จากตัวงาน และสภาพแวดล้อมในขณะทำงาน เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิตของงานออกมาอย่างมี
ประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

กิตติมา ใจปลื้ม (2565, หน้า 34) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน
หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่งที่บุคคลจะแสดงออกอารมณ์ในทางบวก
เป็นผลมาจากความรู้สึกดีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บุคคลต้องรับผิดชอบ
การได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจได้รับค่าตอบแทน
ที่เพียงพอ ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่
และมีประสิทธิภาพ

พิชญา บุตรธำมรงค์ (2565, หน้า 12) กล่าวว่า ความสุขเป็นสิ่งที่
สำคัญจะทำให้บุคคลมีความเต็มใจที่จะทำหน้าที่และพัฒนาตนเอง ลดความเครียด
ลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานการได้รับการหน้าที่ที่เหมาะสมกับตนเอง
ส่งผลให้เกิดผลงานมีประสิทธิภาพและทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

Diener (2003, nd. อ้างถึงใน กนกนันท์ ยศหนัก 2564, หน้า 13)
กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลถึงการถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบ

หรือเป็นสุขกับภารกิจหลักอันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

Manion (2003, pp. 652 – 655 อ้างถึงใน กฤตชัย สุริยนต์ และคณะ 2562, หน้า 6) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน (happiness at work) หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกลึกซึ้งที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกัน และมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน สำหรับความสุขในการทำงานเป็นการแสดง อารมณ์ในทางบวกเกิดความสุขสนุกสนานมีการแสดงพฤติกรรมให้การช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ มีการตัดสินใจที่ดีมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เกิดความรักในงานและความยึดมั่นในองค์กรสูง

Maxine (2004, p. 26) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การประเมินความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลนั้น ๆ โดยการประเมินจากการทำงาน ซึ่งประเมินจากภาวะอารมณ์ความรู้สึกทั้งทางบวกและทางลบ

War (2007, p. 34 อ้างถึงใน กฤตชัย สุริยนต์ และคณะ, 2562, หน้า 12) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน

จากความหมายของความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน อันเนื่องมาจาก ความสุขจากตัวงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมในขณะทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดผลงาน ที่มีประสิทธิภาพและทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

1.2 ความหมายของความสุขในการทำงานของครู

กฤตชัย สุริยนต์ (2562, หน้า 9) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานของครู หมายถึง การที่ครูได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน รู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานที่ทำมีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากครูในโรงเรียนและผู้บังคับบัญชา มีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในองค์การอย่างมีความสุข

กอกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 24) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกพอใจ ดีใจ สนุกสนานของครูที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน มีความผูกพันในงานที่ทำ ทำให้เกิดแรงผลักดันในทางบวกให้กับตนเองและองค์กร ทั้งยังสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

อรอนงค์ เทียบอุดม (2565, หน้า 199) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นจากการทำงาน รู้สึกสนุกกับงาน อยากทำงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ และอยากอยู่ในองค์กรต่อไป

ชลธิชา ตีบุชา (2565, หน้า 28) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานของครู หมายถึง ครูมีการรับรู้ถึงอารมณ์ ความรู้สึกที่ชื่นชอบ พึงพอใจ เป็นสุข ซึ่งมีผลมาจากการทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน งานที่ทำมีความมั่นคงก้าวหน้า มีความปลอดภัยในการทำงาน มีสวัสดิการที่เพียงพอ รวมทั้งการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีคนมองเห็นคุณค่าในตัวบุคคล ให้การยอมรับนับถือ ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ พึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกรักและอยากที่จะทำงาน

จากความหมายของความสุขในการทำของครูข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสุขในการทำของครู หมายถึง การที่ครูปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความปลาบปลื้มใจที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน รู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานที่ทำมีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากครูในโรงเรียนและผู้บังคับบัญชา เกิดแรงผลักดันในทางบวกให้กับตนเองและองค์กร สามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานได้สำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู

หน่วยงาน นักวิชาการ และ นักวิจัย ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู ไว้มากมาย ดังนี้

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (2551, หน้า 2 – 3) ได้เสนอแนวความคิด ความสุขในการทำงาน 8 ประการ หรือ HAPPY 8 ความสุข

แปดประการ คือแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ผ่านความสุขในโลกสามใบ ที่ทับซ้อนกันอยู่โลกส่วนตัวของมนุษย์ โลกครอบครัวของมนุษย์ และโลกสังคมของมนุษย์ เพื่อที่จะมองความสุขของมนุษย์ทั่วไปว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้างและจะจัดการได้อย่างไร โดยชี้วงรอบที่ตัวคน แล้วก็วงรอบของครอบครัวแล้วก็วงรอบของสังคม ซึ่งในส่วนของ สังคมเราแบ่งเป็นส่วนสังคมภายในองค์กรกับนอกองค์กร มองความสุขเป็นสามส่วนคือ ความสุขของตัวเอง ความสุขของครอบครัว ความสุขขององค์กรและสังคม ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

1. สุขภาพดี (Happy body)
2. น้ำใจงาม (Happy heart)
3. สังคมดี (Happy society)
4. ผ่อนคลาย (Happy relax)
5. หาความรู้ (Happy brain)
6. ทางสงบ (Happy soul)
7. ปลอดหนี้ (Happy money)
8. ครอบครัวดี (Happy family)

ครรชิต ชานีประโคน (2560, หน้า 4) ได้เสนอแนวความคิดความสุขในการทำงานของครู ไว้ 4 ด้าน ดังนี้

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

กฤตชัย สุริยนต์ (2562, หน้า 7) ได้เสนอแนวความคิดความสุขในการทำงานของครู ไว้ 4 ด้าน ดังนี้

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

ชลธิชา ดีบุชา (2565, หน้า 7) ได้เสนอบทบาทในการสร้างความสุขในการทำงาน ไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. สุขภาพดี
2. น้ำใจงาม
3. สังคมดี
4. ผ่อนคลาย
5. หาความรู้
6. ทางสงบ
7. ปลอดหนี้
8. ครอบครัวดี

พรพรรณ บัวทอง (2567, หน้า 1) ได้สรุปโพลผลสำรวจ “ความสุขที่ครูอยากได้มากที่สุดในปี 2567” ดังนี้

1. คืบคลานสู่ห้องเรียน ลดภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากงานสอน
2. ปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ
3. ลูกศิษย์ตั้งใจเรียน ประสบความสำเร็จ
4. หน้าที่การงานมั่นคง มีความก้าวหน้า
5. มีชีวิตที่ดี สุขภาพดี ครอบครัวมีความสุข

Jones (2011, p. 1 อ้างถึงใน อรอนงค์ เทียบอุดม, 2565, หน้า 66) อธิบายองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ได้แก่

1. ผลงาน (Contribution)
2. ความเชื่อมั่น (Conviction)
3. วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่องาน (Culture)
4. ความมั่นใจ (Confidence)

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ความสุขในการทำงานของครู นำเสนอรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์ความสุขในการทำงานของครู

ความสุขในการทำงานของครู	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสุขภาพ (2551)	ดร.ชิต ชานีประโคน (2560)	กฤตชัย สุริยนต์ (2562)	ชลธิชา ดีบุชา (2565)	พรพรรณ บัวทอง (2567)	Jones (2011)	ความถี่ (f=6)	ร้อยละ
1. สุขภาพดี (Happy body)	√			√			2	33.33
2. น้ำใจงาม (Happy heart)	√			√			2	33.33
3. สังคมดี (Happy society)/ วัฒนธรรมองค์กร (Culture)/ ความรักในการทำงาน/ ความผูกพันต่องาน (Commitment)	√	√	√	√		√	5	83.33
4. ผ่อนคลาย (Happy relax)/ คืนครูสู่ห้องเรียน ลดภาระงานอื่น ที่นอกเหนือจากงานสอน	√			√	√		3	50.00
5. หาความรู้ (Happy brain)/ หน้าที่ การงานมั่นคง มีความก้าวหน้า	√			√	√		3	50.00
6. ทางสงบ (Happy soul)	√			√			2	33.33
7. ปลอดภัย (Happy money)/ ปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับ ค่าครองชีพ	√			√	√		3	50.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ความสุขในการทำงานของครู	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสุขภาพ (2551)	ดร.ชิต ชานีประโคน (2560)	กฤตชัย สุริยนต์ (2562)	ชลธิชา ดีบุชา (2565)	พรพรรณ บัวทอง (2567)	Jones (2011)	ความถี่ (f = 6)	ร้อยละ
8. ครอบครัวดี (Happy family)/ มีชีวิตที่ดี สุขภาพดี ครอบครัว มีความสุข	√			√	√		3	50.00
9. การติดต่อสัมพันธ์		√	√				2	33.33
10. ความสำเร็จในงาน/ ผลงาน (Contribution)/ ลูกศิษย์ตั้งใจเรียน ประสบความสำเร็จ		√	√			√	3	50.00
11. การเป็นที่ยอมรับ/ ความเชื่อมั่น (Conviction)		√	√			√	3	50.00

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีผู้กล่าวถึงองค์ประกอบความสุขในการทำงานของครูไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งแตกต่างกันไปตามบริบทของการทำงานในแต่ละองค์กร ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน จากนักวิชาการ ทั้งในและต่างประเทศจำนวน 6 คน โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป (ร้อยละ 50) ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จึงทำให้ได้องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครูที่จะนำไปใช้เป็นกรอบ

แนวคิดเพื่อการวิจัยจำนวน 7 ด้าน โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน กำหนดเป็นชื่อตัวแปรใหม่ดังนี้

1. สังคมดี (Happy society)/ วัฒนธรรมองค์กร (Culture)/ ความรักในการทำงาน/ ความผูกพันต่องาน (Commitment) ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่ คือ สังคมในการทำงานที่ดี (ร้อยละ 83.33)

2. ผ่อนคลาย (Happy relax)/ คี้นครูสู่ห้องเรียน ลดภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากงานสอน ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่คือ การคีนครูสู่ห้องเรียน (ร้อยละ 30)

3. หาความรู้ (Happy brain)/ หน้าที่การงานมั่นคง มีความก้าวหน้า ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่ คือ การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้า (ร้อยละ 50)

4. ปลดหนี้ (Happy money)/ ปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่คือ ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (ร้อยละ 50)

5. ครอบครัวดี (Happy family)/ มีชีวิตที่ดี สุขภาพดี ครอบครัวมีความสุข ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่ คือ ครอบครัวดีมีความสุข (ร้อยละ 50)

6. ความสำเร็จในงาน/ ผลงาน (Contribution)/ ลูกศิษย์ตั้งใจเรียน ประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่ คือ ด้านลูกศิษย์ประสบความสำเร็จ (ร้อยละ 50)

7. การเป็นที่ยอมรับ/ ความเชื่อมั่น (Conviction) ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่ คือ การเป็นที่ยอมรับนับถือ (ร้อยละ 50)

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการทำงานของครู สรุปเป็นความสุขในการทำงานของครูได้ 7 ด้านคือ 1) สังคมในการทำงานที่ดี 2) การคีนครูสู่ห้องเรียน 3) การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้า 4) ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล 5) ครอบครัวดีมีความสุข 6) ด้านลูกศิษย์ประสบความสำเร็จ และ 7) การเป็นที่ยอมรับนับถือ

3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

หน่วยงาน นักวิชาการ และนักวิจัย ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ไว้มากมาย ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553, หน้า 25) ได้กำหนดสมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้เพื่อที่จะใช้ใน

การประเมินการปฏิบัติงานของครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจัดทำแบบประเมินสมรรถนะครูที่พัฒนาขึ้นโดยมีกรอบความคิดมาจากแนวคิดของ แมคคิลแลนด (McClelland) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard ที่อธิบายไว้ว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) ความสามารถ (ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การทำงาน (other character isticg) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลากร ในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (motives) อุปนิสัย (traits) ภาพลักษณ์ภายใน (self – image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดง พฤติกรรมการทำหน้าที่ ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ภาครัฐ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (standard for success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดสมรรถนะ วิชาชีพครูของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งได้กำหนดไว้เพื่อที่จะใช้ในการประเมิน การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกล่าวถึงสมรรถนะ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 1.2 การบริการที่ดี
- 1.3 การพัฒนาตนเอง
- 1.4 การทำงานเป็นทีม
- 1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย

6 สมรรถนะ คือ

- 2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 2.2 การพัฒนาผู้เรียน
- 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.5 ภาวะผู้นำของครู

2.6 ความสัมพันธ์กับชุมชนในการจัดการเรียนรู้

รัตติกาล สารกอง และธัญญลักษณ์ เขจรักกติ (2562, หน้า 4)

ได้เสนอแนวคิดคุณลักษณะของความเป็นครูในศตวรรษที่ 21 ไว้ 9 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำหน้าที่ความเป็นครู
2. ด้านการพัฒนาตนเอง
3. ด้านการทำงานเป็นทีม
4. ด้านจริยธรรม
5. ด้านการพัฒนาผู้เรียน
6. ด้านภาวะผู้นำ
7. ด้านความสัมพันธ์ชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
8. ด้านจรรยาบรรณครู
9. ด้านมาตรฐานวิชาชีพครู

สิทธิพล อาจอินทร์ (2562, หน้า 70) กล่าวว่าครูในยุคศตวรรษที่ 21

จะต้องมีความรู้ความสามารถที่หลากหลายด้านเพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

ในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีคุณลักษณะสำคัญ 10 ประการ ดังนี้

1. มีความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนรู้
2. มีความเชี่ยวชาญในรายวิชาหรือเนื้อหาวิชาที่สอน
3. มีความคิดสร้างสรรค์สำหรับนำมาใช้ในการออกแบบการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ร่วมกัน การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียน
เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. มีความสามารถในด้านเทคโนโลยี ใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูล
เนื้อหาสร้างบทเรียนสื่อการเรียนรู้ รวมทั้งการบูรณาการเทคโนโลยีกับการเรียนการสอน
ในชั้นเรียน

5. มีทักษะการแสวงหาความรู้มาอย่างต่อเนื่อง เพื่อขยายองค์ความรู้
ของตนเอง

6. เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้เรียน
7. มีความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

เป็นนักประเมินที่ดีมีความบริสุทธิ์ และยุติธรรม

8. มีจิตวิญญาณของความเป็นครูมีเมตตาความรักความปรารถนาดี และความห่วงใยอย่างจริงใจแก่ผู้เรียน

9. เป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม

10. มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเป็นเครือข่ายให้ครู ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประสิทธิ์ สด้า (2564, หน้า 7) กล่าวว่า สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน
2. สมรรถนะด้านการวัดประเมินผล
3. สมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี
4. สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม
5. สมรรถนะด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
6. สมรรถนะด้านการข้ามวัฒนธรรม
7. สมรรถนะด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก

สร้อยทิพย์ แก้วตา (2565, หน้า 7) กล่าวว่า สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ดังนี้

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
2. การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
3. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
4. การบริหารจัดการชั้นเรียน
5. การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งแสดง รายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21						
	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	วัดทิศาการสงฆ์ และวัดญาณสังวราราม (2562)	สทศ (2562)	สทศ (2564)	สทศ (2565)	สทศ (f = 5)	ร้อยละ
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน / ด้านความสำเร็จในการทำหน้าที่ความเป็นครู	✓	✓				2	40
2. การบริการที่ดี	✓					1	20
3 การพัฒนาตนเอง/ ดานการพัฒนาตนเอง/ มีทักษะการแสวงหาความรู้มาอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓			3	60
4. การทำงานเป็นทีม/ด้านการทำงานเป็นทีม	✓	✓				2	40
5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู /ด้านจริยธรรม/ด้านจรรยาบรรณครู/ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู/ เป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม/ ด้านคุณธรรม จริยธรรม	✓	✓	✓	✓		4	80

ตาราง 3 (ต่อ)

สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)						
	วัดทักษะ การสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา และการเรียนรู้ (2562)	วัดทักษะ การสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา และการเรียนรู้ (2562)	วัดทักษะ การสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา และการเรียนรู้ (2562)	วัดทักษะ การสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา และการเรียนรู้ (2562)	วัดทักษะ การสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา และการเรียนรู้ (2562)	วัดทักษะ การสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา และการเรียนรู้ (2562)	วัดทักษะ การสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา และการเรียนรู้ (2562)
6. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้/ มีความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนรู้/ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน/การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	√		√	√	√	4	80
7. การพัฒนาผู้เรียน/ด้านการพัฒนาผู้เรียน	√	√				2	40
8. การบริหารจัดการชั้นเรียน	√					1	20
9. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	√					1	20
10. ภาวะผู้นำครู/ด้านภาวะผู้นำ	√	√				2	40
11.การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้/ด้านความสัมพันธ์ชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	√	√				2	40

ตาราง 3 (ต่อ)

สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)						
	วัดทักษะ การสื่อสาร และมนุษยสัมพันธ์ (2562)	วัดทักษะ การคิดวิเคราะห์ (2562)	วัดทักษะ การทำงานเป็นทีม (2562)	วัดทักษะ การแก้ปัญหา (2564)	วัดทักษะ การสื่อสาร (2565)	วัดทักษะ การทำงานเป็นทีม (f = 5)	รวมคะแนน
12. ด้านมาตรฐานวิชาชีพครู/มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	✓	✓				2	40
13. มีความเชี่ยวชาญในรายวิชาหรือเนื้อหาวิชาที่สอน		✓				1	20
14. มีความคิดสร้างสรรค์สำหรับนำมาใช้ในการออกแบบการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้ร่วมกัน		✓				1	20
15. มีความสามารถในด้านเทคโนโลยี/สมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี/การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา		✓	✓	✓	✓	3	60
16. เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้เรียน/สมรรถนะด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก/การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน		✓	✓	✓	✓	3	60

ตาราง 3 (ต่อ)

สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	วัดทิศาการศึกษาศาสตร์ และปรัชญา (2562)	สิทธิพล อาจิมเพทร์ (2562)	ประสิทธิ์ สด้า (2564)	สรอยทิพย์ แก้วตา (2565)	ความถี่ (f = 5)	ร้อยละ
17. มีความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้/ สมรรถนะด้านการวัดประเมินผล/การวัดและประเมินผลการเรียนรู้			✓	✓	✓	3	60
18. สมรรถนะด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้				✓		1	20
19. สมรรถนะด้านการข้ามวัฒนธรรม				✓		1	20

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีผู้กล่าวถึงสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งแตกต่างกันไปตามบริบทของการทำงานในแต่ละองค์กร ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 จากหน่วยงานและนักวิชาการจำนวน 5 คน โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป (ร้อยละ 60) ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จึงทำให้ได้สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อที่จะนำไปใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ต่อไป โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน และได้กำหนดเป็นชื่อตัวแปรใหม่ดังนี้

1. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู /ด้านจริยธรรม/ด้านจรรยาบรรณครู/ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู/ เป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม/

ด้านคุณธรรม จริยธรรม ผู้วิจัยได้กำหนดข้อตัวแปรใหม่คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี
ด้านคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพ (ร้อยละ 80)

2. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้/ มีความรู้ความสามารถและ
ทักษะในการจัดการเรียนรู้/ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน/การบริหารหลักสูตร
และการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้กำหนดข้อตัวแปรใหม่คือ มีความสามารถในการบริหาร
หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (ร้อยละ 80)

3. การพัฒนาตนเอง/ ด้านการพัฒนาตนเอง/ มีทักษะการแสวงหาความรู้
มาอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยได้กำหนดข้อตัวแปรใหม่คือ การพัฒนาตนเอง (ร้อยละ 60)

4. มีความสามารถในด้านเทคโนโลยี/ สมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์
และเทคโนโลยี/การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดข้อตัวแปรใหม่ คือ
มีความสามารถในด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา (ร้อยละ 60)

5. เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้เรียน/
สมรรถนะด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก/การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ผู้วิจัยได้กำหนด
ข้อตัวแปรใหม่คือ การเป็นผู้อำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียน (ร้อยละ 60)

6. มีความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้/ สมรรถนะด้านการ
วัดประเมินผล/การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้กำหนดข้อตัวแปรใหม่คือ
มีความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (ร้อยละ 60)

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สรุปเป็น
สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ได้ 6 สมรรถนะคือ 1) การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม
จริยธรรมในวิชาชีพ 2) มีความสามารถในการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียน
การสอน 3) การพัฒนาตนเอง 4) มีความสามารถในด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา
5) การเป็นผู้อำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียน และ 6) มีความสามารถในการวัด
และประเมินผลการเรียนรู้

4. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของ
ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 จากแนวคิดของความสุขในการทำงาน
และสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21

ความสุขในการ ทำงานของครู	สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	องค์ประกอบความสุข ในการทำงานของครู ในศตวรรษที่ 21
1. สังคมในการทำงาน ที่ดี		1. การอยู่ในสังคมการ ทำงานที่ดี
2. คืบคลานสู่ห้องเรียน	1. มีความสามารถในการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2. มีความสามารถในด้าน เทคโนโลยีทางการศึกษา 3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก แก่ผู้เรียน 4. มีความสามารถในการวัด และประเมินผลการเรียนรู้	2. การคืบคลานสู่ห้องเรียน
3. การหาความรู้ เพื่อความก้าวหน้า	5. การพัฒนาตนเอง	3. การหาความรู้เพื่อ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
4. ค่าตอบแทน ที่สมเหตุสมผล		4. การได้รับค่าตอบแทน ที่สมเหตุสมผล
5. ครอบครัวดี มีความสุข		5. การมีครอบครัวดี มีความสุข
6. ลูกศิษย์ประสบ ความสำเร็จด้าน การเรียนรู้		6. การมีลูกศิษย์ที่ประสบ ความสำเร็จ
7. การเป็นที่ยอมรับ นับถือ	6. การเป็นแบบอย่างที่ดีด้าน คุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพ	7. การเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านคุณธรรมจริยธรรม

จากตาราง 4 การสังเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ได้ศึกษาและสังเคราะห์จาก ความสุขในการทำงานของครูได้ 7 ด้านคือ 1) สังคมในการทำงานที่ดี 2) การคืบคลานสู่ห้องเรียน 3) การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

4) ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล 5) ครอบครัวดีมีความสุข 6) ด้านลูกศิษย์ประสบความสำเร็จ และ 7) การเป็นที่ยอมรับนับถือ และสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ได้ 6 ด้านประกอบด้วย 1) การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพ 2) มีความสามารถในการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) การพัฒนาตนเอง 4) มีความสามารถในด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา 5) การเป็นผู้อำนวยการ ความสะดวกแก่ผู้เรียนและ 6) มีความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ 1) การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี 2) การคืนครูสู่ห้องเรียน 3) การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ 4) การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล 5) การมีครอบครัวดีมีความสุข 6) การมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ และ 7) การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดตามที่นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี

1.1 ความหมายของการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี

หน่วยงาน นักวิชาการ และนักวิจัย ได้ให้ความหมายสังคมในการทำงานที่ดี ไว้ดังนี้

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2551, หน้า 2 – 3) ระบุว่า สังคมดี (Happy society) คือ การมีความรัก ความสามัคคีปรองดอง เอื้อเฟื้อต่อองค์กร ที่ตนทำงาน โดยการมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีจะทำให้สมาชิกพร้อมร่วมแรงร่วมใจ ช่วยกันพัฒนา องค์กรให้ก้าวหน้า

ครรชิต ชานีประโคน (2560, หน้า 6) กล่าวว่า ความรักในงาน หมายถึง ครูรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบ รู้สึกรัก และผูกพันกับงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้นดีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน

อิสริยา กลิ่นสุนทร (2564, หน้า 77) กล่าวว่า ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) คือ การที่พนักงานรู้สึกว่ที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่ 2 เป็นที่ซึ่งมีความรัก ความสามัคคีในองค์กร ซึ่งทำให้ที่ทำงานน่าอยู่ขึ้น

ชลธิชา ดีบุชา (2565, หน้า 8) กล่าวว่า สังคมดี หมายถึง สังคมที่สามารถสนับสนุนให้ครูมีความรัก ความเมตตา และมีความสามัคคีปรองดองกัน ช่วยเหลือกันในการทำงาน เอื้อเฟื้อต่อโรงเรียนที่ตนทำงาน คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

โดยการมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีจะทำให้สมาชิกพร้อมร่วมแรงร่วมใจ ช่วยกันพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า นำไปสู่ความเป็นเลิศ อีกทั้งมีความรักและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อชุมชนที่ทำงานและพักอาศัย ร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เช่น การให้บริการด้านวิชาชีพในการพัฒนาท้องถิ่น เป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ชุมชน ฯลฯ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนในการพัฒนาโรงเรียนตามสถานการณ์ที่เหมาะสม

Layard, R. (2005, p. 63) กล่าวว่า สังคมที่ดีทำให้คนมีความสุข หมายถึง การที่คนรู้สึกถึงความไว้วางใจของคนที่ตนไว้วางใจในสังคม เห็นได้จากประชาชนในประเทศที่พัฒนาแล้วมักย้ายถิ่นฐานบ่อยกว่าประชาชนในประเทศที่กำลังพัฒนา การโยกย้ายถิ่นฐานบ่อย ๆ ทำให้คนขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้นได้ จากความหมายของการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดีข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี หมายถึง การที่ครูมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี รวมถึงมีความรัก ความเมตตา และมีความสามัคคีปรองดองกัน ช่วยเหลือกันในการทำงาน เอื้อเฟื้อต่อโรงเรียนที่ตนทำงาน คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง โดยการมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีจะทำให้ครูพร้อมร่วมแรงร่วมใจ ช่วยกันพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า

1.2 ความสำคัญของการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี

นักวิจัย กล่าวถึงความสำคัญของการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดีไว้ดังนี้

ผจัญ เณลิมสาร (2555, หน้า 18) นำเสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมาก กล่าวคือ ถ้าคุณภาพชีวิตในการทำงานดี เป็นการทำงานที่มีผู้ร่วมงานให้การสนับสนุน มีความจริงใจต่อกันทำให้บุคคลที่ทำงานในสถานที่ดังกล่าวเกิดความรู้สึกดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ช่วยส่งเสริมในด้านสุขภาพจิต ทำให้ตนเองมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) (2562, หน้า 2) นำเสนอว่า จุดมุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะเดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาพที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม

กอกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 25) กล่าวว่า ลักษณะสภาพแวดล้อมหรือสภาพการทำงานที่ดี ได้แก่ สถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ขนาดองค์กร ชื่อเสียง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร บทบาทและหน้าที่ในการทำงานในองค์กร

กิตติมา ใจปลื้ม (2565, หน้า 50) กล่าวว่า การมีสังคมดีทำให้ครูมีความสามัคคี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีการทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและงานส่วนร่วม เมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งการเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว สถานศึกษาและสังคมด้วย

จากความสำคัญของการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี ทำให้ครูมีความสามัคคี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีการทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและงานส่วนร่วม ทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน

1.3 รายละเอียดของการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี

หน่วยงาน นักวิชาการ และนักวิจัย หลายท่านได้ให้รายละเอียดของการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดีไว้ดังนี้

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) (2562, หน้า 2) นำเสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข

โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร เช่น 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์การทำให้องค์การมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลผลิตภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น 2) ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร 3) ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรม หรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

กอกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 71) กล่าวว่า ลักษณะสภาพแวดล้อมหรือสภาพการทำงานที่ ประกอบด้วย สถานที่ทำงานสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ขนาดองค์กร ชื่อเสียง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรบทบาท และหน้าที่ในการทำงานในองค์กร

อิสริยา กลิ่นสุนทร (2564, หน้า 77) กล่าวว่า ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) ประกอบด้วย ความอบอุ่นของบ้าน (House) คนในองค์กร (Human) และความสุข (Happy) ลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

- 1) เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม 2) เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน
- 3) เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน

จากรายละเอียดของการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม 2) เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน 3) เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน

2. การคืนครูสู่ห้องเรียน

2.1 ความหมายของการคืนครูสู่ห้องเรียน

หน่วยงาน นักวิชาการ และนักวิจัย หลายท่านได้ให้ความหมายการคืนครูสู่ห้องเรียนไว้ดังนี้

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2551, หน้า 2 – 3) ระบุว่า การมีความสุขในการทำงานอย่างหนึ่งของมนุษย์เราคือ การให้คน ๆ

นั้นรู้สึกผ่อนคลาย (Happy relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต และได้ทำงานตรงกับหน้าที่ทำงานของตน ไม่ต้องทำงานที่เกินขอบข่าย หน้าที่ความรับผิดชอบ เพราะหากคนทำแต่งงานทั้งในขอบข่ายความรับผิดชอบของตนเองและงานอื่นที่เกินความรับผิดชอบของตนเองจะทำให้เกิดความเครียดจะทำให้ร่างกายและจิตใจอันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 26 – 38) ได้ระบุว่า คนการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียน รายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน (2557, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ว่าการจัดการเรียนรู้คือ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของผู้สอน

ฉัตรชัย หวังมีจมี และ องอาจ นัยพัฒน์ (2560, หน้า 56) กล่าวว่า ทักษะที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับครูยุคใหม่ เพื่อสร้างเด็กยุคใหม่ อันเป็นยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ครูต้องเป็นผู้มีสมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์

ชุติมา เลือพันธุ์ (2563, หน้า 5 – 6) กล่าวว่า ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง ครูมีความภาคภูมิใจในผลของความสำเร็จในหน้าที่ต่องานที่รับผิดชอบ สามารถทำให้งานสำเร็จได้ด้วยดี รู้สึกว่าหน้าที่ของครูคือการทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนนักเรียนและไม่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอื่น ๆ เกินขอบข่ายความรับผิดชอบ จะทำให้ครูมีความสุขในการสอนนักเรียนและครูมีความรู้สึกที่ตนเองสามารถทำงานกับทีมงานครั้งนี้ได้จนประสบผลสำเร็จได้เพราะเกิดจากความสามัคคี

กิตติชัย สุธาสิโนบล (2564, หน้า 241) กล่าวว่า สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หมายถึง ครูมีบทบาทสำคัญที่ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ได้เรียนรู้กับเพื่อนและบุคคลอื่น ที่นอกเหนือจากครู ครูต้องคอยให้คำแนะนำและคอยเสริมความรู้โดย ยังไม่บอกคำตอบให้กับผู้เรียนทันที เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติด้วยตนเอง ครูผู้สอนจะต้องปรับเปลี่ยนตนเอง ครูจะต้องเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ เปลี่ยนจากผู้สอน เป็นผู้ฝึก และทำหน้าที่อำนวยความสะดวก

ชลธิชา ดีบุชา (2565, หน้า 8) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สนับสนุนให้ครูทำงานในหน้าที่ของตนเอง คือ การสอนหนังสือ ซึ่งเป็นงานที่ตนเองถนัด และรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต จะทำให้ครูมีความสุข เพราะหากครูทำงาน โดยไม่รู้จักสรรหาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน ดังนั้นการพักผ่อนอย่างเพียงพอ 6 – 8 ชั่วโมง รับประทานอาหารที่ดีและมีประโยชน์ มีการจัดกิจกรรมอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานนอกสถานที่ จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความบันเทิงให้กับครู สนับสนุนให้ครูมีการทำกิจกรรมเชิงท่องเที่ยวกับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งจัดกิจกรรมด้านดนตรีและกีฬาเพื่อเป็นการผ่อนคลาย

สร้อยทิพย์ แก้วตา (2565, หน้า 36) กล่าวว่า ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกและแนะแนวทางทศวรรษที่ 21 ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศก้าวหน้าไปมาก ครูในศตวรรษใหม่จำเป็นต้องเปลี่ยนบทบาท เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แทน โดยทำหน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียน ลงมือปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้และค้นพบคำตอบด้วยตนเองให้มากที่สุด

The American College Personnel Association (ACPA) (2008, nd. อ้างถึงใน สร้อยทิพย์ แก้วตา 2564, หน้า 38) กล่าวว่า การวัดผล ประเมินผล และการวิจัย (Assessment, Evaluation and Research) คือ การออกแบบ และการดำเนินการตามวิธีการวัดผล ประเมินผลและการวิจัยที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน ความพึงพอใจ ปัญหาขององค์กรและการพัฒนา การพัฒนาอาชีพและการฝึกอบรม การพัฒนานักศึกษา และปัญหาอื่นโดยใช้ทั้งเทคนิคเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งสมรรถนะนี้ยังรวมถึงความสามารถในการดำเนินการและการวิเคราะห์วิจารณ์และการออกแบบในระดับที่เหมาะสมกับประสบการณ์ของคน และความคาดหวังของงาน

The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) (2011, p. 9) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้จะต้องมีสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ดังนี้สมรรถนะความรู้ด้านเทคโนโลยี (Technology Literacy) คือ การเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ ใช้ไอซีทีเพื่อการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สมรรถนะความรู้ในเชิงลึก (Knowledge Deepening) คือ การทำให้นักเรียนได้รับความรู้ในเชิงลึก นำมาประยุกต์ ปรับใช้ได้ซับซ้อนมาก ยิ่งขึ้น

จากความหมายของการคืนครูสู่ห้องเรียน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ครูมีเวลาทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนนักเรียน จัดบรรยากาศชั้นเรียนได้เป็นอย่างดี มีความสุขในการสอนนักเรียน มีความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.2 ความสำคัญของการคืนครูสู่ห้องเรียน

นักวิชาการ ได้ให้ความสำคัญของการคืนครูสู่ห้องเรียนไว้ดังนี้

สุรียัน ปัญญาโว (2559, ออนไลน์) นำเสนอเสียงสะท้อนจากครูทุกคนที่บอกตรงกันว่า ครูเป็นหนึ่งในอาชีพที่ต้องปฏิบัติงานตลอด 24 ชม. เพราะภาระหน้าที่ในแต่ละวัน ไม่ได้ถูกกำหนดเฉพาะหลังเพลงชาติไทย และธงชาติขึ้นสู่ยอดเสาในเวลา 8 โมงเช้า อย่างที่หลายคนเข้าใจ ว่าครูที่ดีมีความมุ่งมั่นตั้งใจ ยอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อเด็กนักเรียนที่รัก เพื่อใช้เวลาในการตรวจการบ้านนักเรียน เป็นเวลานาน เพราะโดยความเป็นจริง ครูแต่ละคนมีหน้าที่รับผิดชอบสอนหนังสือหลายห้องเรียนและต้องเดินทางไปถึงโรงเรียนในช่วงเวลาเช้า คือประมาณ 07.00 น. เพื่อคอยต้อนรับนักเรียน และตรวจสอบความเรียบร้อยภายในโรงเรียน นอกจากนี้ ในแต่ละวันหลังเข้าแถวเคารพธงชาติและทำหน้าที่ครูที่ปรึกษาเสร็จสิ้น ครูแต่ละคนจะได้รับมอบหมายหน้าที่สอนหนังสือเฉลี่ยประมาณ 6 ชม. ด้วยตารางเวลาและภาระหน้าที่มากเกินไป นอกจากนี่ยังต้องจัดเตรียมเอกสารประเมินโรงเรียน หรือหน้าที่รับผิดชอบพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย แต่ครูส่วนใหญ่ก็ยังมีความสุขที่ได้ประกอบวิชาชีพครู ในความเป็นจริงแล้วครูเป็นอาชีพที่ต้องเสียสละ เพราะฉะนั้นจึงอยากให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้เห็นถึงความมุ่งมั่นตั้งใจของครูทุกคน ในทางปฏิบัติครูพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพ พัฒนาความรู้และรูปแบบการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

สรวมณต์ สิทธิสมาน (2560,ออนไลน์) กล่าวว่า การคืนครูสู่ห้องเรียนสามารถช่วยให้คุณภาพการศึกษาดีขึ้นได้จริง เพราะความสำคัญของการเรียนการสอน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเวลาภายในชั่วโมงเรียนเพียงเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวเนื่องกับกระบวนการเตรียมการสอน การตรวจการบ้าน การทำกิจกรรม หรือแม้กระทั่งการตามดูแลนักเรียนกลุ่มที่มีปัญหาด้วย ดังนั้น การลดภาระอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้อง

หรือมีประโยชน์ต่อเด็กเลย จะช่วยให้ครูมีเวลาให้ความสำคัญกับเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนได้มากขึ้น

Paris (2014, อ้างถึงใน องอาจ นัยวัฒน์, 2558, หน้า.48)

ได้อธิบายลักษณะของการวัดและประเมินการเรียนรู้ในห้องเรียนในยุคศตวรรษที่ 21 ว่าจะเน้นวัดประเมินทักษะด้านการ พูดและการสนทนามากยิ่งขึ้น นอกจากการเขียนเป็นตัวอักษร

จากความสำคัญของการคืนครูสู่ห้องเรียน สรุปได้ว่า การคืนครูสู่ห้องเรียน มีความสำคัญเกี่ยวเนื่องกับการจัดการเรียนการสอน ตั้งแต่เตรียมการสอน การตรวจการบ้าน การทำกิจกรรม การวัดประเมินผล หรือแม้กระทั่งการตามดูแลนักเรียนกลุ่มที่มีปัญหาด้วย ซึ่งสามารถคืนครูสู่ห้องเรียนได้ทันทีด้วย 4 แนวทาง ได้แก่ 1) ลดงานที่ไม่จำเป็น และเพิ่มคุณค่างานสอน 2) Set Zero โครงการเข้าโรงเรียน 3) นำเทคโนโลยีทางการศึกษามาพัฒนา Platform การเรียนรู้ และ 4) ปรับวิธีการประเมินการสอน

2.3 รายละเอียดของการคืนครูสู่ห้องเรียน

หน่วยงาน นักวิชาการ และ นักวิจัย ได้ให้รายละเอียดของการคืนครูสู่ห้องเรียนไว้ ดังนี้

สรวมมณทิ ลิทธิสมาน (2560,ออนไลน์) นำเสนอว่า การคืนครูสู่ห้องเรียนจะทำได้โดยลดภาระอื่น ๆ ของครูที่ไม่เกี่ยวข้องหรือมีประโยชน์ต่อเด็กเลย เพื่อที่ครูมีเวลาที่จะทำเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนได้มากขึ้นโดยต้องดำเนินการดังนี้ คือ 1) ลดระบบการประเมินโรงเรียนที่เน้นประเมินเพื่อเอาตัวเลขสำหรับการใช้เป็นผลงานของหน่วยงานแต่ ไม่ได้มีผลประโยชน์ต่อเด็กนักเรียนโดยตรง 2) ต้องคำนึงว่าการส่งนักเรียนเข้าแข่งขันทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด และระดับพื้นที่ เพื่อให้โรงเรียนได้มีผลงาน แต่ประโยชน์ตกอยู่กับเด็กเพียงกลุ่มเดียว ดังนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบและโรงเรียน ต้องดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เน้นให้ผู้เรียนกลุ่มอื่น ๆ ที่ไม่ได้เข้าร่วมแข่งขันในระดับดังกล่าวได้รับการพัฒนาเท่าเทียมกัน 3) ในการฝึกอบรมครูในเรื่องใด ๆ ก็ตาม ต้องมีการบริหารเวลาที่เหมาะสม และ 4) ในการจัดประชุมต่าง ๆ ต้องเน้นการประชุมเฉพาะในเรื่องที่มีความสำคัญยิ่งยวด เพื่อจะได้ลดเวลาที่ดึงครูออกนอกห้องเรียน เพื่อให้ครูได้มีเวลายุ่งมั่นกับการเรียนการสอนมากขึ้น

เพิ่มพูน ชิดชอบ (2566, หน้า 3) รัฐมนตรีว่าการ

กระทรวงศึกษาธิการได้นำเสนอ การลดภาระงานครูที่ไม่ใช่การสอนเพื่อคืนเวลาให้ครู

ได้สอนผู้เรียนอย่างเต็มที่ โดยมุ่งเน้นไปที่การปรับลดขั้นตอนและเอกสารในการประเมิน วิทยฐานะเป็นหลัก และได้ออกนโยบายลดภาระเพิ่มเติมเพื่อช่วยเหลือครูในโรงเรียน ขนาดเล็กโดยจะโอนงานจัดซื้อจัดจ้างไปให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำแทน เพื่อจะทำให้ครูได้ใช้เวลาที่มีอยู่ทั้งหมด จัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนได้รับองค์ความรู้ ได้เต็มตามศักยภาพ

The Active (2567, ออนไลน์) ระบุว่า การคืนครูสู่ห้องเรียน สามารถดำเนินการได้ 4 แนวทาง ซึ่งสามารถคืนครูสู่ห้องเรียนได้ทันที ได้แก่

1. ลดงานที่ไม่จำเป็น และเพิ่มคุณค่างานสอน คือ ควรไปลดงานที่ครูไม่ควรต้องทำเช่น งานพัฒนาโรงเรียน งานสนองนโยบาย และไปเพิ่มงานที่มีคุณค่า อย่างงานงานออกแบบการสอน และพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล เป็นต้น
2. Set Zero โครงการเข้าโรงเรียน คือ โรงเรียนต้องรู้จักเลือกรับโครงการที่มีประโยชน์ เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ
3. นำเทคโนโลยีทางการศึกษามาพัฒนา Platform การเรียนรู้ เช่น การเขียนเอกสารแผนการสอน การออกแบบสื่อการสอนดิจิทัล การจัดทำระบบติดตามผลการเรียนรู้รายบุคคล ซึ่งจะเป็นเสมือนผู้ช่วยให้ครูสามารถวิเคราะห์ประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียนได้ดีมากขึ้น
4. ปรับวิธีการประเมินการสอน คือ ให้ยึดโยงกับผู้เรียนมากขึ้น เน้นประเมินผลที่เกิดกับนักเรียนตามสภาพ เพื่อสะท้อนประสิทธิภาพการสอนที่แท้จริง มากกว่าพิจารณาเพียงแค่อะกาศ และผลงาน

จากรายละเอียดของการคืนครูสู่ห้องเรียน สรุปได้ว่า การคืนครูสู่ห้องเรียนสามารถคืนครูสู่ห้องเรียนได้ทันที ได้แก่ 1) ลดงานที่ไม่จำเป็น และเพิ่มคุณค่างานสอน 2) Set Zero โครงการเข้าโรงเรียน 3) นำเทคโนโลยีทางการศึกษามาพัฒนา Platform การเรียนรู้ 4) ปรับวิธีการประเมินการสอน

3. การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3.1 ความหมายของการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

หน่วยงาน นักวิชาการ และ นักวิจัย ได้ให้ความหมายการหาความรู้ เพื่อความก้าวหน้าไว้ ดังนี้

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2551, หน้า 2 – 3) กล่าวว่า หาความรู้ (Happy brain) คือ มีการศึกษาเพื่อหาความรู้ที่ใช้ในการ

พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่ง ต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งเป็นการผลักดันให้องค์กร พัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 26 –

38) ได้ระบุว่า การพัฒนาตนเอง (Self – development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

กอกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 55) กล่าวว่า “ความก้าวหน้าในอาชีพ” หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ดีขึ้น หรือการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ประกอบด้วย 1) การเลื่อนชั้น 2) การเลื่อนตำแหน่ง 3) การเลื่อนเงินเดือน 4) การได้รับอำนาจ และ 5) การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ

ชลธิชา ดีบุชา (2565, หน้า 8) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีการศึกษาหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งเป็นการผลักดันให้โรงเรียนพัฒนาขึ้นด้วยครูที่มีศักยภาพ โดยส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ จัดกิจกรรม สัมมนาและศึกษาดูงานทางวิชาการ สนับสนุนให้ครูมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จัดหาทุนนวัตกรรมที่ทันสมัยในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของครู อีกทั้งผลักดันให้ครูมีการเข้าร่วมกิจกรรมที่ฝึกทักษะพัฒนาทางวิชาชีพอยู่เสมอ

จากความหมายของการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง การที่ครูหาความรู้พัฒนาตนเอง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพอยู่เสมอ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานรวมทั้งมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ดีขึ้น หรือการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น

3.2 ความสำคัญของการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

หน่วยงาน นักวิชาการ และนักวิจัย ได้ให้ความสำคัญของการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ไว้ดังนี้

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2567, ออนไลน์) กล่าวว่า ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ย่อมขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ซึ่งความก้าวหน้าของบุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ต้องตระหนักในความสำคัญของวิชาชีพ มีจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของวิชาชีพ ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง รวมทั้ง การรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

Gavin and Mason (2004, อ้างถึงใน ครรชิต ชานีประโคน, 2560, หน้า 28) กล่าวว่า การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยการยอมรับและความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

India Today Web Desk (2023, p. 1) นำเสนอว่า บุคคลที่หาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพจะทำให้เกิดผลดีต่อตนเองในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประโยชน์หลักของการมีทักษะในการเรียนรู้ คือ การช่วยให้บุคคลดังกล่าวสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการเพิ่มพูนความรู้ การรักในการเรียนรู้จะช่วยให้ตนเองสามารถศึกษาและเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ตลอดเวลา ซึ่งส่งผลให้ความรู้ของตนเองมีการพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง ผลของการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และการเปิดรับการเรียนรู้จะช่วยให้ตนเองสามารถพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่อาจเป็นประโยชน์ในอาชีพหรือในชีวิตประจำวัน
- 2) มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลงทักษะในการเรียนรู้ช่วยให้คุณปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมได้ดีขึ้นการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เมื่อบุคคลรักในการเรียนรู้ บุคคลดังกล่าวจะสามารถตามทันกับการพัฒนาเทคโนโลยีและเครื่องมือใหม่ ๆ ที่มีผลต่อการทำงานและชีวิตความสามารถในการปรับตัวในที่ทำงานและความรักในการเรียนรู้ ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงานและการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรม
- 3) การเสริมสร้างความมั่นใจและความเชื่อมั่นของตนเอง การมีทักษะในการเรียนรู้สามารถเสริมสร้างความมั่นใจและความเชื่อมั่นของบุคคล การเรียนรู้จากประสบการณ์ จะช่วยให้คุณบุคคลสามารถพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และมีความ

มั่นใจในความสามารถของตัวเองมากขึ้น การมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรักในการเรียนรู้ทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณสามารถจัดการกับความท้าทายต่าง ๆ ได้ดีขึ้น

4) การเปิดโอกาสทางอาชีพ การมีทักษะในการเรียนรู้สามารถเปิดโอกาสทางอาชีพ และการเติบโตในอาชีพ จะช่วยให้บุคคลมีความสามารถที่หลากหลายและสามารถรับผิดชอบในงานที่หลากหลาย การก้าวหน้าในอาชีพ และความรักในการเรียนรู้ช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพให้ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน 5) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การมีทักษะในการเรียนรู้ช่วยในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน การเรียนรู้จากผู้อื่น ความรักในการเรียนรู้ทำให้บุคคลเปิดรับความคิดเห็นและการเรียนรู้จากผู้อื่น ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การมีทักษะการสื่อสาร การเรียนรู้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยในการสร้างความสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง และเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน 6) การสนุกกับกระบวนการเรียนรู้ การมีทักษะในการเรียนรู้ทำให้กระบวนการเรียนรู้เป็นสิ่งที่สนุกสนาน และน่าสนใจ การค้นพบสิ่งใหม่ และความรักในการเรียนรู้ทำให้บุคคลสนุกกับการค้นพบ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ตนเองไม่เคยรู้มาก่อน การสร้างความพึงพอใจ การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และการพัฒนาตนเองทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน

จากความสำคัญของการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในวิชาชีพทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ดีขึ้น หรือการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง รวมทั้งการรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

3.3 รายละเอียดของการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

หน่วยงาน นักวิชาการ และนักวิจัย ได้ให้รายละเอียดของการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพไว้ดังนี้

กอกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 55) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพมีความสำคัญทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ดีขึ้น หรือการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ประกอบด้วย 1) การเลื่อนขั้น 2) การเลื่อนตำแหน่ง 3) การเลื่อนเงินเดือน 4) การได้รับอำนาจ และ 5) การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ

นักรบ หมี่แสน (2567, ออนไลน์) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของครู (Self-Development) มีแนวทางการสร้างความก้าวหน้าและพัฒนาวิชาชีพครู ดังนี้

- 1) การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 2) การขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ
- 3) การเปลี่ยนตำแหน่งและสายงาน 4) การลาศึกษาต่อ 5) การฝึกอบรม การดูงาน และการปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศ

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2567, ออนไลน์) กล่าวว่า แนวทางปฏิบัติตนเพื่อความก้าวหน้าตามเส้นทางวิชาชีพครูนั้น ประกอบด้วย 1) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ 2) ปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ คือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน และ 3) ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อคงไว้ซึ่งองค์ความรู้ ทักษะในการประกอบวิชาชีพ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนบ่มเพาะคุณธรรม จริยธรรม เกิดจิตวิญญาณของครูตามจรรยาบรรณของวิชาชีพด้วย

จากรายละเอียดเกี่ยวกับการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น 1) การเลื่อนชั้น 2) การเลื่อนตำแหน่ง 3) การเลื่อนเงินเดือน 4) การได้รับอำนาจ และ 5) การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมศึกษาดูงาน และการศึกษา

4. การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล

4.1 ความหมายของการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล

หน่วยงาน นักวิชาการ และนักวิจัย ได้ให้ความหมายการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผลไว้ดังนี้

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2551, หน้า 2 – 3) ระบุว่า ปลอดหนี้ (Happy money) คือ การมีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลุกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักวิธีใช้เงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

กอกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 52) กล่าวว่า “ค่าตอบแทน และสวัสดิการ” หมายถึง การที่ครูได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับมาตรฐานการครองชีพ

ชลธิชา ตีบุชา (2565, หน้า 8) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สนับสนุนให้ครูมีความสามารถในการจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้อย่างเหมาะสม ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง มีความประหยัด ไม่ใช้จ่ายเงินสุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น แบ่งการใช้จ่ายเงินเป็นสัดส่วน ไม่สร้างภาระหนี้สินให้กับตนเองโดยไม่จำเป็น มีการปลูกฝังนิสัยอดออมให้กับครู โดยสนับสนุนกิจกรรมการออม เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ครู ฯลฯ

พิชญ์ญา บุตรธำจารย์ (2565, หน้า 13) กล่าวว่า คำตอบแทน หมายถึง คำตอบแทนเป็นค่าใช้จ่ายที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งที่เป็นในรูปตัวเงิน และผลประโยชน์อื่น เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งดึงดูดคนมีศักยภาพมาปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ประกอบไปด้วย 1) เงินเดือน เป็นคำตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงาน เป็นรายได้ประจำทุกเดือน 2) ค่าจ้าง เป็นคำตอบแทนที่องค์กรจัดให้เป็นพิเศษเพื่อจูงใจให้มีการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น โบนัส เงินรางวัลพิเศษ เป็นต้น 3) ประโยชน์เกื้อกูลเป็นคำตอบแทนที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือนและค่าจ้างเป็นคำตอบแทนที่องค์กรจัดให้เพื่อสนับสนุนให้มีการทำงานดีขึ้น หรือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร ดังนั้นคำตอบแทนจึงเป็นหนึ่งซึ่งสร้างแรงกระตุ้นและแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ตนเองได้ทำ เพราะรู้สึกว่าได้รับคำตอบแทนที่คุ้มค่ากับการทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน หากลองสังเกตองค์กรที่มีสวัสดิการที่ดี มีคำตอบแทนสูงบุคลากรมักจะมี ความพึงพอใจในการทำงานทุ่มเทในการทำงาน แม้จะต้องทำงานที่หนัก เพราะเล็งเห็นถึงความคุ้มค่าที่จะทำงานให้กับองค์กร

จากความหมายของการได้รับคำตอบแทนที่สมเหตุสมผลข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การได้รับคำตอบแทนที่สมเหตุสมผล หมายถึง การที่ครูรู้สึกว่าตนเองได้รับคำตอบแทนที่คุ้มค่ากับการทุ่มเทในการทำงาน และการได้รับคำตอบแทนในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบนั้นสามารถจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ อีกทั้งคำตอบแทนที่สมเหตุสมผลสามารถส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครู รวมทั้งดึงดูดครูที่มีศักยภาพมาปฏิบัติงานกับโรงเรียนได้

4.2 ความสำคัญของการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล

หน่วยงาน นักวิชาการ และนักวิจัย ได้ให้ความสำคัญของการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล ไว้ดังนี้

กอกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 52) กล่าวว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นสิ่งที่ครูควรได้รับจากการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับมาตรฐานการครองชีพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2563, หน้า 6) นำเสนอว่าการให้ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่ดี จะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้ 1) ช่วยให้เกิดแรงดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ในองค์กร ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ในการดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานองค์กรใดที่มีความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนสูง ย่อมมีผู้สนใจเข้ามาร่วมงานเป็นจำนวนมาก ทำให้องค์กรสามารถคัดเลือก ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมได้ และเช่นเดียวกัน ย่อมดึงดูดให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรได้นาน

2) ช่วยให้เกิดความเป็นธรรมในการจ่าย ค่าตอบแทนพนักงานหรือบุคลากรค่าตอบแทนที่มีเป็นธรรมจะไม่ก่อให้เกิดปัญหาความไม่เสมอภาคและจะไม่ก่อให้เกิดปัญหาความไม่พึงพอใจของพนักงานซึ่งช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กรได้

3) ช่วยลดอัตราการเข้า - ออกของพนักงานที่ไม่จำเป็น องค์กรธุรกิจที่มีการจ่ายค่าตอบแทน ที่เหมาะสมทำให้พนักงานพึงพอใจและไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น

4) ช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถค่าตอบแทนที่เหมาะสมสอดคล้อง กับผลการปฏิบัติงานย่อมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถ้าพนักงานมีผลการปฏิบัติดีเยี่ยมสมควรได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน 5) ช่วยควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เพราะค่าตอบแทนนับว่าเป็นค่าใช้จ่ายสำคัญใน การดำเนินที่เหมาะสมจะทำให้้องค์กรสามารถควบคุมต้นทุนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Umstot (1984, pp. 422 – 423 อ้างถึงใน กอกนิษฐ์ คำมะลา 2563, หน้า 77) กล่าวว่า ผลตอบแทนมีความสำคัญ เพราะผลตอบแทนเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ทั้งความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัย รวมทั้งยังส่งผลต่อไปถึงความต้องการทางสังคม

ความเจริญก้าวหน้า และการประจักษ์ตนเองด้วยผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จะมีความสำคัญต่อการสร้างความรู้สึกรักพึงพอใจในการทำงาน และการสร้างความสุขในการทำงาน

Kagan, J. (2025, p. 1) นำเสนอว่า ค่าจ้างที่สมเหตุสมผล เป็นค่าตอบแทนที่ยุติธรรมที่จ่ายให้กับเจ้าหน้าที่หน่วยงานของรัฐและเอกชน โดยคำนึงถึงทั้งปัจจัยทางตลาดและปัจจัยที่ไม่ใช่ทางตลาด ซึ่งตามปกติค่าจ้างมักจะสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐหรือเอกชน สามารถรับสมัครและจ้างเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรมซึ่งส่วนใหญ่การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะพิจารณาจากประเภทของงาน ทักษะและประสบการณ์ที่ต้องการ หน้าที่การงาน และสถานะทั่วไปของสภาพเศรษฐกิจ ซึ่งถ้ากำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่จะปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเต็มความรู้ความสามารถซึ่งจะส่งผลดีต่องานที่ได้รับมอบหมายหรืองานในหน้าที่ ซึ่งทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐและเอกชนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

จากความสำคัญของการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล สรุปได้ว่าการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล เป็นปัจจัยที่จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งสามารถดึงดูดคนมีศักยภาพมาปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และการสร้างความสุขในการทำงานอีกด้วย

4.3 รายละเอียดของการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล

หน่วยงาน นักวิชาการ และ นักวิจัย ได้ให้รายละเอียดของการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล ไว้ดังนี้

อิสริยา กลิ่นสุนทร (2564, หน้า 74) กล่าวว่า ค่าตอบแทน เป็นค่าใช้จ่ายที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นในรูปตัวเงิน และผลประโยชน์อื่น เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งดึงดูดคนมีศักยภาพมาปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ประกอบไปด้วย 1) เงินเดือน เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงาน เป็นรายได้ประจำทุกเดือน 2) ค่าจ้างใจ เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เป็นพิเศษเพื่อจูงใจให้มีการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น โบนัส เงินรางวัลพิเศษ เป็นต้น

3) ประโยชน์เกื้อกูล เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือนและค่าจ้างใจ เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เพื่อสนับสนุนให้มีความทำงานที่ดีขึ้น หรือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร

พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558 (2566, หน้า 12) ได้กำหนดเงินเดือนตำแหน่งข้าราชการครูไทยสายงานการสอนต่ำสุดไปจนถึงสูงสุด รวมเงินประจำตำแหน่ง มีรายละเอียดดังนี้

1. ครูผู้ช่วย ได้เงินเดือนขั้นต่ำ 15,050 บาท – เงินเดือนขั้นสูง 24,750 บาท
2. ครู คศ.1 ได้เงินเดือนขั้นต่ำ 15,440 บาท – เงินเดือนขั้นสูง 34,310 บาท
3. ครู คศ.2 ได้เงินเดือนขั้นต่ำ 16,190 บาท – เงินเดือนขั้นสูง 41,120 บาท + เงินวิทยฐานะ 3,500 บาท/เดือน
4. ครู คศ.3 ได้เงินเดือนขั้นต่ำ 19,860 บาท – เงินเดือนขั้นสูง 58,390 บาท + เงินวิทยฐานะ 5,600 บาท/เดือน
5. ครู คศ.4 เงินเดือนขั้นต่ำ 24,400 บาท – เงินเดือนขั้นสูง 69,040 บาท + เงินวิทยฐานะ 9,900 บาท/เดือน
6. ครู คศ.5 เงินเดือนขั้นต่ำ 29,980 บาท – เงินเดือนขั้นสูง 76,800 บาท + เงินวิทยฐานะ 13,000 ถึง 15,600 บาท/เดือน

จากการเปรียบเทียบเงินเดือนครูทั้งในยุโรป อเมริกา และเอเชีย ในปี 2022 พบว่า ประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศที่ให้เงินเดือนครูสูงมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ประเทศเนเธอร์แลนด์ ประเทศสิงคโปร์ ประเทศสวีเดน ประเทศญี่ปุ่น และประเทศแคนาดา โดยมากกว่าค่าแรงขั้นต่ำของประเทศ ในขณะเดียวกันเงินเดือนครูของประเทศไทยกลับน้อยกว่าเงินเดือนครูของประเทศดังกล่าว ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในประเทศไทยต่ำกว่าขวัญและกำลังใจของครูในประเทศดังกล่าว ซึ่งรายละเอียดของแต่ละประเทศ มีดังนี้

1. สหรัฐอเมริกา เงินเดือนครูประมาณ 206,000 บาท
2. เนเธอร์แลนด์ เงินเดือนครูประมาณ 196,000 บาท
3. สิงคโปร์ เงินเดือนครูประมาณ 150,000 บาท

4. สวีเดน เงินเดือนครูประมาณ 146,000 บาท
5. ญี่ปุ่น เงินเดือนครูประมาณ 119,000 บาท
6. แคนาดา เงินเดือนครูประมาณ 118,000 บาท

UNESCO (2024, p. 2) คาดการณ์ว่าในปี พ.ศ. 2573 ทั่วโลก จะต้องการบุคลากรครูเพิ่ม 44 ล้านคน โดยเฉพาะภูมิภาคแอฟริกาใต้สะฮารา (Sub-Saharan Africa) ต้องการครูกว่า 15 ล้านคนหรือคิดเป็น 1 ใน 3 จากตัวเลขประเมินทั้งหมด ส่วนประเทศไทย ปัจจุบันทั่วประเทศมีโรงเรียนมากกว่า 20,368 แห่งที่ขาดแคลนครู จำนวน 56,820 คน แต่อย่างไรก็ตาม ค่าเฉลี่ยของประเทศไทยมีอัตราจำนวนครูต่อจำนวน นักเรียนอยู่ที่ 5.2 ต่อ 100 คน ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำของยูเนสโก ในปีงบประมาณ 2567 คณะรัฐมนตรีในสมัยรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน มีมติเห็นชอบปรับเพิ่มเงินอุดหนุนฯ เงินเดือนครู จาก 15,000 บาท เป็น 18,150 บาท อย่างไรก็ตาม ในพื้นที่ห่างไกลบาง แห่งยังคงมีครูอัตราจ้างที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำอยู่ ถ้าพิจารณาอัตราเงินเดือน ครูในประเทศไทยถึงแม้ว่าจะน้อยกว่าประเทศอื่น ๆ ที่นำเสนอข้างต้น ทำให้ครูส่วนใหญ่ ยังไม่ค่อยมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม

จากรายละเอียดของการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล สรุปได้ว่า ค่าตอบแทนเป็นค่าใช้จ่ายที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นในรูปแบบตัวเงิน และผลประโยชน์อื่น เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้แก่

- 1) เงินเดือน 2) ค่าจ้างใจ 3) ประโยชน์เกื้อกูล

5. การมีครอบครัวดีมีความสุข

5.1 ความหมายของการมีครอบครัวดีมีความสุข

หน่วยงาน นักวิชาการ และนักวิจัย หลายท่านได้ให้ความหมาย การมีครอบครัวดีมีความสุขไว้ดังนี้

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2551, หน้า 2 – 3) ระบุว่า ครอบครัวดี (Happy family) คือ มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปฏิสัมพันธ์รัก ครอบครัว ให้ความสำคัญต่อครอบครัว เพราะครอบครัวเปรียบเสมือน ภูมิคุ้มกันที่ดี เมื่อต้องเจอปัญหา หรืออุปสรรคในการทำงาน ครอบครัวจะเป็นกำลังใจ สำคัญให้สามารถฟันฝ่าไปได้

กอกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 90) กล่าวว่า “ความสมดุล ระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน” ได้ว่า หมายถึง การที่ครูจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นกับ

ชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการทำงานกับช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงาน การมีส่วนร่วมที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองกับเวลาว่างของครอบครัวเพื่อให้ครูสามารถใช้ชีวิตร่วมกับสมาชิกในครอบครัวได้อย่างมีความสุข รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบที่ครูได้รับ

ชลธิชา ตีบุชา (2565, หน้า 8) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัวซึ่งเป็นพื้นฐานของสังคมไทย ปลุกฝังนิสัยรักครอบครัว เพราะครอบครัวเปรียบเสมือนภูมิคุ้มกันที่ดี เมื่อต้องเจอปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ครอบครัวจะเป็นกำลังใจสำคัญให้สามารถฟันฝ่าไปได้ สนับสนุนให้ครูมีความรักในงานที่ตนเองทำและทำอย่างสุดความสามารถ อีกทั้งสนับสนุนให้ครูมีความรัก ความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความรักในความพอเพียง รู้จักกินรู้จักใช้ และมีความเชื่อมั่น ความศรัทธาในความดีงาม

จากความหมายของการมีครอบครัวดีมีความสุขข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ครอบครัวดีมีความสุข หมายถึง การที่ครูจัดความสุขให้เกิดขึ้นกับชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการทำงานกับเวลาของครอบครัวได้ ทั้งยังให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัวอยู่เสมอ หากเมื่อต้องเจอปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ครอบครัวจะเป็นกำลังใจสำคัญให้สามารถฟันฝ่าไปได้

5.2 ความสำคัญของการมีครอบครัวดีมีความสุข

หน่วยงาน นักวิชาการ และ นักวิจัย ได้ให้ความสำคัญของการมีครอบครัวดีมีความสุขไว้ดังนี้

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2560, หน้า 8 – 9) กล่าวว่า ครอบครัวดีทำให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน เพราะการทำงานอย่างมีความสุขย่อมทำให้ตนเองและสังคมมีความสุขกับการดำรงชีวิต ไม่สร้างปัญหาหรือ ความขัดแย้งในสังคม สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข

อิสริยา กลิ่นสุนทร (2564, หน้า 76) กล่าวว่า ครอบครัวเป็นระบบสังคมที่เล็กที่สุดของมนุษย์แต่มีความสำคัญที่สุดเช่นเดียวกัน ครอบครัวเปรียบเสมือนเป็นหัวใจหรือเป็นโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมของมนุษย์ การพัฒนาทุกชนิดจะต้องเริ่มต้นจากครอบครัว และไม่ว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในลักษณะใดก็ตาม ครอบครัวจะรับผลกระทบมากที่สุดทุกครั้ง การทำให้ครอบครัวอบอุ่น

และมีความสุขจึงเป็นการสร้างฐานของครอบครัวและสังคมให้มั่นคงและเป็นการส่งเสริมการทำงานให้มีความสุขได้

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2567, ออนไลน์) กล่าวว่า องค์การเป็นพื้นที่ที่สามารถสร้างความสุขให้แก่คนในองค์กรได้ แต่ความสุขที่สุดของคนทำงานต้องทำให้ครอบครัวเขามีความสุขด้วย ซึ่งองค์กรจะต้องส่งเสริมทักษะความรู้หรือกิจกรรมในการดูแลครอบครัวของคนทำงาน เช่น ส่งเสริมครอบครัวให้อยู่ร่วมกัน จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวพนักงาน ให้ความรู้การจัดการเงินและส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวผ่านกิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะต่าง ๆ

จากความสำคัญของการมีครอบครัวดีมีความสุข สรุปได้ว่าสถานศึกษาเป็นพื้นที่ที่สามารถสร้างความสุขให้แก่ครูได้ แต่ความสุขที่สุดของครูต้องทำให้ครอบครัวครูมีความสุขด้วย การทำงานอย่างมีความสุขย่อมทำให้ครูและครอบครัวมีความสมดุลกัน ไม่สร้างปัญหาหรือ ความขัดแย้งในสถานศึกษาได้

5.3 รายละเอียดของการมีครอบครัวดีมีความสุข

นักวิชาการ และ นักวิจัย ได้ให้รายละเอียดของการมีครอบครัวดีมีความสุข ไว้ดังนี้

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเพชรบุรี (2565, หน้า 3 – 5) นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับครอบครัวดีมีความสุขไว้ว่า ประกอบด้วย

- 1) สุขภาพของสมาชิกในครอบครัวจะต้องดี ซึ่งโดยปกติบุคคลทั่วไปต้องการมีสุขภาพที่ดีโดยการมีสุขภาพดีต้องประกอบด้วยการรักษาสุขภาพ และการรักษาสุขภาพ คือ ต้องสร้างนิสัยดีทางสุขภาพ เริ่มต้นด้วยการรับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ ระวังโรคภัยไข้เจ็บอันอาจป้องกันได้ มีการออกกำลังกายตามสมควร ทุกคนได้พักผ่อนนอนหลับ รวมทั้งอยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ไม่เป็นภัยต่อร่างกาย เช่น การสูบบุหรี่ และเมื่อสมาชิกในครอบครัวมีอาการเจ็บป่วย จะทำให้ครอบครัวจะเครียดและมีผลกระทบกับความเป็นอยู่ของทุกคนในครอบครัว 2) ครอบครัวที่มีความสุขจะต้องมีเวลาให้กันและกัน ดังนั้นสามีภรรยาจะต้องพยายามรับผิดชอบหน้าที่การงาน ตลอดจนภาระความรับผิดชอบและกิจกรรมของตัวเองอย่างเต็มความสามารถ แต่ในขณะเดียวกันทั้งสามีและภรรยาต้องมีเวลาให้กันและกัน เพื่อไม่ให้เกิดความห่างเหิน สามีภรรยาจะต้องมีเวลารักษาความใกล้ชิดของตนเองและคู่ครองโดยนั้ได้รับประทานอาหาร และหาเวลาพูดคุยกันตามลำพังบ้าง โดยไม่มีเพื่อนหรือลูก หรือบุคคลอื่นเพื่อรักษาความสัมพันธ์อันดี

ของการเป็นสามีภรรยาที่ดีคงอยู่สืบไป 3) การให้เวลากับลูกๆ ยิ่งเป็นเรื่องสำคัญ ถึงแม้ว่าลูกโตเป็นวัยรุ่นก็ตาม และถ้าครอบครัวใดมีลูกยังเล็กต้องให้เวลากับลูกมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ และให้คำนึงว่าไม่ว่าลูกเล็กหรือลูกโตก็ต้องการเวลาจากพ่อแม่เสมอ และทดเทียมกัน พ่อแม่ต้องคำนึงว่าเมื่อใดก็ตามที่ลูกต้องการพ่อแม่ ต้องการพูดคุย ต้องการปรึกษาหารือ และต้องการความเอาใจใส่ พ่อแม่ต้องมีเวลาให้ลูกได้เสมอ เพื่อป้องกันมิให้ลูกไปหาคนอื่นหรือสิ่งอื่นทดแทน นอกจากนั้น เวลาที่พ่อแม่อยู่กับลูกต้องเป็นเวลาที่มิคุณภาพที่สร้างความสุขให้กับสมาชิกในครอบครัวทุกคน เช่น การทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันทั้งในบ้านและนอกบ้าน รวมถึงการเดินทางท่องเที่ยวด้วยกัน เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวจะช่วยให้เกิดความใกล้ชิดและไว้วางใจ อันเป็นรากฐานของความสัมพันธ์ที่นำไปสู่ความสุข 4) ครอบครัวที่มีความสุข คือ ครอบครัวที่สื่อสารกันรู้เรื่อง สมาชิกในครอบครัวต้องสื่อสารกันตลอดเวลา จึงต้องมีความเข้าใจในสาระให้ตรงกัน และต้องสื่อความรู้สึกได้ ดังนั้น การป้องกันปัญหาการสื่อสารที่ไม่ถูกต้องไม่ว่าจะเป็นการพูดที่ทำให้บุคคลอื่นที่รับฟังเข้าใจคำพูดดังกล่าวไปคนละอย่าง หรือการพูดที่คลุมเครือ ทำให้คนฟังได้ยินคำพูดไม่ชัดเพราะจะทำให้เกิดความเข้าใจผิดได้ และสร้างปัญหาต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น 5) การสื่อสารความรู้สึกโดยทั่วไปแล้วการสื่อสารความรู้สึกเป็นเรื่องสำคัญ เพราะวัฒนธรรมไทยมีส่วนที่กีดกันมิให้ผู้พูดแสดงความรู้สึกอย่างโจ่งแจ้ง ทำให้มีปัญหาเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะคู่สามีภรรยาต้องระมัดระวังในเรื่องความรู้สึกดังกล่าว ดังนั้นคู่สามีภรรยา และพ่อ แม่ ลูก จะต้องระวังการใช้คำพูดในการถามตอบ เช่น คำว่า “เปล่า” หรือ “ไม่มีอะไร” เพราะจะทำให้ปัญหาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นและสะสมไปเรื่อย ๆ ดังนั้นเมื่อมีปัญหาใด ๆ สมาชิกในครอบครัวควรหาหนทางพูดกันให้รู้เรื่อง ไม่ฟังความข้างเดียว เพื่อให้สมาชิกทั้งหมดในครอบครัวแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม จนขจัดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้มากกว่าใช้ความก้าวร้าวทั้งทางกายและทางวาจา 6) ครอบครัวที่มีความสุขคือ ครอบครัวที่จัดการเรื่องการเงินได้ เพราะฉะนั้นในเรื่องการบริหารการเงินสำหรับใช้ในครอบครัว สมาชิกในครอบครัวทุกคนจะต้องปรึกษาหารือทำความเข้าใจกันให้ชัดเจน ตามปกติสามีและภรรยาต่างมีบัญชีของตัวเองเป็นส่วนใหญ่ และอาจมีบัญชีร่วมกันอีกอันหนึ่งต่างหาก ดังนั้นการตัดสินใจเรื่องค่าใช้จ่ายในครอบครัวจะต้องได้รับการเห็นชอบจากบุคคลทั้งคู่คือทั้งสามีและภรรยาเพื่อสามารถบริหารจัดการ เรื่องการเงิน ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม 7) ครอบครัวที่มีความสุข คือ ครอบครัวที่สามารถแบ่งความรับผิดชอบได้ การอยู่ร่วมกันนั้น สมาชิกภายในครอบครัวจะต้องแบ่งปันภาระหน้าที่

ของตนไปอย่างน้อยแต่ละคนจะต้องรับผิดชอบเรื่องของตัวเองส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่ง คือ ความรับผิดชอบต่อส่วนรวมลูก ๆ ต้องถูกสอนและฝึกให้ดูแลตัวเองได้ รวมทั้งดูแลข้าวของของตนเอง และสามารถรับผิดชอบเรื่องของตัวเองได้ด้วย เช่น การใช้ห้องน้ำ การใช้ห้องรับแขก ฯลฯ สมาชิกในครอบครัวเองก็มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ เนื่องจากในปัจจุบันผู้หญิงทำงานนอกบ้านมากขึ้น สมาชิกจึงควรต้องช่วยแบ่งเบาภาระในบ้าน เช่น การดูแลลูก ๆ และการช่วยเหลืองานบ้าน เพราะเป็นการช่วยเหลือกันและกันในครอบครัว จะช่วยให้ครอบครัวอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข 8) ครอบครัวที่มีความสุข คือ ครอบครัวที่อยู่ด้วยกันบนพื้นฐานของความรักและการรู้จักให้อภัย ความรักกันและกันเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด ความรักกันและกันทำให้เราเป็นห่วงเรื่องสุขภาพ ทำให้เราอยากใช้เวลาด้วยกันและกัน ทำให้เราอยากพูดคุยกันรู้เรื่อง เข้าใจอารมณ์กันและกัน จัดการเรื่องเงินทองโดยปราศจากความเห็นแก่ตัว และช่วยเหลือกันและกันได้ ความรักทำให้เราให้อภัยกันและกันได้เช่นกัน เมื่อมีเรื่องที่ทำให้มีปัญหาและทำให้เรามีกำลังใจในการแก้ปัญหา นั้น ๆ ด้วย ความรักทำให้เกิดความอดทน และความรักทำให้เกิดการพัฒนา และสร้างสรรค์ 9) ครอบครัวที่มีความสุข คือ ครอบครัวที่มีสมาชิกในครอบครัวใช้ความพยายามที่จะทำให้ชีวิตครอบครัวเป็นสุข คำที่สำคัญ คือ “ความพยายาม” ความสุขไม่ได้เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ แต่ทุกคน โดยเฉพาะสามี – ภรรยา หรือ พ่อแม่ ต้อง “พยายาม ” ทำให้เกิดขึ้นเหมือนกิจการที่ต้องลงทุนจึงจะได้กำไร กับครอบครัวก็ต้องลงทุนเหมือนกัน การลงทุนในครอบครัว ก็คือ การสร้างความตระหนักในความสำคัญ ของครอบครัว การใช้เวลา การใช้สติปัญญาและความสามารถในการวางแผนที่จะให้บังเกิดผล ซึ่งไม่ใช่เรื่องยากเกินไป

รณชัย คงสกนธ์ (2567, ออนไลน์) กล่าวว่า ครอบครัวอบอุ่น คือ ครอบครัวที่สมบูรณ์แบบ การมีครอบครัวที่อบอุ่นทำให้เราดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข คนที่มีครอบครัวอบอุ่นย่อมมีความสุขได้เปรียบ เพราะสามารถทำงานได้อย่างเหมาะสม และมีความสุข และทำให้สมาชิกในครอบครัวมีสุขภาพจิตดีไปด้วย ดังนี้

1. มีขอบเขตที่เหมาะสมทั้งขอบเขตส่วนบุคคล และคนในครอบครัว
2. มีความผูกพันทางอารมณ์ที่เหมาะสม ไม่ห่างเกินไป และไม่ใกล้ชิดกันเกินไป
3. มีการจัดลำดับอำนาจ และความเป็นผู้นำที่ชัดเจน

4. สมาชิกมีบทบาทหน้าที่ชัดเจน และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสอดคล้องกัน

5. โครงสร้างและการปฏิบัติหน้าที่ของครอบครัวมีความยืดหยุ่นดีและเหมาะสม

6. สามารถแก้ไขความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. มีการจัดระบบภายในครอบครัวอย่างมีประสิทธิภาพ

8. มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

9. มีเครือข่ายทางสังคมที่ดี และมีความสัมพันธ์ที่ดี

กับครอบครัว

10. สมาชิกในครอบครัวใช้เวลาอยู่ร่วมกันตามสมควร

เพ็ญพรรณ จิตตะเสนีย์ (2567, ออนไลน์) กล่าวว่า องค์ประกอบหลักของครอบครัวที่สำคัญ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานได้ดีขึ้น ได้แก่

1. การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน

2. ความมั่นคงของชีวิตและ ทรัพย์สิน

3. ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของกันและกันในการดูแล

ครอบครัว

จากรายละเอียดรายละเอียดของการมีครอบครัวที่มีความสุขสรุปได้ว่า การมีครอบครัวที่อบอุ่นทำให้เราดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข สามารถทำงานได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข

6. การมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ

6.1 ความหมายของการมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ

หน่วยงาน นักวิชาการ และ นักวิจัย ได้ให้ความหมายการมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 26 – 38) ระบุว่า การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

ครรชิต ขานิประโคณ (2560, หน้า 10) กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน หมายถึง ครูปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีอิสระในการทำงาน และเกิดผลลัพธ์ของการทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ

ก่อกนิษฐ คำมะลา (2563, หน้า 59) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงานของครู หมายถึง การที่ครูปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามคำสั่งของผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้างาน ได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดทั้งด้านปริมาณ เวลา สถานที่ วิธีการ และ การใช้อุปกรณ์เครื่องมือ ซึ่งผลดังกล่าวจะส่งผลไปถึงนักเรียนของตนเองในด้านความเป็นคนดี คนเก่ง และการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

เกษมา ช่วยยิ้ม และคณะ (2563, หน้า 190 – 191) กล่าวว่า ผลสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จในงานที่จะก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรซึ่งหมายถึงครู จะต้องมีความรู้สึภาคภูมิใจที่เป็นผู้มีส่วนร่วมพัฒนาสถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า รวมถึงการพัฒนาทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และมีทักษะในการทำงานที่ดี และจะต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานนั้นต่อไป และมีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานนั้นสำเร็จลุล่วง

จากความหมายของการมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จข้างต้น ผู้วิจัยสรุปว่า การมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ หมายถึง การที่ครูมีความรู้สึภาคภูมิใจที่เป็นผู้มีส่วนร่วมในการสั่งสอนอบรมศิษย์ ทำให้ศิษย์เป็นคนดี คนเก่ง จนทำให้มีลูกศิษย์ประสบความสำเร็จด้านการเรียน และมีศักยภาพในการศึกษาต่อและหรือการทำงานที่มีความมั่นคง และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

6.2 ความสำคัญของการมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ

หน่วยงาน นักวิชาการ และนักวิจัย ได้ให้ความสำคัญการมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จไว้ดังนี้

ก่อกนิษฐ คำมะลา (2563, หน้า 28) กล่าวว่า ผลงาน (Contribution) แสดงให้เห็นถึงความพยายามที่บุคคลได้ทำและมีการรับรู้ถึงคุณค่าของความพยายามนั้น ซึ่งผลงานถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ของการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ได้ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน ได้แก่ การที่บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สามารถชี้ประเด็นสำคัญ ๆ ได้ รู้สึกว่าทำงานที่มั่นคง

2. ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การที่บุคคลมีค่านับฟังความคิดเห็นของตน การได้รับผลตอบแทนที่ดีในที่ทำงาน การได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการชื่นชมในที่ทำงาน

ซูติมา เสือพันธุ์ (2563, หน้า 5 – 6) กล่าวว่า ความสำเร็จในงานของครูจะทำให้ครูมีความภาคภูมิใจในผลของความสำเร็จในหน้าที่ต่องานที่รับผิดชอบสามารถทำให้งานสำเร็จได้ด้วยดี รู้สึกว่าหน้าที่ของครูคือการทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนนักเรียนแต่ก็มีความสุขในการสอนนักเรียนและครูมีความรู้สึกที่ตัวเองสามารถทำงานกับทีมงานครั้งนี้ได้จนประสบผลสำเร็จได้

วิจารณ์ พานิช และวิมลศรี ศุภิลวรรณ (2564, ออนไลน์) กล่าวว่า ครูเป็นบุคคลหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนให้นักเรียนพัฒนาจนประสบความสำเร็จ เป็นการฝึกทักษะชีวิต (life skills) และโอกาสในการเรียนรู้ทักษะที่สำคัญที่สุดต่อตนเองโดยที่เราไม่รู้ตัวคือ ทักษะทำสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ให้เป็นไปได้ (make the impossible possible) ดังนั้น ครูเป็นบุคคลหนึ่งที่สามารถช่วยให้นักเรียนประสบความสำเร็จได้ ทั้งในด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือการออกไปประกอบอาชีพ หรือทำงานที่ซื่อสัตย์สุจริต จนประสบความสำเร็จ ซึ่งการประสบความสำเร็จของนักเรียน จะทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

Herzberg, F. (1959 อ้างถึงใน กอกนิษฐ์ คำมะลา, 2563, หน้า 26) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จ ทันทตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

จากความสำคัญของการมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ สรุปได้ว่า การมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จแสดงให้เห็นถึงความพยายามที่ครูได้ทำและครูรับรู้ถึงคุณค่าของความพยายามนั้น ซึ่งครูเป็นบุคคลหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนให้นักเรียนพัฒนาจนประสบความสำเร็จนั้นได้ ซึ่งการมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ของการทำงานอย่างมีความสุขของครู

6.2 รายละเอียดของการมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ

หน่วยงาน นักวิชาการ และ นักวิจัย ได้ให้รายละเอียดของการมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จไว้ดังนี้

กอกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 28) กล่าวว่า ผลงาน (Contribution) แสดงให้เห็นถึงความพยายามที่บุคคลได้ทำและมีการรับรู้ถึงคุณค่าของความพยายามนั้น ซึ่งผลงานถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ได้ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน ได้แก่ การที่บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สามารถขับเคลื่อนสำคัญ ๆ ได้ รู้สึกว่าทำงานที่มั่นคง
2. ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การที่บุคคลมีคนรับฟังความคิดเห็นของตน การได้รับผลตอบแทนที่ดีในทำงาน การได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมงาน ลูกศิษย์และ การได้รับการชื่นชมในที่ทำงาน

อมลวรรณ วีระธรรมโม (2567, หน้า 3) กล่าวว่า ความสุขของคนเป็นครูคือการที่ตนเองได้ทำหน้าที่สอนและดูแลลูกศิษย์อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และเห็นลูกศิษย์มีความสุขในการเรียนรู้ กล้าคิด กล้าแสดงออก กล้าทำในสิ่งสร้างสรรค์ และดีงาม และประสบความสำเร็จ มีอนาคตที่งดงาม สุขจิต การประสบความสำเร็จของลูกศิษย์ไม่ว่าจะเป็นเมื่อสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนขั้นต้น แล้วสามารถสอบเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนที่มีชื่อเสียงที่เปิดสอนในระดับสูงขึ้น หรือสามารถสอบเข้าสถาบันอุดมศึกษาที่มีชื่อเสียงในสาขาวิชาที่ได้รับการยอมรับในสังคมและเมื่อสำเร็จการศึกษาออกมาสามารถทำงานที่มีความมั่นคงไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน หรือเป็นเจ้าของกิจการ และมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ดังกล่าว ตลอดจนการมีครอบครัวที่มีความสุขเป็นสิ่งที่ครูถือว่า ลูกศิษย์ของตนเองประสบความสำเร็จในชีวิต

The Matter (2018, p. 4) นำเสนอว่า การที่ครูจะอบรมสั่งสอนลูกศิษย์ให้บรรลุเป้าหมายและทำให้เป็นพื้นฐานที่จะช่วยเหลือให้ลูกศิษย์ประสบความสำเร็จหลังสำเร็จการศึกษาไปแล้วครูต้องดำเนินการสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) ยอมรับในความแตกต่าง เพราะครูไม่ใช่เครื่องจักรที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้แต่เพียงอย่างเดียว แต่ครูคือมนุษย์คนหนึ่งที่มีความรู้และยังมีความรู้สึกเช่นเดียวกับลูกศิษย์ ด้วยพื้นเพของเด็กแต่ละคนที่ล้วนแตกต่างกัน แน่แน่นอนว่าศักยภาพในการเรียนรู้ย่อมมีไม่เท่ากัน บางคนเก่งวิชานี้มาก แต่อีกคนทำคะแนนได้น้อยอย่างไม่น่าเชื่อ สิ่งที่ครูควรทำจึงไม่ใช่การ

ทำโทษเด็กที่ได้คะแนนน้อย แต่เป็นการทำความเข้าใจว่าแต่ละคนมีทักษะและความสามารถไม่เหมือนกัน ยอมรับในความแตกต่างของเด็กแต่ละคน แล้วสังเกตว่าวิชาหรือทักษะไหนที่เขาทำได้ดีที่สุด แล้วจึงค่อย ๆ ดึงจุดเด่นเหล่านั้นออกมาให้ปรากฏ

2) เปิดโอกาสให้ลูกศิษย์ลงมือทำ ปัญหาหนึ่งเกี่ยวกับเรื่องการเรียนการสอนส่วนใหญ่ คือ การที่ครูสอนเนื้อหาตามหนังสือเรียนแบบเป๊ะ ๆ หรือบรรยายตามสไลด์ราวกับท่องมาสอน สิ่งนี้นักเรียนจะได้ก็เป็นเพียงชุดความรู้ที่สามารถหาอ่านเองได้ ไม่จำเป็นต้องมาเรียนกับครูแต่อย่างใด ดังนั้น สิ่งที่คุณต้องมอบให้กับลูกศิษย์คือประสบการณ์อันล้ำค่าที่ลูกศิษย์ไม่สามารถออกไปค้นหาได้ด้วยตัวเอง ที่ได้มาจากครูนี้เอง โดยให้นักเรียนได้ออกไปเก็บเกี่ยวประสบการณ์จริง ๆ จากภายนอก และเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ

3) เข้าใจในความหลากหลายของลูกศิษย์ ในความจริงแล้วครูก็เป็นคนคนหนึ่งที่มีอารมณ์และมีความรู้สึกไม่ต่างจากคนที่ทำอาชีพอื่น ๆ ทั่วไป แต่ความยากของครู คือ การต้องจัดการกับความหลากหลายของลูกศิษย์ทุกคน อย่างที่บอกไปว่ายอมรับในตัวลูกศิษย์ คือคุณสมบัติสำคัญที่ครูทุกคนต้องมี และสิ่งที่รองลงมาจากการยอมรับก็คือความเข้าใจ เพราะในการปฏิสัมพันธ์กับลูกศิษย์แต่ละคนก็ต้องใช้หลักจิตวิทยาที่แตกต่างกันออกไป ก็ต้องปรับรูปแบบวิธีการสอนให้เข้ากับลูกศิษย์นั้นเป็นคน ๆ ไป ไม่สามารถใช้การสอนที่เป็นรูปแบบเดียวกันได้ทั้งหมด ความเข้าใจจึงเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ครูที่ดีควรมีอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ความรายละเอียดของการมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ สรุปได้ว่า ผลงานแสดงให้เห็นถึงความพยายามที่บุคคลได้ทำและมีการรับรู้ถึงคุณค่าของความพยายามนั้น สำหรับครู ผลงานคือการที่ลูกศิษย์ประสบความสำเร็จ ซึ่งผลงานสามารถแบ่งออกเป็นปัจจัยภายใน ได้แก่ การที่บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ การได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมงาน ลูกศิษย์และการได้รับการชื่นชมในที่ทำงาน

7. การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม

7.1 ความหมายของการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม

หน่วยงาน นักวิชาการ และนักวิจัย ได้ให้ความหมายการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรมไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 26 – 38) ระบุว่า การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียน

หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 26 – 38) ได้ระบุว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

ชุติมา เสือพันธุ์ (2563, หน้า 5 – 6) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ครูต้องสร้างทัศนคติด้านความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถที่สามารถทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จได้ด้วยดี การยอมรับและให้เกิดผู้อื่นหรือเพื่อน ๆ ด้วยความจริงใจ การเข้าไปช่วยเหลือผู้อื่น ครูต้องสร้างความมั่นใจของตนเองในเรื่องการหาหนทางที่การสอนให้นักเรียนเกิดความรู้และมีประสบการณ์ใหม่ ๆ เกิดขึ้นทำให้เกิดความน่าเชื่อถือตลอดถึงการสร้างความไว้วางใจกับเพื่อน ๆ หรือบุคคลรอบข้างว่าเป็นคนน่าไว้วางใจ และปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่นนั้นต้องสร้างผลงานด้านการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีก็จะได้รับการยกย่อง การยอมรับในทางที่ดีจากสังคมหรือเพื่อนร่วมงาน และครูต้องสร้างบารมีหรืออำนาจให้เกิดแก่ตนเอง ด้วยการช่วยเหลือเพื่อน ๆ

พิชญา บุตรธำจารย์ (2565, หน้า 27) การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือและความไว้วางใจในการทำงาน การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงาน เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้อื่น ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เชื่อมมั่นในตนเองว่ามีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ด้วยดี

Manion (2003, อ้างถึงใน ครรชิต ชานีประโคน, 2560, หน้า 32) กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) รับรู้ว่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีและความไว้วางใจในการทำงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง ความต้องการการยอมรับ เป็นความต้องการ

ขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุก ๆ คน การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน ล้วนส่งผลทางบวกในการทำงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดเห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

จากความหมายของการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม สรุปได้ว่า การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การที่ครูมีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถในการทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จได้ด้วยดี ได้รับความเชื่อถือหรือยอมรับยกย่อง และไว้วางใจในการประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี สร้างเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถและคุณงามความดี และเป็นที่ยกย่องที่ศึกษาที่ดีแก่ผู้อื่น ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีได้อย่างเหมาะสม

7.2 ความสำคัญของการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม

หน่วยงาน นักวิชาการ และนักวิจัย ได้ให้ความสำคัญของการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรมไว้ดังนี้

พิชญา บุตรธำรงค์ (2565, หน้า 36) นำเสนอความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรมของครูที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ดังต่อไปนี้ 1) ครูที่ดีจะอบรมนักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีศีลธรรม เป็นพลเมืองดี มีความคิดชอบ ทำชอบ ประพฤติชอบ 2) ครูที่ดีจะอบรมนักเรียน ให้รู้จักใช้ความคิด รู้จักบำรุงสติปัญญาให้เฉียบแหลมเพื่อนำมาใช้ประโยชน์แก่ตนและแก่ประชาชน และ 3) ครูที่ดีจะฝึกอบรมให้นักเรียนมีความรู้สำหรับใช้ประกอบอาชีพ โดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) (2565, หน้า 6) นำเสนอความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม ไว้ดังนี้ 1) ช่วยให้มีชีวิตดำเนินไปด้วยความราบรื่นและสงบ 2) ช่วยให้มีสติสัมปชัญญะอยู่ตลอดเวลา 3) ช่วยสร้างความมีระเบียบวินัยให้แก่บุคคลในชาติ 4) ช่วยควบคุมไม่ให้คนชั่วมีจำนวนมากขึ้น 5) ช่วยให้มนุษย์นำความรู้และประสบการณ์มาสร้างสรรค์แต่สิ่งที่มีคุณค่า 6) ช่วยควบคุมความเจริญทางด้านวัตถุและจิตใจของคนให้ไปพร้อม ๆ กัน

สร้อยทิพย์ แก้วตา (2565, หน้า 28) กล่าวว่า ครูผู้สอน จำเป็นต้องมีคุณธรรมจริยธรรม เนื่องด้วยพุทธศาสนา คือศาสนาประจำชาติไทย ซึ่งเป็นศูนย์รวมจิตใจ เป็นที่รวมของกิจกรรม พิธีการต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต จึงทำให้ ศาสนาเป็นพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม และศีลธรรมของคนในด้านต่าง ๆ ดังนั้น คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพจึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นต่อครูผู้สอน ในศตวรรษที่ 21

จากความสำคัญและรายละเอียดของการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านคุณธรรมจริยธรรม สรุปได้ว่า ครูผู้สอนจำเป็นต้องมีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพซึ่งถือเป็นสมรรถนะที่จำเป็นต่อครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 และต้องประพฤติปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ

7.3 รายละเอียดของการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม

หน่วยงาน ได้ให้รายละเอียดของการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม ไว้ดังนี้

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) (2562, หน้า 10 – 11) ได้นำเสนอ เกณฑ์การคัดเลือกครูดีเด่น STEM Education ประเทศไทย เกณฑ์การประเมินประเภทบุคคล ในส่วนของการประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ประกอบด้วยเกณฑ์ย่อย ดังต่อไปนี้

- 1) การมีวินัย โดยมีตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้ 1.1) ยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร 1.2) ยอมรับและปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมของสังคมไทย และเป็นแบบอย่างที่ดี 1.3) มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้อื่นให้มีข้อ 1.1 และ 1.2, 1.4) เป็นผู้นำในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้อื่นให้มีข้อ 1.1 และ 1.2
- 2) การมีความซื่อสัตย์สุจริต โดยมีตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้ 2.1) ประพฤติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต 2.2) ปฏิบัติงานโดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน 2.3) รักษาผลประโยชน์ขององค์กร 2.4) เป็นผู้นำในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้อื่นให้มีข้อ 2.1, 2.2 และ 2.3
- 3) การตรงต่อเวลาและอุทิศเวลา โดยมีตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้ 3.1) ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน 3.2) ปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในเวลาที่กำหนด 3.3) อุทิศเวลาในงานที่ได้รับมอบหมาย และงานอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง 3.4) เป็นผู้นำในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้อื่นให้มีข้อ 3.1, 3.2 และ 3.3
- 4) การมีความอดทนและมุ่งมั่น โดยมีตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้ 4.1) ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและอดทน

อย่างต่อเนื่อง 4.2) ปฏิบัติงานสำเร็จและผลงานเป็นที่ยอมรับ 4.3) ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาที่การประหยัดและคุ้มค่า 4.4) เป็นผู้นำในการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อื่นมีข้อ 4.1, 4.2 และ 4.3 5) การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม โดยมีตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้ 5.1) ละเว้นอบายมุขและสิ่งเสพติด 5.2) ดำรงชีวิตเรียบง่ายเหมาะสมกับฐานะ 5.3) มีเมตตาธรรมและจิตสาธารณะ 5.4) เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิต 6) การมีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยมีตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้ 6.1) ทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยยอมรับฟัง และเสนอความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล 6.2) ทำงานร่วมกับทุกคนได้โดยยอมรับมติของกลุ่ม 6.3) เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 6.4) เป็นผู้นำในการสร้างความสามัคคี และทำให้เกิดการทำงานร่วมกัน 7) การมีความศรัทธาในวิชาชีพ โดยมีตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้ 7.1) มีการศึกษาค้นคว้าและพัฒนางานเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ 7.2) มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่แสดงถึงความภาคภูมิใจและการยกย่องเชิดชูวิชาชีพ 7.3) เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นผู้มีความศรัทธาในวิชาชีพ 7.4) เป็นผู้นำในการเสริมสร้างให้ผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในวิชาชีพ

ราชกิจจานุเบกษา (2564, หน้า 67) ระบุว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมที่กำหนดไว้ อย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ ดังนี้ 1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่องานหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้อง ในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม 4) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ที่สะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา 6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ 7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 8) เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล

มูลนิธิรางวัลสมเด็จเจ้าฟ้ามหาจักร (2568, หน้า 2 - 3) ได้ประกาศ หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูรางวัลสมเด็จเจ้าฟ้ามหาจักรี ครั้งที่ 6 ปี พ.ศ. 2568 (ประเทศไทย) ซึ่งถือว่าเป็นครูที่มุ่งเน้นการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม

จริยธรรมในการประกอบวิชาชีพครู ดังนี้ 1) เป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงในชีวิตลูกศิษย์ สร้างแรงบันดาลใจและจัดการเรียนรู้ ให้ลูกศิษย์มีความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิต มีความอุตสาหะในการปฏิบัติภารกิจ ความเป็นครูมาโดยตลอดด้วยจิตวิญญาณ ความเป็นครู และเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ ในหลากหลายแวดวงอาชีพยกย่องถึงคุณงามความดี โดยมีตัวชี้วัด ดังนี้

1.1) ลักษณะการสอนและการจัดการเรียนรู้ของครูสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเรียนรู้และคุณภาพ ชีวิตของลูกศิษย์ให้ดีขึ้นอย่างชัดเจน โดยปฏิบัติต่อ ลูกศิษย์ ทุกคนอย่างสม่ำเสมอตลอดชีวิตความเป็นครู 1.2) ผลการสอนและการจัดการ เรียนรู้ส่งผลให้ลูกศิษย์ประสบความสำเร็จ ทั้งในด้านการเรียน การอาชีพ และการดำเนิน ชีวิตอันเป็นที่ประจักษ์ 1.3) มีจิตวิญญาณความเป็นครู รักและศรัทธาในวิชาชีพครู มีความรัก ความเมตตา เอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ กำลังใจแก่ลูกศิษย์โดยเสมอหน้า อบรม ผูกพัน สร้างเสริมความรู้ทักษะและนิสัยที่ดีงามแก่ลูกศิษย์อย่างเต็มความสามารถ เน้นผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับลูกศิษย์อย่างถ้วนหน้า 1.4) มีพฤติกรรมที่ดีงาม ทั้งกาย วาจา ใจ เห็นแก่ประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และตระหนักในการรักษาสีงแวดล้อม อีกทั้งมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ลูกศิษย์ และเพื่อนครูทั่วไป 1.5) ได้รับการยกย่องจากลูกศิษย์และผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา ในอดีตและปัจจุบัน เพื่อนครู ผู้ปกครอง และผู้นำชุมชน เป็นต้น 2) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ การศึกษาปฏิบัติงานสอนหรือการจัดการเรียนรู้ด้วยความทุ่มเทเสียสละและมีแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสม ศึกษา ค้นคว้า พัฒนาการสอนหรือการจัดการเรียนรู้ มีความแตกฉาน ทั้งด้านเนื้อหาและวิธีการจัดการเรียนรู้ในส่วนที่รับผิดชอบ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นแบบอย่างของความสำเร็จได้อย่างกว้างขวาง โดยมีตัวชี้วัด ดังนี้

2.1) ปฏิบัติงานสอนหรือจัดการเรียนรู้ด้วยความทุ่มเท เสียสละ ไม่ย่อท้อต่อความ ยากลำบากและข้อจำกัดต่าง ๆ 2.2) ศึกษาค้นคว้า พัฒนาการสอนหรือการจัดการเรียนรู้ ในส่วนที่ รับผิดชอบ และนำไปปฏิบัติได้จริง 2.3) มีความแตกฉาน ทั้งด้านเนื้อหาและ วิธีการจัดการเรียนรู้ สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และ การพัฒนา คุณภาพชีวิต และคำนึงถึงการอนุรักษ์และ พัฒนาสิ่งแวดล้อม มีผลงานหรือนวัตกรรม ที่มีคุณภาพ สามารถนำไปเผยแพร่ในระดับประเทศและ/หรือนานาชาติ 2.4) มีผลงาน ที่ได้รับการยอมรับเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนครู สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และขยายผล ได้อย่างกว้างขวาง

จากรายละเอียดของการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรมสรุปได้ว่า การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ ได้แก่ 1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ 2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี 3) กล้าคิด กล้าตัดสินใจ 4) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ 7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี 8) เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีเขตพื้นที่บริการจำนวน 7 อำเภอ ดังนี้ อำเภอสว่างแดนดิน อำเภอพังโคน อำเภอพรรณานิคม อำเภอนิคมน้ำอูน อำเภอวาริชภูมิ อำเภอส่องดาว และอำเภอเจริญศิลป์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีการจัดการศึกษาจำนวน 7 อำเภอ มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 255 โรงเรียน แบ่งเป็นศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 20 ศูนย์ ดังนี้ (แผนปฏิบัติการประจำปี 2567, หน้า 12 – 14)

1. สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 917 ศูนย์ราชการอำเภอสว่างแดนดิน หมู่ที่ 11 ตำบลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร อยู่ทางด้านทิศตะวันตกของจังหวัดสกลนครเป็น 1 ในจำนวนเขตพื้นที่การศึกษาทั้งหมดจำนวน 245 เขต ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 โดยใช้สถานที่และอาคารสำนักงานของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ห่างจากกรุงเทพมหานคร 615 กิโลเมตร ห่างจากศาลากลางจังหวัดสกลนคร 87.18 กิโลเมตร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีการจัดการศึกษา จำนวน 7 อำเภอ มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 255 โรงเรียน แบ่งเป็นศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 20 ศูนย์ ดังนี้ (แผนปฏิบัติการประจำปี 2567, หน้า 12 – 14)

ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 1 อำเภอเจริญศิลป์ มี 15 โรงเรียน
 ดังนี้ 1) บ้านโคกศิลา 2) บ้านหนองทุ่มหนองโจด 3) บ้านคำบอน 4) อนุบาลเจริญศิลป์
 5) บ้านทุ่งคำ 6) บ้านสร้างฟาก 7) บ้านนาดี 8) บ้านกุดนาขาม (เขตชูวิทยาสาร)
 9) บ้านแกดำ 10) บ้านหนองฮ้างแห้ว 11) บ้านทุ่งแก 12) บ้านทุ่งมนธาตุนิเทศ
 13) บ้านหนองจาน 14) บ้านหนองน้อย 15) บ้านหนองแสง

ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 2 อำเภอนิคมน้ำอุ่น มี 8 โรงเรียน
 ดังนี้ 1) บ้านห้วยเหล็กไฟ 2) บ้านดงสว่าง 3) บ้านหนองเบญจ 4) บ้านสุวรรณคาม
 5) บ้านอุโนโคก 6) บ้านหนองบัวบาน 7) บ้านโคกมะนาวทันสมัย 8) ชุมชนบ้านหนองปลิง

ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 3 เขต อำเภอพรหมนิคม
 มี 14 โรงเรียน ดังนี้ 1) บ้านห้วยบุ่งนาทัน 2) บ้านหนองผือ 3) บ้านนาเลา 4) บ้านอุโนดง
 5) บ้านนาโน 6) บ้านผักคำภู 7) บ้านทิดไทย 8) บ้านคำแหง 9) บ้านไร่บ้านไฮ
 10) บ้านคำข่า 11) บ้านโนนอุดม 12) บ้านโคก 13) บ้านเสาชวิญญุกุดก้อม 14) บ้านหินแตก

ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 4 เขต อำเภอพรหมนิคม
 มี 16 โรงเรียน ดังนี้ 1) บ้านโนนเรือต่อเรือ 2) ไทยรัฐวิทยา 62 (บ้านนาหัวบ่อบัวหนองเม็ก)
 3) บ้านกลางหนองดินคำ 4) บ้านนาสาวนาน 5) ชุมชนบ้านนาดีหนองไผ่ 6) บ้านภูเพ็ก
 7) ชุมชนบดมาดพอกน้อย 8) บ้านคางสูงเจริญศิลป์ 9) บ้านสมสะอาด 10) บ้านพอกใหญ่
 ดอนต้นม่วง 11) บ้านสูงเนินสามัคคี 12) บ้านวังยาง (วังยางวิทยานุกูล) 13) บ้านบึง
 14) บ้านหนองหวาย 15) บ้านเปือย 16) บ้านขมิ้น

ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 5 อำเภอพรหมนิคม
 มี 15 โรงเรียน ดังนี้ 1) บ้านดอนม่วยโนนค้อ 2) บ้านหนองเดินดอนขาว 3) บ้านช้างมิ่ง
 4) บ้านหนองโคกนาคำโนนธาตุ 5) บ้านอุ่มไผ่ 6) บ้านตาลเสียน 7) บ้านบะฮี
 8) บ้านท่าสองคอน 9) บ้านนาตากาง 10) บ้านสร้างหินวิทยานุกูลเคราะห์ 11) บ้านบะหัวเมย
 12) อนุบาลพรหมนิคม 13) วัดสุทธิมงคล 14) บ้านม่วงไข่บ้านเม็ก (โพธิ์ชัยวิทยา)
 15) บ้านบะทองนาหัวช้าง

ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 6 อำเภอพรหมนิคม
 มี 9 โรงเรียน ดังนี้ 1) บ้านเชิงชุม 2) บ้านโนนพอก 3) บ้านกุดน้ำขุ่น 4) บ้านนาขาม
 ผดุงวิทยา 5) บ้านถ่อน 6) บ้านบัว(สระพังวิทยา) 7) บ้านสว่าง 8) บ้านดอนกอย
 9) บ้านโนนทรายคำ

ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 7 อำเภอพังโคน มี 16 โรงเรียน
 ดังนี้ 1) บ้านพังโคน (จำปาสามัคคีวิทยา) 2) บ้านนาเหมือง 3) บ้านดอนตาลโนนสูง
 4) บ้านหนองหญ้าปล้อง 5) บ้านสร้างขุ่ย 6) ชุมชนดงม่วงไข่ 7) บ้านผ้าขาวโพนแพง
 8) บ้านม่วงคำ 9) บ้านดอนหวาย 10) บ้านนาแยง 11) บ้านหนองบัว 12) บ้านแร่
 13) บ้านสมสะอาด 14) บ้านหนองแคนโคกสะอาด 15) บ้านหนองไฮ 16) บ้านหนองบัว
 (สาขานาเชือก)

ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 อำเภอพังโคน มี 13 โรงเรียน
 ดังนี้ 1) บ้านนาถ่อน 2) บ้านต้นผึ้ง 3) บ้านโพนสว่างกลางเจริญ 4) บ้านนาล้อม
 5) บ้านดอนตู 6) บ้านโนนขมิ้น 7) บ้านโคกสามัคคี 8) ชุมชนบ้านผึ่งแดง 9) บ้านท่าลาด
 10) บ้านสงเปลือย 11) บ้านไฮหย่อง (ภูเงินประชาชนกุล) 12) บ้านอุมเหม้า
 13) บ้านดงสวรรค์หนองนกกด

ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 9 อำเภวาริชภูมิ มี 14 โรงเรียน
 ดังนี้ 1) บ้านดงคำโพธิ์ 2) บ้านดอนยานาง 3) บ้านโคกศาลา 4) บ้านผักตบ
 5) บ้านไฮ่ปลาไหล 6) บ้านนาบ่อ 7) บ้านจัวพังฮ่อหนองท่ม 8) บ้านโพนไผ่ 9) บ้านห้วยบาง
 10) บ้านเหล่าโพนทองขอนแก่น 11) วาริชภูมิพิทยาคาร 12) บ้านธาตุกุดพร้าว
 13) บ้านกุดตะกอบ 14) บ้านหนองแวง

ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 10 อำเภวาริชภูมิ มี 13 โรงเรียน
 ดังนี้ 1) บ้านค้อเขียวพิทยาคม 2) บ้านดงบังป่าโจด 3) บ้านโคกตาดทอง 4) บ้านดอนส้ม
 โสงวิทยาคม 5) บ้านทุ่งเชือก 6) บ้านหนองกุง 7) บ้านคำบ่อ 8) บ้านคำบิดโคกโพนยาง
 9) บ้านตาดภูวง 10) บ้านจำปาศิรินาญ 11) บ้านหนองลาดวิทยาคาร 12) บ้านดอนยาว
 ประชากรอุปการ 13) บ้านหนองแปน

ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 11 อำเภอสองดาว มี 12 โรงเรียน
 ดังนี้ 1) บ้านชัยชนะ 2) ชุมชนบ้านท่าศิลา 3) บ้านภูตะคาม 4) บ้านสิบลูกห้วยโมง
 5) บ้านคำกาว 6) บ้านท่าวาริ 7) บ้านไทยเจริญ 8) อุดมสังวรวิทยา 9) ชุมชนสองดาว
 10) หนองใสพรเจริญวิทยา 11) บ้านทันสมัย 12) บ้านหนองกุง

ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 12 อำเภอสองดาว มี 10 โรงเรียน
 ดังนี้ 1) บ้านหนองแวง (ประชาราษฎร์อำนวย) 2) บ้านปทุมวาปี 3) บ้านโพนสว่าง
 4) บ้านบ่อแกใหญ่ (มิตรภาพที่ 36) 5) อภัยดำรงธรรม 6) บ้านหนองม่วง

- 7) บ้านโคกสะอาด 8) จงกลกิตติขจรวิทยา 9) บ้านดงแสนตอ (ผดุงราษฎร์วิทยาคาร)
10) บ้านกุดแสง (ธาราประชาบำรุง)

ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 13 อำเภอสว่างแดนดิน

- มี 12 โรงเรียน ดังนี้ 1) บ้านนาดีนิจิแสงตะวัน (รวมธรรมราษฎร์บำรุง) 2) บ้านยางคำ
3) บ้านคำสะอาด 4) บ้านปลวกธาตุโสภณวิทยา 5) บ้านหนองหมากแซว 6) บ้านดงจันทู
หนองไผ่ (ราษฎร์บำรุง) 7) บงใต้โนนรังพัฒนา 8) บ้านยางงาม (สาครเขตอุดม)
9) บ้านบ่อร้าง (ผลานิวรรต) 10) บ้านนาดอกไม้ห้วยไร่สามัคคี 11) บ้านโคกหนองงู
12) บ้านคำนาดี

ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 14 อำเภอสว่างแดนดิน

- มี 14 โรงเรียน ดังนี้ 1) บ้านค้อใต้ 2) บ้านขาม (ขามเขตวิทยาคาร) 3) บ้านหนองแค
หนองไผ่ (อำนวยศิลป์) 4) ชุมพลศึกษา 5) คำเจริญวิทยา 6) บ้านกุดจิกนาสมบุญ
7) ชุมชนบงเหนือ 8) บ้านดอนหัน 9) บ้านขาว 10) บ้านปาก 11) บ้านจำปนาถอน
12) บ้านโคกสวัสดิ์ 13) บ้านโนนสะอาด 14) บ้านหนองงู

ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 15 อำเภอสว่างแดนดิน

- มี 12 โรงเรียน ดังนี้ 1) บ้านโคกสี(จตุรภูมิพิทยา) 2) บ้านโคกคอนดอนม่วย 3) บ้านบึงโน
4) บ้านหนองไผ่ 5) บ้านท่าสะอาด (สุวรรณคงคา) 6) บ้านตาล 7) บ้านหนามแท่ง
8) บ้านถ่อน “คุรุราษฎร์สามัคคี” 9) บ้านหนองบัวแพ 10) บ้านคำเจริญราษฎร์บำรุง
11) บ้านหนองตาล 12) บ้านทุ่งปลากัด

ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 16 อำเภอสว่างแดนดิน

- มี 16 โรงเรียน ดังนี้ 1) ทรายมูลหนองงูทรายศรีพิทยา 2) บ้านเตาไหสร้างแก้ว 3) บ้านม้า
4) บ้านดอนยานาง 5) บ้านคำเม็ก (พัฒนะบำรุง) 6) บ้านหนองหว้า 7) บ้านหินโงม
โนนสร้างไฟ 8) บ้านโคกหลวง 9) บ้านคันชา 10) บ้านหนองหอย 11) บ้านธาตุ
12) บ้านหนองหอยคัน 13) บ้านโพน (เกาะแก้ววิทยา) 14) บ้านพันนา 15) บ้านถ่อน
16) บ้านคำตานา (อรัญวาสีวิทยา)

ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 17 อำเภอสว่างแดนดิน

- มี 14 โรงเรียน ดังนี้ 1) บ้านตาลโกน 2) บ้านเล่า (ประชานุเคราะห์) 3) บ้านหนองดินคำ
4) บ้านตาลเ็น (โพธิราชอำนวย) 5) บ้านหนองหลักช้าง 6) บ้านนาเตียง
7) บ้านหนองหวาย 8) บ้านนางัว 9) บ้านโคกสีโค 10) ชุมชนบ้านสร้างคูดอนเชียง
11) บ้านแวง 12) บ้านโนนเสาวัญ 13) บ้านโพนงาม 14) บ้านสร้างแป้น

ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 18 อำเภอสว่างแดนดิน
มี 11 โรงเรียน ดังนี้ 1) บ้านโพนสูง 2) บ้านค้อโพนสว่างยางชุม 3) บ้านดอนเชียงยืน
4) บ้านคำชนดงต้อย 5) บ้านหนองซาด 6) บ้านงอนหนองพะเนา (มีตรภาพที่ 126)
7) บ้านดงสวรรค์ (คุรุราษฎร์รังสรรค์) 8) อนุบาลสว่างแดนดิน 9) บ้านหนองทุ่ม
(พุทธานุเคราะห์) 10) บ้านเปือยทานตะวันพิทยาสรรพ์ 11) บ้านหวาย

ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 19 อำเภอสว่างแดนดิน
มี 9 โรงเรียน ดังนี้ 1) บ้านตายนาคูณวิทยา 2) บ้านดอนม่วงไข้ 3) บ้านคำไชยวาน
4) บ้านนาทม 5) บ้านคำสะแนน 6) หนองหลวงวิทยานุกุล 7) บ้านโคกดินแดง
8) บ้านโคกลำราญ 9) ชุมชัยหนองย่างขึ้น

ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 20 อำเภอเจริญศิลป์
มี 12 โรงเรียน ดังนี้ 1) บ้านหนองแปน 2) บ้านโสกวังอ้อยหนู (ประชาสามัคคี)
3) บ้านดอนชัยวิทยา 4) บ้านเหล่าบ้านถ่อน 5) บ้านหนองแวงน้อย 6) บ้านดงบาก
7) บ้านโพนบกหนองผือ 8) บ้านดงบัง (คุรุราษฎร์อุทิศ) 9) บ้านคำเม็ก 10) บ้านนาสินवल
11) หุ่นเจริญพัฒนา 12) บ้านดงสง่า

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้กำหนด
วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์จุดเน้น กลยุทธ์ และตัวชี้วัด ความสำเร็จ ดังนี้ (แผนปฏิบัติการประจำปี 2567, หน้า 12 – 14)

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาเพื่อเป็นรากฐาน
ในการพัฒนาประเทศ โดยมีเป้าหมายผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน
มีทักษะที่จำเป็น สามารถแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ มีวินัย มีนิสัยใฝ่การเรียนรู้และเป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่มีความ
รับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์
จุดเน้น กลยุทธ์ และตัวชี้วัดความสำเร็จ ดังนี้

2. วิสัยทัศน์ (VISION)

“เป็นองค์กรมาตรฐาน ยึดหลักธรรมาภิบาล จัดการศึกษาอย่างมี
คุณภาพ”

3. พันธกิจ (MISSION)

- 3.1 ส่งเสริมและสนับสนุนจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคง
ของมนุษย์
- 3.2 ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีความปลอดภัย
แก่ผู้เรียน
- 3.3 ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะ
เต็มตามศักยภาพ ตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีความพร้อม
สำหรับการแข่งขัน
- 3.4 สร้างโอกาสความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคน
ได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียม
- 3.5 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะ
ตามมาตรฐานตำแหน่ง มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และตอบสนองทิศทาง
การพัฒนาประเทศ
- 2.6 นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร
จัดการศึกษา ทุกระดับโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงรวมถึงหลักธรรมาภิบาล
บูรณาการการจัดการศึกษาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

4. เป้าประสงค์ (GOAL)

- 4.1 ผู้เรียนได้รับโอกาสการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
ได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียม มีคุณภาพ มีสมรรถนะตามหลักสูตร มีทักษะการเรียนรู้
ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และผู้เรียนมีขีดความสามารถในการแข่งขันรวมทั้งเป็นพลเมือง
ที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจ
ในความเป็นไทย และ Soft Power
- 4.2 ผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา
ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัย 4 ด้าน ได้แก่ ภัยจากบุคคล ภัยจากอุบัติเหตุ
ภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพทางกายทางจิตใจ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่
โรคอุบัติซ้ำ และภัยจากไซเบอร์ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมี สุขภาวะที่ดี
- 4.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคล
แห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง
มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ

4.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา นำข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบทโดยยึดหลักธรรมาภิบาล สร้างเสริมคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5. จุดเน้น (FOCUS)

5.1 ขับเคลื่อนนโยบายโรงเรียนไร้ใบ ปลอดภัย มีคุณภาพ

5.2 เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อเป็นองค์กรมาตรฐาน ยึดหลักธรรมาภิบาล จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

5.3 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นสมรรถนะ การจัดทำกรอบหลักสูตรท้องถิ่น รวมทั้งกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์หน้าที่พลเมือง ศิลธรรมและประชาธิปไตย เรียนได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime)

5.4 เสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้พื้นที่เป็นฐานควบคู่กับการให้ความรู้ด้านการวางแผนและการสร้างวินัยด้านการเงินและการออม เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินครู

5.5 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกล (DLTV/DLIT) เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

6. ประเด็นกลยุทธ์/ยุทธศาสตร์ (STRATEGY)

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

7. ค่านิยมองค์กร (VALUE)

“องค์กรแห่งความสุข ยึดหลักธรรมาภิบาล ประสานสามัคคียินดีให้บริการ สื่อสารประทับใจ”

จากบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นองค์กรแห่งความสุข ยึดหลักธรรมาภิบาล ประสานสามัคคียินดีให้บริการ สื่อสาร ประทับใจ มีความรับผิดชอบ และมีจิตสาธารณะ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน

พรทิพย์ สุขเอียด (2561, หน้า 58) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ตามทัศนะของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ และด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามลำดับ เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าเพศ โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านผู้นำ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านวิชาการ ครูเพศหญิง มีทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสูงกว่าเพศชาย ระดับการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านผู้นำ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านวิชาการ ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านผู้นำ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านวิชาการ ครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี

เลิศณรงค์ นามวงศ์ชัย (2562, หน้า 114) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็น

ของผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมีอาชีพในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านสถานภาพ เพศ และขนาดโรงเรียน มีดังนี้ 2.1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมีอาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธาน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพโดยรวมไม่แตกต่างกันและรายด้าน ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร

2.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมีอาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธาน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายด้านด้านการเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรม ด้านการเป็นผู้นำการบริหารจัดการ ด้านการเป็นผู้นำสังคมและชุมชน ด้านการเป็นผู้นำ การพัฒนาตนเองในเชิงบริหารมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ทุกด้านเพศชายมีความคิดเห็นมากกว่าเพศหญิง 2.3 คุณลักษณะที่พึง ประสงค์ของผู้บริหารมีอาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน รายด้าน ด้านการเป็น ผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรม ด้านการเป็นผู้นำการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้านโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ 3. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทาง พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมีอาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในด้านการเป็นผู้นำวิชาการ การเป็นผู้นำการบริหาร จัดการ และการเป็นผู้นำการพัฒนาตนเองในเชิงบริหารไว้ด้วย

กัลย์สุดา สอนเศรษฐ (2564, หน้า 78) ได้ทำการวิจัยคุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี

เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี ความมุ่งมั่นและพากเพียร การเป็นนักคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ ความซื่อสัตย์และคุณธรรม และการสร้างเครือข่ายชุมชน 2. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กมีคุณลักษณะ ในศตวรรษที่ 21 ด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี และด้านความซื่อสัตย์และคุณธรรม มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดกลาง

จันทามาต คงชัย (2564, หน้า 161 – 164) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ในขณะที่จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.549$) 6. การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางพัฒนาไว้ดังนี้ 6.1 การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความฉลาดมีไหวพริบ ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ด้านความสามารถในการจูงใจ ต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมต้องมีภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และด้านความมีชีวิตชีวาและอดทน สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้

และมีความอดทนในการปฏิบัติงาน 6.2 การพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
ด้านค่าจ้าง และค่าตอบแทน ต้องพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามความเป็นจริงและมีเหตุผล
ในการพิจารณา

นุชา เก้าลิม (2566, หน้า 97) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับคุณลักษณะของผู้บริหาร
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน ได้แก่
ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านวิสัยทัศน์ และรายด้านที่อยู่ในระดับมากจำนวน 3 ด้าน
ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์/ทักษะทางสังคม ด้านความรู้ความสามารถ และด้านบุคลิกภาพ
ตามลำดับ 2. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้าน
อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ค่าใช้จ่าย และเวลา ตามลำดับ
3. คุณลักษณะของผู้บริหาร ประกอบด้วย ด้านคุณธรรมจริยธรรม (X_4) ด้านวิสัยทัศน์ (X_5)
และด้านบุคลิกภาพ (X_2) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
โดยรวมกันทำนายได้ร้อยละ 58.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $Y_{tot} = 1.96 + 0.45(X_4) + 0.21(X_5) - 0.08(X_2)$

1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู

ครรชิต ชานีประโคน (2560, หน้า 86) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์
ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า
1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ความสุขในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมและรายด้าน
อยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น
เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01

ฤติมา บุญบำรุง (2560, หน้า 113 – 115) ได้ทำวิจัยเรื่องความสุขในการ
ทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

อำเภอสตึก ผลการวิจัยพบว่า 1. ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสตึก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้านเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสตึก จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูเพศหญิงและครูเพศชายมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และครูที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแล้วแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($p < .05$) โดยครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความสุขมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ 3. แนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสตึก ควรมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน มีการสร้างบรรยากาศของโรงเรียนที่ดี เพื่อนร่วมงานมีความรักความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดสื่อการเรียนการสอน ห้องจัดกิจกรรมและห้องเรียนต่าง ๆ มีความเพียงพอต่อครูผู้สอนและผู้เรียน

สมงคล กุมภีร์ (2560, หน้า 101) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิภาพร หาญยิ่ง (2565, หน้า 85) ได้ทำการวิจัยเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านอำนาจบังคับ รองลงมา คือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจอ้างอิง และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ 2. ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรักในงาน ตามลำดับ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนโนนสูงศรีธานีจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.846 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิชญ์ บุตรธำจารย์ (2565, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 3) การเปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) การเปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน

Alquizar, J. S. (2013, p. 34) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของเมืองมาลิตา ดาเวา เดล ซูร์ ระหว่างความเป็นผู้นำด้านการจัดการการเรียนการสอนกับคุณลักษณะที่คาดการณ์ความเป็นผู้นำด้านการจัดการการเรียนการสอนได้ดีที่สุด ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในด้านวิสัยทัศน์ ได้แก่ บุคคล ผู้จัดการการเรียนการสอน ผู้นำองค์กร ผู้จัดการ และผู้อำนวยการความสะอาด ในชุมชนโรงเรียน มีระดับเชิงพรรณนาอยู่ในระดับสูง ในระดับภาวะผู้นำการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ตัวบ่งชี้มีระดับเชิงพรรณนาโดยรวมอยู่ในระดับสูง ในการทดสอบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญระหว่างตัวแปรตาม และตัวแปรอิสระ ตัวแปรอิสระทำนายตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ เป็นที่ยอมรับในการศึกษาว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษากับความเป็นผู้นำด้านการจัดการการเรียนการสอน จากผลการศึกษา พบว่า ตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นปัจจัยที่มีศักยภาพที่สามารถทำนายภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอนได้

Liang, X. (2023, p. 55) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนสู่การพัฒนาเชิงกลยุทธ์ การวิจัยนี้เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัย Chengdu Sports University เซฉวน ประเทศจีน ที่มีต่อการพัฒนาเชิงกลยุทธ์ ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งลักษณะทางกายภาพและทางวิชาชีพปรากฏชัดเจน แสดงให้เห็นผ่านทักษะการสื่อสาร ทักษะความสัมพันธ์ทางวิชาชีพ ความมุ่งมั่นต่อวิชาชีพ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ผู้ตอบแบบสำรวจจะมีการประเมินที่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาจากอายุ ในขณะที่ครูผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 41 ถึง 50 ปี จะมีการประเมินค่อนข้างสูงกว่าครูช่วงอายุคนอื่น ๆ และครูผู้ตอบแบบสอบถามจะมีการประเมินที่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากระยะเวลาการทำงาน โดยที่ครูผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 12 ปี หรือน้อยกว่านั้นจะมีการประเมินค่อนข้างสูงกว่าช่วงอายุงานอื่น ๆ ดังนั้น ข้อเสนอแนะ

ในการพัฒนาแผนพัฒนาเชิงกลยุทธ์ คือ เพิ่มคุณลักษณะทางวิชาชีพผ่านการฝึกอบรม ส่งเสริมการให้คำปรึกษาและการฝึกสอนความเป็นผู้นำ ยกระดับทักษะการสื่อสาร ด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการ ปลุกฝังความอ่อนไหวทางวัฒนธรรมและความหลากหลาย โดยดำเนินโครงการฝึกอบรมที่ปรับให้เหมาะสมซึ่งเน้นไปที่การเพิ่มความอ่อนไหวทางวัฒนธรรมและความตระหนักรู้ด้านความหลากหลายในหมู่ผู้บริหาร ช่วยให้เชื่อมโยงอย่างเห็นอกเห็นใจกับผู้ถือผลประโยชน์ที่หลากหลายโดยการจัดโครงการที่ส่งเสริมความเข้าใจ ความเคารพ และการไม่แบ่งแยก และอำนวยความสะดวกในการล่าถอยเชิงกลยุทธ์โดยการประสานการล่าถอยเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารเพื่อมีส่วนร่วมในการประเมินตนเอง การไตร่ตรอง และการวางแผนการทำงานร่วมกัน ชี้แนะการอภิปรายเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ระยะยาว กลยุทธ์ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล และการจัดคุณลักษณะส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับการพัฒนาเชิงกลยุทธ์ของสถาบัน

2.2 งานวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู

Gyeltshen, C., & Beri, N. (2018, p. 55) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสุขในที่ทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า “จิตวิญญาณในที่ทำงาน” จิตวิญญาณในการทำงานหมายถึงประสบการณ์ของครูเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีความหมายที่ดีเชิงบวก ความสุขของบุคคลอาจประกอบด้วยการมีส่วนร่วมในการทำงานและความพึงพอใจในงานโรงเรียน ความสุขในสถานที่ทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญมาก ทั้งสำหรับครูและสถานศึกษา ความสุขมีผลกระทบแบบโดมิโนต่อประสิทธิภาพการทำงานของสถาบัน และความเป็นอยู่ที่ดีของครูแต่ละคน ผลผลิตหมายถึงผลกระทบต่อความพึงพอใจและความมุ่งมั่นของครูอันเป็นผลให้ไม่บรรลุป้าหมายขององค์กร ความเป็นอยู่ที่ดีครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้ “ทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ” การทบทวนในด้านจิตวิทยาที่ผ่านมาพบว่า ความสุขในที่ทำงานเพิ่มความสนใจของครูที่แสดงอารมณ์เชิงบวก ค่านิยมเชิงบวก และทัศนคติ และปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อความสุขในที่ทำงานขึ้นอยู่กับความต้องการ ความสนใจ ความหวัง บุคลิกภาพ และความคาดหวังของแต่ละคน ในปัจจุบันแม้แต่นักวิชาการและผู้ปฏิบัติงานทุกคนก็ยังชอบที่จะให้ความสำคัญกับความสุขในที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญของพวกเขา ดังนั้น บทความวิจัยฉบับนี้จึงทบทวนคำจำกัดความ สาเหตุ และผลของความสุขในที่ทำงานของครูจากมุมมองวรรณกรรมในอดีต

Prasetyo, A. R., & Kadiyono, A. L., & Sulastiana, M., & Abidin, Z. (2022, p. 845) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิรูปการศึกษาควรเกี่ยวข้องกับการพัฒนา ด้านจิตวิทยาซึ่งมีเป้าหมายหลักคือการสร้างความสุขในการทำงานให้กับครู การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกระบวนการหรือแบบจำลองความสุขในการทำงาน ในสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมสำหรับครูในยุคดิจิทัลที่มีพลวัต ซึ่งเหมาะสำหรับการวิจัย เพิ่มเติมเกี่ยวกับครูชาวอินโดนีเซีย วิธีการใช้การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (SLR) จากการทบทวนบทความจำนวน 23 บทความ การวิจัยความสุขของครูสามารถสำรวจได้จากมุมมองของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ความสุขของครูในฐานะตัวแปรอิสระนั้น เป็นเหตุของตัวแปรอื่น ๆ ความสุขในการทำงานของครูในฐานะตัวแปรอิสระส่งผลต่อระดับ บุคคล (พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ความผูกพันในการทำงาน ความมุ่งมั่นทางอารมณ์ สุขภาพ ความสำเร็จและความพึงพอใจ) และระดับกลุ่ม เช่น ประสิทธิภาพโดยรวม และการจัดการห้องเรียน ความสุขในการทำงานครูเป็นตัวแปรตามคือการมีอยู่ของตัวแปร ที่ทำหน้าที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานครู ปัจจัยแห่งความสุขในการทำงาน ในหมู่ครูเกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล (ประสิทธิภาพ ICT ความเครียด บุคลิกภาพ ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตและจิตวิญญาณ) และปัจจัยในองค์กร (การกระจาย ความเป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศในโรงเรียน) เครื่องมือวัด ที่วัดความสุขของครูโดยเฉพาะยังต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมอีกด้วย ผลการทบทวนนี้ นอกเหนือจากการเป็นกรอบเชิงทฤษฎีเพื่อการวิจัยเพิ่มเติมแล้ว ยังสามารถใช้เป็น พื้นฐานในการสะท้อนว่าประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนจะเพิ่มขึ้นได้อย่างไร เมื่อส่งเสริมความสุขในการทำงาน โรงเรียนสามารถพัฒนาการจัดการความสุขในโรงเรียน โดยอาศัยตัวแปรต่าง ๆ จากผลการทบทวนอย่างเป็นระบบนี้

Kun, A. and Gadanez, A. (2022, p. 568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงาน ความเป็นอยู่ที่ดีในที่ทำงาน และความสัมพันธ์กับทุนทางจิตวิทยา: การศึกษาของครูชาวฮังการี ผู้วิจัยศึกษาว่าความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีในที่ทำงาน เป็นหัวข้อที่ได้รับความนิยมมากขึ้นในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาในบริบททางวิชาการ และธุรกิจ เช่นเดียวกับจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งองค์กรต่าง ๆ ตั้งเป้าที่จะค้นหาว่าอะไรทำให้ สภาพแวดล้อมการทำงานมีส่วนร่วมและสร้างแรงบันดาลใจ อย่างไรก็ตาม มีงานวิจัย เพียงไม่กี่ชิ้นที่มุ่งเน้นไปที่การศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากมุมมองที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหา แม้ว่าจะเป็นภาคส่วนที่พนักงานต้องเผชิญกับความเครียดและความเหนื่อยหน่ายอย่างมาก

ก็ตาม ดังนั้น วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ คือเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่าง
ทรัพยากรทางจิตวิทยาของครูผ่านแนวคิดเรื่องทุนทางจิตวิทยา ความเป็นอยู่ที่ดีในที่ทำงาน
และการรับรู้ความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยใช้ทั้งวิธีการเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ
เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ การวิเคราะห์เนื้อหาในการวิจัยเชิงคุณภาพ
ชี้ให้เห็นว่าเสาหลักแห่งความสุขในที่ทำงานของครูคือการบรรลุเป้าหมาย ความคิดเห็น
การค้นหาคำหมายในการทำงานและความสัมพันธ์ทางสังคม ผลการศึกษาเชิงปริมาณ
ของการวิจัยระบุว่าความเป็นอยู่ที่ดีและความสุขในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับ
ทรัพยากรทางจิตภายใน ความหวัง และการมองโลกในแง่ดีอย่างมีนัยสำคัญ สรุปได้ว่า
การมุ่งเน้นไปที่ความสุข และความเป็นอยู่ที่ดีของครูในอนาคตจะต้องคำนึงถึงปัจจัย
ที่เอื้ออำนวยเชิงบวก และใช้แนวทางที่มุ่งเน้นเชิงบวกเพื่อส่งเสริมความสุข
และความเป็นอยู่ที่ดีของครู นอกจากนี้ยังมีการหารือถึงข้อเสนอแนะสำหรับความหมาย
เชิงปฏิบัติด้วย

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหาร
และความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์กัน ผู้วิจัย
จึงทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุข
ในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 โดยคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมี
ความรู้ความสามารถ 2) ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 4) ด้านการมี
คุณธรรมจริยธรรม 5) ด้านการมีภาวะผู้นำ 6) ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน และ
7) ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี และความสุขในการทำงานของครูใน
ศตวรรษที่ 21 7 ด้าน ได้แก่ 1) การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี 2) การคืนครูสู่ห้องเรียน
3) การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ 4) การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล
5) การมีครอบครัวที่มีความสุข 6) การมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ และ 7) การเป็น
แบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน กับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน กับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. เครื่องมือที่ใช้
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับ
ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาศึกษาสกลนคร เขต 2**

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น
2,666 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 255 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,411 คน
จากทั้งหมด 255 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2,
2567, หน้า 3)

ตาราง 5 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง
โรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2

อำเภอ	โรงเรียน ขนาดเล็ก	โรงเรียน ขนาดกลาง	โรงเรียน ขนาดใหญ่	รวม ทั้งหมด
อำเภอพรรณานิคม	31	23	0	54
อำเภอฟังโคน	17	11	1	29
อำเภอวาริชภูมิ	12	15	0	27
อำเภอนิคมน้ำอูน	2	6	0	8
อำเภอสว่างแดนดิน	54	32	2	88
อำเภอส่องดาว	13	9	0	22
อำเภอเจริญศิลป์	14	13	0	27
รวม	143	109	3	255

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567

ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 336 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 79 คน ครูผู้สอน จำนวน 257 คน จากโรงเรียน 79 โรงเรียน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

2.1 ใช้หน่วยการสุ่มโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงเลือกโรงเรียนขนาดใหญ่ทั้งหมด แล้วทำการสุ่มโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ด้วยวิธีสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลาก แล้วใส่คืนเพื่อระบุโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 ของโรงเรียน ขนาดกลางและขนาดเล็ก ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียน จำนวน 79 โรงเรียน แสดงรายละเอียดได้ ดังนี้

2.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 143 โรงเรียน ต้องการสุ่มร้อยละ 30 ของโรงเรียน คิดเป็น 43 โรงเรียน และใช้การสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลากแบบใส่คืน เพื่อระบุโรงเรียน

2.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 109 โรงเรียน ต้องการสุ่มร้อยละ 30 ของโรงเรียน คิดเป็น 33 โรงเรียน และใช้การสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลากแบบใส่คืน เพื่อระบุโรงเรียน

2.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน ใช้การเลือกแบบเจาะจงร้อยละ 100 คิดเป็น 3 โรงเรียน

2.2 กำหนดผู้บริหารโรงเรียนตามจำนวนโรงเรียนที่สุ่ม/เลือกได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 79 คน ดังนี้

2.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 43 คน

2.2.2 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 33 คน

2.2.3 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 คน

2.3 กำหนดครูผู้สอนตามกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 257 คน ดังนี้

2.3.1 โรงเรียนขนาดเล็กสามารถสุ่มได้จำนวน 43 โรงเรียน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารโรงเรียน กำหนดจำนวนครูโรงเรียนละ 2 คน

จากภายในโรงเรียนด้วยการสุ่มอย่างง่ายแบบจับสลากแล้วใส่คืน ได้ครูผู้สอนทั้งหมด 86 คน

2.3.2 โรงเรียนขนาดกลางสามารถสุ่มได้จำนวน 33 โรงเรียน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารโรงเรียน กำหนดจำนวนครูโรงเรียนละ 4 คน จากภายในโรงเรียนด้วยการสุ่มอย่างง่ายแบบจับสลากแล้วใส่คืน ได้ครูผู้สอนทั้งหมด 132 คน

2.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่สามารถเลือกแบบเจาะจงได้จำนวน 3 โรงเรียน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่เลือกผู้บริหารโรงเรียน กำหนดจำนวนครูโรงเรียนละ 13 คน จากภายในโรงเรียนด้วยการสุ่มอย่างง่ายแบบจับสลากแล้วใส่คืน ได้ครูผู้สอนทั้งหมด 39 คน

ดังนั้นจึงได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 79 คน และกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 257 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 336 คน

2.4 ผู้วิจัยทำการสุ่มโรงเรียนโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลากแบบใส่คืนเพื่อให้ได้รายชื่อโรงเรียนแยกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายอำเภอ ดังตาราง 6

ตาราง 6 รายชื่อกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอพรหมานิคม				
1	บ้านช้างมิ่ง	1	2	3
2	บ้านอุมไผ่ไผ่ทอง	1	2	3
3	บ้านดอนม้วยโนนค้อ	1	2	3
4	บ้านหนองเดินดอนขาว	1	2	3
5	บ้านนาตากาง	1	2	3
6	บ้านขมิ้น	1	2	3

ตาราง 6 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
7	บ้านปะหัวเมย	1	2	3
8	บ้านโนนอุดม	1	2	3
9	บ้านทิดไทย	1	2	3
10	บ้านโคก	1	2	3
11	บ้านหนองหวาย	1	2	3
อำเภอพังโคน				
12	บ้านสร้างขุย	1	2	3
13	บ้านหนองไฮ	1	2	3
14	บ้านหนองแคนโคกสะอาด	1	2	3
15	บ้านสมสะอาด	1	2	3
16	บ้านดอนตาลโนนสูง	1	2	3
อำเภวาริชภูมิ				
17	บ้านดอนยานาง	1	2	3
18	บ้านผักตบ	1	2	3
รวม		18	36	54
อำเภอรัตนวาปี				
19	บ้านรัตนวาปี	1	2	3
20	บ้านหนองบัวบาน	1	2	3
อำเภอสุวรรณภูมิ				
21	ชุมชนบ้านสร้างดอนเชียง	1	2	3
22	บ้านโนนเสาชวีญ	1	2	3
23	บ้านคำเจริญวิทยา	1	2	3

ตาราง 6 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอสว่างแดนดิน				
24	บ้านมา	1	2	3
25	บ้านคำเม็ก (พัฒนาบำรุง)	1	2	3
26	บ้านหนองหอยคันปลาเซ้งไผ่ยาว	1	2	3
27	บ้านถอน ต.พันนา	1	2	3
28	บ้านดงสวรรค์ (คุรุราษฎร์รังสรรค์)	1	2	3
29	บ้านโพนสูง	1	2	3
30	บ้านค้อโพนสว่างยางชุม	1	2	3
31	บ้านโคกสำราญ	1	2	3
32	บ้านค้อไต้	1	2	3
33	บ้านหนองดินดำ	1	2	3
รวม		15	30	45
อำเภอสองดาว				
34	ชุมชนสองดาว	1	2	3
35	จงกลกิตติขจรวิทยา	1	2	3
36	บ้านบ่อแกใหญ่ (มิตรภาพ ที่ 36)	1	2	3
37	บ้านธาตุกุดพร้าว	1	2	3
อำเภอเจริญศิลป์				
38	บ้านกุดนาขาม (เชิดชูวิทยาสาร)	1	2	3
39	บ้านสร้างฟาก	1	2	3
40	บ้านหนองแสง	1	2	3
41	บ้านโสกวังอ้อยหนู (ประชาสามัคคี)	1	2	3

ตาราง 6 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
42	บ้านหนองนอย	1	2	3
43	บ้านหนองฮ้างเหลว	1	2	3
รวม		10	20	30

ตาราง 7 รายชื่อกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอพรรณานิคม				
44	บ้านตาลเลียน	1	4	5
45	บ้านปึง	1	4	5
46	บ้านไร่บ้านไฮ่	1	4	5
47	บ้านสูงเนินสามัคคี	1	4	5
48	ชุมชนบดมาดพอกน้อย	1	4	5
49	บ้านวังยาง (วังยางวิทยานุกูล)	1	4	5
50	บ้านบัว (สระพังวิทยา)	1	4	5
51	บ้านหนองโคกนาคำโนนธาตุ	1	4	5

ตาราง 7 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอพังโคน				
52	บ้านแร่	1	4	5
53	ชุมชนบ้านฝั่งแดง	1	4	5
54	บ้านหนองบัว	1	4	5
55	บ้านไฮหย่อง (ภูเงินประชานุกูล)	1	4	5
56	บ้านนาเหมือง	1	4	5
อำเภวาริชภูมิ				
57	บ้านหนองลาดวิทยาคาร	1	4	5
58	บ้านไฮปลาไหล	1	4	5
59	บ้านจำปาศิริราษฎร์	1	4	5
รวม		16	64	80
อำเภอรัตนวาปี				
60	บ้านห้วยเหล็กไฟ	1	4	5
61	บ้านโคกมะนาวพันสมัย	1	4	5
อำเภอสว่างแดนดิน				
62	บ้านเปือยทานตะวันพิทยาสรรพ์	1	4	5
63	บ้านโพน (เกาะแก้ววิทยา)	1	4	5
64	บ้านดอนเชียงยืน	1	4	5
65	บ้านโคกดินแดง	1	4	5
66	บ้านหนองซาด	1	4	5
67	ทรายมูลหนองกุงทรายศรีพิทยา	1	4	5

ตาราง 7 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
68	บ้านสร้างแปน	1	4	5
69	บ้านแวง	1	4	5
70	หนองหลวงวิทยานุกูล	1	4	5
อำเภอสองดาว				
71	อุดมสังวรวิทยา	1	4	5
72	ชุมชนบ้านท่าศิลา	1	4	5
73	บ้านสีสุกห้วยโง	1	4	5
รวม		14	56	70
อำเภอเจริญศิลป์				
74	บ้านทุ่งมนธาตุวิทยา	1	4	5
75	บ้านเหลาบ้านถอน	1	4	5
76	บ้านโคกศิลา	1	4	5
รวม		3	12	15

ตาราง 8 รายชื่อกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่	กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอพังโคน				
77	บ้านพังโคน (จำปาสამัคคีวิทยา)	1	13	14
อำเภอสว่างแดนดิน				
78	อนุบาลสว่างแดนดิน	1	13	14
79	บ้านงอนหนองพะเนา	1	13	14
รวม		3	39	42

ตาราง 9 สรุปกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่

โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างแต่ละขนาด	กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
โรงเรียนขนาดเล็ก	43	86	129
โรงเรียนขนาดกลาง	33	132	165
โรงเรียนขนาดใหญ่	3	39	42
รวม	79	257	336

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ปีการศึกษา 2567

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามใช้ (Questionnaires) สำหรับสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. ขนาดโรงเรียน
 - 2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 2.2 โรงเรียนขนาดกลาง
 - 2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี
 - 3.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 7 ด้าน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ด้านการมีความรู้ความสามารถ
2. ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์
4. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม
5. ด้านการมีภาวะผู้นำ

6. ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน

7. ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษ

ที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 7 ด้าน

มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ

จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี

2. การคืนครูสู่ห้องเรียน

3. การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

4. การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล

5. การมีครอบครัวที่มีความสุข

6. การมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ

7. การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ตามวิธีของ ไกลเคิร์ท (Likert's rating scale) มีความหมายและค่าน้ำหนักจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง มีคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน / ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน / ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน / ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน / ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน / ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้ มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

4.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาในตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 4.1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนและความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ตามวิธีของ ไคเคิร์ท (Likert's rating scale)

4.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

4.4 ปรับปรุง แก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข และหาค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามโดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนี ความสอดคล้องตั้งแต่ .05 ขึ้นไป จากนั้นนำมาปรับปรุงสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องถูกต้อง เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

4.5.1 อาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และมีประสบการณ์สอนในระดับบัณฑิตศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี มีตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ได้แก่

4.5.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส อาจารย์ประจำ

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.2 คศึกษานิเทศน์ประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ที่สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา ได้แก่
ดร.ส่องแสง ปรีดีธอนันต์ คศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4.5.3 ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหาร
การศึกษา และมีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่ ดร.ยุทธนา
อุทโท ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม อำเภอพรรณานิคม
จังหวัดสกลนคร

4.5.4 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์
ในการทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ชำนาญการพิเศษ ได้แก่
ดร.เกวียนทอง ต้นเชื้อ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม
อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

4.6 นำผลการตรวจสอบแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า
IOC (Index of item objective congruence) พบว่า แบบสอบถามมีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ
แสดงว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงตรง สามารถนำไปใช้ได้ผลปรากฏดังตาราง
46 – 47 ภาคผนวก ง และปรับภาษาตามคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ ให้มีความถูกต้องและ
เหมาะสม แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ความเห็นชอบในการดำเนินการขั้นตอนต่อไป

4.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้
(Try-out) กับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ชุด มีจำนวน 10 โรงเรียน
ประกอบด้วย ผู้บริหาร 10 คน และครูผู้สอน 40 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน ได้แก่
1) โรงเรียนบ้านหวาย 2) โรงเรียนบ้านเตาไหสร้างแก้ว 3) โรงเรียนบ้านพันนา 4) โรงเรียน
อนุบาลพรรณานิคม 5) โรงเรียนบ้านคำแหง 6) โรงเรียนบ้านเปือย 7) โรงเรียนบ้านบะทอง
นาหัวช้าง 8) โรงเรียนอนุบาลเจริญศิลป์ 9) โรงเรียนบ้านนาดี 10) โรงเรียนบ้านโคกศิลา

4.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Coefficient of Correlation) นำค่าถามที่ใช้ได้มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's – Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) มีผล ดังนี้

4.8.1 แบบสอบถามคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .577 – .913 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .979 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.8.1.1 ด้านการมีความรู้ความสามารถ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .744 – .826 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .934

4.8.1.2 ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .646 – .870 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .932

4.8.1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .710 – .814 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .922

4.8.1.4 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .619 – .831 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .914

4.8.1.5 ด้านการมีภาวะผู้นำ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .619 – .831 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .925

4.8.1.6 ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .682 – .907 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .947

4.8.1.7 ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .710 – .814 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .922

4.8.2 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .461 – .795 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .970 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.8.2.1 ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .586 – .862 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .920

4.8.2.2 ด้านการคืนครูสู่ห้องเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .586 – .862 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .936

4.8.2.3 ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .586 – .786 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .945

4.8.2.4 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .586 – .862 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .923

4.8.2.5 ด้านการมีครอบครัวดีมีความสุข มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .524 – .788 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .905

4.8.2.6 ด้านการมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .574 – .704 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .878

4.8.2.7 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .592 – .813 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .905

4.9 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

4.10 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเสร็จสมบูรณ์แล้วไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

5.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 336 ฉบับ ถึงผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ผ่านระบบ AMSS++ ในรูปแบบ Google Forms โดยแนบลิงค์ (Link) หรือ คิวอาร์โค้ด (QR – Code) เพื่อให้สะดวกรวดเร็วในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบ

5.4 ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 336 ฉบับ และได้รับกลับคืนทั้ง 336 ฉบับ และได้ตรวจสอบ

ความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ซึ่งมีความสมบูรณ์ 336 ฉบับ
คิดเป็นร้อยละ 100

5.6 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปตามลำดับ ดังนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง
และความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์นำไปวิเคราะห์

6.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อ
ตามเกณฑ์ที่กำหนด

6.3 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เป็นข้อมูล
ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) และหาร้อยละ
(Percentage)

6.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นข้อมูล
เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม รายด้านและรายข้อ การวิเคราะห์ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยดำเนินการดังนี้

6.4.1 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาตรวจสอบและให้คะแนน
ตามเกณฑ์ในแต่ละข้อ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด,
2556, หน้า 121)

5 คะแนน หมายความว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน
อยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายความว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน
อยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายความว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน
อยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายความว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน
อยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายความว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.4.2 นำคะแนนไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) และใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร
โรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายความว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร
โรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายความว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร
โรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายความว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร
โรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร
โรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.5 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นข้อมูลเกี่ยวกับความสุข
ในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 โดยรวม รายด้านและรายข้อ การวิเคราะห์ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยดำเนินการดังนี้

6.5.1 นำแบบสอบถามตอนที่ 3 มาตรวจสอบและให้คะแนน
ตามเกณฑ์ในแต่ละข้อ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556,
หน้า 121)

5 คะแนน หมายความว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษ
ที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายความว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษ
ที่ 21 อยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายความว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษ
ที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายความว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษ
ที่ 21 อยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายความว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.5.2 นำคะแนนไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) และใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายความว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายความว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายความว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.6 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้าน ด้วยการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

6.6.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t – test (Independent samples)

6.6.2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ F – test (One – way ANOVA)

6.6.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ F – test (One – way ANOVA)

6.7 วิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านด้วยการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

6.7.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t – test (Independent samples)

6.7.2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้

F – test (One – way ANOVA)

6.7.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทดสอบสมมติฐาน

โดยใช้ F-test (One-way ANOVA)

การที่ทดสอบ F – test ชนิด One – way ANOVA ในข้อ 6.6 และ 6.7 พบว่า หากมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ถ้ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใช้การทดสอบ L.S.D.

6.8 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนและความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Coefficient of Correlation) มีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่า ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่าคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่าคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่าคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่าคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่า คุณลักษณะของ
ผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ไม่มีความสัมพันธ์
เชิงเส้นตรง

6.9 ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและหาค่าสถิติต่าง ๆ
โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปแล้วนำเสนอ ในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้
วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

7.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

7.1.1 ร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

7.2.1 การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถามโดยใช้
หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

7.2.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน
(Pearson)

7.2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์
แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

7.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 “คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (S.D.)

7.3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 “ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษ
ที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3.3 สมมติฐานข้อ 3 “คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent samples) และในส่วนของคุณลักษณะโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันใช้ การทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe – Method) กรณีมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนกรณีมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใช้การทดสอบ L.S.D. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

7.3.4 สมมติฐานข้อ 4 “ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent samples) และในส่วนของคุณลักษณะโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันใช้ เอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe – Method) กรณีมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนกรณีมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใช้ L.S.D. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

7.3.5 สมมติฐานข้อ 5 “คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน และความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้มาศึกษาแนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมมาพิจารณา โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ถ้าพบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนด้านใดที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ในทางบวก และอยู่ระดับปานกลางลงมา หรือไม่มีความสัมพันธ์กัน ผู้วิจัยจะหาแนวทางพัฒนาโดยพิจารณาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาสร้างแบบสอบถาม เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 ท่าน จำแนกเป็น นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 ท่าน ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำเร็จการศึกษามากกว่าปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 2 ท่าน ผู้บริหารสถานศึกษา สำเร็จการศึกษามากกว่าระดับปริญญาโททางการบริหาร มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 ท่าน และครูผู้สอน มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 ท่าน โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีรายชื่อดังต่อไปนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ

ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้

1.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษา ไม่ต่ำกว่า 10 ปี ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธาน

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไธสง อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการ
บริหารการศึกษา ได้แก่

1.2.1 นางศรีสุตา ทิพย์สิงห์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.2.2 ดร.ชอบกิจ กนกหงส์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญา
โททางการบริหาร มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่

1.3.1 ดร.ยุทธา อุทโท ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม
อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2

1.3.2 นายนาวา มาตราข ผู้ชำนาญการโรงเรียนบ้านคำแหง
อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2

1.3.3 นายทัศนณรงค์ อัมราช ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเปือย
อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2

1.4 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ที่มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ ได้แก่

1.4.1 ดร.เกวียนทอง ต้นเชื้อ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล
พรรณานิคม อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.4.2 ดร.นิภาพร แสนเมือง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล
สกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สกลนคร เขต 1

1.4.3 นางวิรัตน์ อัมราช ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านป้อย
อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2

2. เครื่องมือที่ใช้

ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษ
ที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้นำตัวแปร
ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาร่าง
เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structure interview) แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมแล้วนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของครู
ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติแจกแจง (t - test)
F	แทน	ค่าสถิติแจกแจง (F - test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

- X_1 แทน คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านการมีความรู้ความสามารถ
- X_2 แทน คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี
- X_3 แทน คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านการมีวิสัยทัศน์
- X_4 แทน คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม
- X_5 แทน คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านการมีภาวะผู้นำ
- X_6 แทน คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน
- X_7 แทน คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี
- X_t แทน ผลรวมของคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน
- Y_1 แทน ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21
ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี
- Y_2 แทน ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21
ด้านการคืนครูสู่ห้องเรียน
- Y_3 แทน ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21
ด้านการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ
- Y_4 แทน ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล
- Y_5 แทน ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21
ด้านการมีครอบครัวที่มีความสุข
- Y_6 แทน ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21
ด้านการมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ

Y₇ แทน ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21
ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม

Y_T แทน ผลรวมของความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน
กับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษาศึกษาสกลนคร เขต 2

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ
แบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน โดยการหาค่าร้อยละ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1.2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “คุณลักษณะของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ความสุขในการทำงาน
ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย
($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “คุณลักษณะของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียนที่ต่างกันมีความแตกต่างกัน” ใช้สถิติ
การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)
ในการหาค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่
(Scheffé – Method) หรือ L.S.D วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

1.2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียนที่ต่างกันมีความแตกต่างกัน” ใช้สถิติการทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé – Method) หรือ L.S.D วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

1.2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนและความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์ทางบวก” ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนและมีความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 336 ฉบับ ได้รับกลับคืน 336 ฉบับ ได้ตรวจความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม มีความสมบูรณ์ 336 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับ ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน ดังตาราง 10

ตาราง 10 จำนวนและข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	1.1 ผู้บริหารโรงเรียน	79	23.51
	1.2 ครูผู้สอน	257	76.49
รวม		336	100.00
2. ขนาดของโรงเรียน	2.1 ขนาดเล็ก	129	38.40
	2.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน	43	12.80
	2.1.2 ครูผู้สอน	86	25.60
	2.2 ขนาดกลาง	165	49.11
	2.2.1 ผู้บริหารโรงเรียน	33	9.82
	2.2.2 ครูผู้สอน	132	39.29
	2.3 ขนาดใหญ่	42	12.50
	2.3.1 ผู้บริหารโรงเรียน	3	0.89
	2.3.2 ครูผู้สอน	39	11.61
รวม		336	100.00
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	1.1 ผู้บริหารโรงเรียน	79	23.51
	1.2 ครูผู้สอน	257	76.49
รวม		336	100.00

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. ขนาดของ โรงเรียน	2.1 ขนาดเล็ก	129	38.40
	2.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน	43	12.80
	2.1.2 ครูผู้สอน	86	25.60
	2.2 ขนาดกลาง	165	49.11
	2.2.1 ผู้บริหารโรงเรียน	33	9.82
	2.2.2 ครูผู้สอน	132	39.29
	2.3 ขนาดใหญ่	42	12.50
	2.3.1 ผู้บริหารโรงเรียน	3	0.89
	2.3.2 ครูผู้สอน	39	11.61
รวม		336	100.00
3. ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	3.1 น้อยกว่า 10 ปี	142	42.27
	3.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน	24	7.15
	3.1.2 ครูผู้สอน	118	35.12
	3.2 ระหว่าง 10 - 20 ปี	85	25.29
	3.2.1 ผู้บริหารโรงเรียน	28	8.33
	3.2.2 ครูผู้สอน	57	16.96
	3.3 มากกว่า 20 ปี	109	32.44
	3.3.1 ผู้บริหารโรงเรียน	27	8.04
	3.3.2 ครูผู้สอน	82	24.40
รวม		336	100.00

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 336 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 23.51 และครูผู้สอนจำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 76.49

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60 ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.82 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 39.29 และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.89 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 11.61

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.15 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 35.12 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 16.96 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.04 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1.1 คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 11

ตาราง 11 คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน โดยรวม

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีความรู้ความสามารถ	4.54	.48	มากที่สุด	4
2. ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี	4.51	.50	มากที่สุด	7
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.58	.48	มากที่สุด	3
4. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม	4.62	.44	มากที่สุด	2
5. ด้านการมีภาวะผู้นำ	4.63	.46	มากที่สุด	1
6. ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน	4.54	.53	มากที่สุด	5
7. ด้านการสื่อสารและทักษะ การใช้เทคโนโลยี	4.53	.49	มากที่สุด	6
รวม	4.56	.40	มากที่สุด	-

หมายเหตุ การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณา ค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 11 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการมีภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.63$) ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.62$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.58$) ด้านการมีความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.48) ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.53) ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.53$) และด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี ($\bar{X} = 4.50$)

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2.1.2 คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 12 – 18

ตาราง 12 คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการมีความรู้ความสามารถ

ด้านการมีความรู้ความสามารถ	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ในเรื่องการบริหารเป็นอย่างดี	4.60	.54	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ขอบข่ายของหน่วยงาน และวางแผนงานไปในทิศทางที่เหมาะสม	4.45	.61	มาก	6
3. ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันเป็นอย่างดี	4.54	.60	มากที่สุด	4
4. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเป็นที่ปรึกษา และได้รับการยอมรับนับถือจากครู	4.56	.61	มากที่สุด	2
5. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู	4.56	.65	มากที่สุด	3
6. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถครองตน ครองคน และครองงาน และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	4.53	.55	มากที่สุด	5
รวม	4.54	.48	มากที่สุด	-

หมายเหตุ การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณา ค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 12 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการมีความรู้ความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 5 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ในเรื่องการบริหารเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.60$) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเป็นที่ปรึกษาและได้รับการยอมรับนับถือจากครู ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.61) ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.65) ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.54$) และผู้บริหารโรงเรียนสามารถครองตน ครองคน และครองงาน และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ($\bar{X} = 4.53$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 13 คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี

ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีรูปร่างหน้าตาเป็นที่ชื่นชอบแก่คนทั่วไป	4.31	.64	มาก	6
2. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีความคิดเชิงเหตุผลและมีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.56	.61	มากที่สุด	3
3. ผู้บริหารโรงเรียนมีการแต่งกายที่งามสง่าเหมาะสม สุภาพ เรียบร้อย ถูกกาลเทศะ	4.58	.52	มากที่สุด	2
4. ผู้บริหารโรงเรียนมีจิตใจแจ่มใสและมีวาจาดี	4.59	.57	มากที่สุด	1
5. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถชักนำการตัดสินใจได้ดี จนได้รับการยอมรับนับถือ	4.50	.64	มาก	4

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
6. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเป็นต้นแบบ ในการทำงานและสร้างความเชื่อมั่น แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี	4.48	.68	มาก	5
รวม	4.51	.50	มากที่สุด	-

จากตาราง 13 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 3 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีจิตใจแจ่มใส และมีวาจาดี ($\bar{X} = 4.59$)
ผู้บริหารโรงเรียนมีการแต่งกายที่งามสง่า เหมาะสม สุภาพ เรียบร้อย ถูกกาลเทศะ
($\bar{X} = 4.58$) และผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว และผู้บริหาร
โรงเรียนเป็นผู้ที่มีความคิดเชิงเหตุผลและมีความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X} = 4.56$)
ส่วนข้อที่เหลือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตาราง 14 คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์

ด้านการมีวิสัยทัศน์	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถคาดการณ์ ความเป็นไปได้ในอนาคตด้านการบริหาร สถานศึกษาได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว	4.57	.60	มากที่สุด	3
2. ผู้บริหารโรงเรียนรู้จักจุดเด่น จุดด้อยของ บุคคล สถานที่และปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร	4.54	.56	มากที่สุด	4

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
3. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวางแผนกำหนดเป้าหมายและสร้างภาพลักษณ์ของสถานศึกษาในอนาคตได้อย่างชัดเจน	4.65	.54	มากที่สุด	1
4. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวิเคราะห์สถานการณ์และสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานขององค์กรให้ดำเนินไปในทางที่ดีขึ้น	4.57	.57	มากที่สุด	2
รวม	4.58	.48	มากที่สุด	-

หมายเหตุ การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณา ค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 14 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวางแผน กำหนดเป้าหมายและสร้างภาพลักษณ์ของสถานศึกษาในอนาคตได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.65$) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวิเคราะห์สถานการณ์และสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานขององค์กรให้ดำเนินไปในทางที่ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.56) และผู้บริหารโรงเรียนสามารถคาดการณ์ความเป็นไปได้ในอนาคตด้านการบริหารสถานศึกษาได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.60)

ตาราง 15 คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม

ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	X	S.D.		
1. ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติปฏิบัติตน เป็นคนดีและทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความสำนึก ที่ว่าเป็นสิ่งที่ดีที่ควรกระทำ	4.65	.51	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารโรงเรียนทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ใดบังคับบัญชา ปิตามารดา ผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจนชุมชน	4.62	.57	มากที่สุด	3
3. ผู้บริหารโรงเรียนบริหารงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	4.64	.55	มากที่สุด	2
4. ผู้บริหารโรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อการ กระทำของตนเอง ให้ความเป็นธรรมแก่ ทุกฝ่าย และแก้ปัญหาด้วยหลักเมตตาธรรม	4.59	.55	มากที่สุด	4
5. ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาและสนับสนุน ด้านคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นในตนเอง องค์กร และชุมชน	4.59	.55	มากที่สุด	5
รวม	4.62	.44	มากที่สุด	-

จากตาราง 15 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดีและทำสิ่งต่าง ๆ
ด้วยความสำนึกที่ว่าเป็นสิ่งที่ดีที่ควรกระทำ ($\bar{X} = 4.65$) ผู้บริหารโรงเรียนบริหารงาน
โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ($\bar{X} = 4.64$) และผู้บริหารโรงเรียนทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น
ไม่ว่าจะเป็นผู้ใดบังคับบัญชา ปิตามารดา ผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจนชุมชน ($\bar{X} = 4.62$)

ตาราง 16 คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ด้านการมีภาวะผู้นำ

ด้านการมีภาวะผู้นำ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำพาครูหรือบุคลากรทางการศึกษารวมทั้ง ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงาน องค์กร ทำกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ร่วมมือกันในการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	4.69	.59	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถทั้งในการประสานคนและประสานงาน	4.66	.48	มากที่สุด	3
3. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานทำงาน และสร้างความพึงพอใจให้ผู้ร่วมงานได้	4.67	.49	มากที่สุด	2
4. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถชี้แนะและแนะนำการดำเนินงานให้แก่ผู้ร่วมงาน	4.53	.62	มากที่สุด	6
5. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.60	.57	มากที่สุด	5
รวม	4.63	.46	มากที่สุด	-

จากตาราง 16 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการมีภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำพาครูหรือบุคลากรทางการศึกษารวมทั้ง ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงาน องค์กร ทำกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ร่วมมือกันในการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ($\bar{X} = 4.69$) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานทำงาน และสร้างความพึงพอใจให้ผู้ร่วมงานได้

($\bar{X} = 4.67$) และผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถทั้งในการประสานคนและประสานงาน
($\bar{X} = 4.66$)

ตาราง 17 คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน

ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการ สร้างเครือข่าย สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยทำให้โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน	4.58	.62	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างความมั่นคง และสร้างโอกาสทางการศึกษาให้เกิดขึ้น ภายในชุมชน	4.51	.56	มากที่สุด	5
3. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแลกเปลี่ยนเรียน รู้เพื่อสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานร่วมกันกับ ชุมชน	4.52	.64	มากที่สุด	4
4. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามา มีบทบาทในการจัด พัฒนาและปรับปรุง คุณภาพการศึกษา	4.56	.57	มากที่สุด	2
5. ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดให้มีการจัด หลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการ ของชุมชนอยู่เสมอ	4.53	.60	มากที่สุด	3
รวม	4.54	.53	มากที่สุด	-

จากตาราง 17 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก

ไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการสร้างเครือข่าย
สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยทำให้โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ($\bar{X} = 4.58$)
ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการจัด พัฒนาและปรับปรุง
คุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.56$) และผู้บริหารโรงเรียนกำหนดให้มีการจัดหลักสูตร
ที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.53$)

ตาราง 18 คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี

ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการ สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากร ที่ทำงานร่วมกัน	4.60	.56	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสารที่มีความ เที่ยงตรง รวดเร็ว และเพียงพอต่อการ ตัดสินใจในการปฏิบัติงานของครู	4.52	.58	มากที่สุด	3
3. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเจรจา ตอรอง โน้มน้าวเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานทั้ง ภายในโรงเรียนและในที่สาธารณะได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.44	.59	มาก	5
4. ผู้บริหารโรงเรียนมองเห็นคุณค่า ของเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่	4.58	.55	มากที่สุด	2
5. ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาและใช้เทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	4.50	.55	มาก	4
รวม	4.53	.49	มากที่สุด	-

จากตาราง 18 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

และครูผู้สอน ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามี 3 ข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรที่ทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.60$) ผู้บริหารโรงเรียนมองเห็นคุณค่าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ ($\bar{X} = 4.58$) และผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว และเพียงพอต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของครู ($\bar{X} = 4.52$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ดังนั้น ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ข้อที่ 1 ที่ว่า “คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2.2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.2.1 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 19

ตาราง 19 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม

ความสุขในการทำงานของครู ในศตวรรษที่ 21	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี	4.51	.47	มากที่สุด	4
2. การคืนครูสู่ห้องเรียน	4.40	.46	มาก	6

ตาราง 19 (ต่อ)

ความสุขในการทำงานของครู ในศตวรรษที่ 21	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
3. การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้า ในวิชาชีพ	4.56	.47	มากที่สุด	2
4. การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล	4.30	.51	มาก	7
5. การมีครอบครัวที่มีความสุข	4.47	.43	มาก	5
6. ด้านมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ	4.58	.44	มากที่สุด	1
7. การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.53	.43	มากที่สุด	3
รวม	4.48	.34	มาก	–

จากตาราง 19 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 4 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.58$) การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.56$) การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.53$) การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี ($\bar{X} = 4.51$) ส่วนด้านที่เหลือนี้อาจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ การมีครอบครัวที่มีความสุข ($\bar{X} = 4.47$) การคืนครูสู่ห้องเรียน ($\bar{X} = 4.40$) และการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล ($\bar{X} = 4.30$)

2.2.2 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนรายด้าน ดังตาราง 20 – 26

ตาราง 20 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี

ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ครูมีสังคมและสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ดี	4.60	.59	มากที่สุด	1
2. ครูมีความรัก ความเมตตา และมีความ สามัคคีปรองดองกัน ช่วยเหลือกัน ในการทำงาน	4.50	.60	มาก	3
3. ครูมีความเอื้อเฟื้อต่อโรงเรียน ที่ตนทำงาน	4.48	.55	มาก	4
4. ครูคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	4.44	.60	มาก	5
5. ครูพร้อมร่วมแรงร่วมใจ ช่วยกันพัฒนา องค์กรให้ก้าวหน้า	4.52	.56	มากที่สุด	2
รวม	4.51	.47	มากที่สุด	-

ตาราง 20 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ข้อ
เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ครูมีสังคมและสภาพแวดล้อมในการ
ทำงานที่ดี ($\bar{X} = 4.60$) และครูพร้อมร่วมแรงร่วมใจ ช่วยกันพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า
($\bar{X} = 4.52$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 21 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ด้านการคืนครูสู่ห้องเรียน

ด้านการคืนครูสู่ห้องเรียน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ครูมีเวลาทำหน้าที่จัดการเรียนการสอน นักเรียน	4.48	.60	มาก	3
2. ครูสามารถจัดบรรยากาศชั้นเรียน ได้เป็นอย่างดี	4.38	.64	มาก	5
3. ครูมีความสุขในการสอนนักเรียน	4.48	.54	มาก	2
4. ครูมีความสามารถในการสร้างและ พัฒนาหลักสูตรและการออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้อง และเป็นระบบ	4.35	.60	มาก	6
5. ครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	4.44	.57	มาก	4
6. ครูสามารถใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี	4.30	.64	มาก	8
7. ครูมีกระบวนการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด	4.32	.63	มาก	7
8. ครูได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการสัมมนา หรืออบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนา ศักยภาพในด้านการจัดการเรียนการสอน	4.49	.56	มาก	1
รวม	4.40	.46	มาก	-

หมายเหตุ การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณา ค่า S.D. ประกอบ

ตาราง 21 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการคืนครูสู่ห้องเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ครูได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการสัมมนาหรืออบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.49$) ครูมีความสุขในการสอนนักเรียน ($\bar{X} = 4.48$, S.D.= 0.54) และครูมีเวลาทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนนักเรียน ($\bar{X} = 4.48$, S.D.= 0.60)

ตาราง 22 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ด้านการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้า ในวิชาชีพ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ครูหาความรู้มาพัฒนาตนเอง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ อยู่เสมอ	4.62	.54	มากที่สุด	1
2. ครูมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน	4.52	.54	มากที่สุด	3
3. ครูมีความมั่นคง ก้าวหน้าในการทำงาน	4.51	.58	มากที่สุด	4
4. ครูมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงาน ที่ดีขึ้น หรือการเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น	4.58	.55	มากที่สุด	2
รวม	4.56	.47	มากที่สุด	-

ตาราง 22 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ครูหาความรู้มาพัฒนาตนเอง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.62$) ครูมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ดีขึ้น หรือการเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.58$) และครูมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.52$)

ตาราง 23 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ครูรู้สึกว่าได้ค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการทุ่มเทความสามารถ ตลอดจนกำลังกายและกำลังใจในการทำงาน	4.36	.62	มาก	1
2. ครูได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.23	.68	มาก	5
3. ค่าตอบแทนที่ครูได้รับสามารถจูงใจให้ครูมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้	4.32	.58	มาก	3
4. ค่าตอบแทนที่ครูได้รับสมเหตุสมผลและสามารถส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครูได้	4.34	.60	มาก	2
5. ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผลสามารถดึงดูดครูที่มีศักยภาพมาปฏิบัติงานกับโรงเรียนได้	4.27	.61	มาก	4
รวม	4.30	.51	มาก	-

ตาราง 23 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย

จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ มีครูรู้สึกว่ตนเองได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค้ำกับการทุ่มเทความสามารถ ตลอดจนกำล้งกายและกำล้งใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.36$) ค่าตอบแทนที่ครูได้รับสมเหตุสมผลและสามารถส่งเสริมขวัญและกำล้งใจของครูได้ ($\bar{X} = 4.34$) และค่าตอบแทนที่ครูได้รับสามารถจูงใจให้ครูมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ($\bar{X} = 4.32$)

ตาราง 24 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการมีครอบครัวที่มีความสุข

ด้านการมีครอบครัวที่มีความสุข	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ครูจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นกับชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการทำงานกับเวลาของครอบครัวได้	4.47	.58	มาก	3
2. ครูให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัวอยู่เสมอ	4.44	.54	มาก	5
3. เมื่อต้องเจอปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ครอบครัวจะเป็นกำล้งใจสำคัญให้ครูสามารถฟันฝ่าไปได้	4.48	.50	มาก	2
4. ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในครอบครัว	4.45	.53	มาก	4
5. ครูมีครอบครัวที่แข็งแรง และช่วยส่งเสริมสนับสนุน ให้กำล้งใจที่ดีต่อครู	4.49	.56	มาก	1
รวม	4.47	.43	มาก	-

ตาราง 24 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการมีครอบครัวที่มีความสุข โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย

จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้คือ ครูมีครอบครัวที่แข็งแรง และช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจที่ดีต่อครู ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อต้องเจอปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ครอบครัวจะเป็นกำลังใจสำคัญให้ครูสามารถฟันฝ่าไปได้ ($\bar{X} = 4.48$) และครูจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นกับชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการทำงานกับเวลาของครอบครัวได้ ($\bar{X} = 4.47$)

ตาราง 25 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ

ด้านมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ครูมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นผู้มีส่วนร่วมในการสั่งสอนอบรมศิษย์	4.69	.46	มากที่สุด	1
2. ครูสามารถพัฒนาลูกศิษย์ให้เป็นคนดี คนเก่ง จนทำให้มีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จด้านการเรียนได้	4.52	.54	มากที่สุด	3
3. ครูสามารถพัฒนาลูกศิษย์ให้มีศักยภาพในการศึกษาต่อและหรือการทำงานที่มีความมั่นคงได้	4.49	.62	มาก	4
4. ครูมีความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อเห็นลูกศิษย์สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข	4.61	.55	มากที่สุด	2
รวม	4.58	.44	มากที่สุด	–

ตาราง 25 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ มีครูมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นผู้มีส่วนร่วมในการสั่งสอนอบรมศิษย์ ($\bar{X} = 4.69$) ครูมีความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อเห็นลูกศิษย์สามารถ

ดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ($\bar{X} = 4.61$) และครูสามารถพัฒนาลูกศิษย์ให้เป็นคนดี คนเก่ง จนทำให้มีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จด้านการเรียนได้ ($\bar{X} = 4.52$) ส่วนครูสามารถพัฒนาลูกศิษย์ให้มีศักยภาพในการศึกษาต่อและหรือการทำงานที่มีความมั่นคงได้ เป็นเพียงข้อเดียวที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับมาก

ตาราง 26 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม

ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านคุณธรรมจริยธรรม	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ครูมีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามี ความสามารถในการทำงานที่มอบหมาย ให้สำเร็จได้ด้วยดี	4.55	.53	มากที่สุด	2
2. ครูได้รับความเชื่อถือหรือยอมรับยกย่อง ในด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม	4.52	.55	มากที่สุด	4
3. ครูได้รับความไว้วางใจในการประสาน ความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้ปกครอง ชุมชน	4.52	.58	มากที่สุด	5
4. ครูสามารถสร้างเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและ เอกชนได้ เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้ได้ โดยปราศจากการใช้อิทธิพล ของผู้บริหารสถานศึกษา	4.46	.60	มาก	6
5. ครูมีความสามารถ มีคุณงามความดี และเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้อื่น	4.53	.51	มากที่สุด	3
6. ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ได้อย่างเหมาะสมอยู่เสมอ	4.61	.51	มากที่สุด	1
รวม	4.53	.43	มากที่สุด	-

หมายเหตุ การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณา ค่า S.D. ประกอบ

ตาราง 26 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 5 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีได้อย่างเหมาะสมอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.61$) ครูมีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถในการทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จได้ด้วยดี ($\bar{X} = 4.55$) ครูมีความสามารถ มีคุณงามความดี และเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้อื่น ($\bar{X} = 4.53$) ครูได้รับความเชื่อถือหรือยอมรับยกย่องในด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.55) ครูได้รับความไว้วางใจในการประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง ชุมชน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.58) ส่วนครูสามารถสร้างเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนได้ เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ได้ โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นเพียงข้อเดียวที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ดังนั้น ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ข้อที่ 2 ที่ว่า “ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2.3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน” จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งใช้สถิติการทดสอบสมมติฐาน t – test (Independent samples) ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใช้สถิติการทดสอบสมมติฐาน (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé –Method) หรือ L.S.D วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.3.1 การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน ดังตาราง 27

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน

คุณลักษณะของ ผู้บริหารโรงเรียน	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 79)		ครูผู้สอน (n = 257)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีความรู้ ความสามารถ	4.54	.50	4.54	.47	-.10	.91
2. ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี	4.51	.51	4.50	.49	.16	.87
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.61	.45	4.57	.49	.61	.54
4. ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม	4.62	.41	4.62	.45	.08	.93
5. ด้านการมีภาวะผู้นำ	4.64	.42	4.63	.47	.29	.76
6. ด้านการสร้างเครือข่าย ชุมชน	4.50	.53	4.55	.53	-.80	.41
7. ด้านการสื่อสารและทักษะ การใช้เทคโนโลยี	4.49	.48	4.54	.49	-.76	.44
รวม	4.56	.36	4.56	.41	-.10	.91

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน
โดยรวมและรายด้านทุกด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน”

2.3.2 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน ดังตาราง 28

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน

คุณลักษณะของ ผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการมีความรู้ ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	.54	2	.27	1.18	.30
	ภายในกลุ่ม	77.06	333	.23		
	รวม	77.60	335			
2. ด้านการมีบุคลิกภาพ ที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.24	2	.12	.48	.61
	ภายในกลุ่ม	84.39	333	.25		
	รวม	84.63	335			
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	1.13	2	.56	2.42	.09
	ภายในกลุ่ม	77.52	333	.23		
	รวม	78.65	335			
4. ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.40	2	.20	.99	.36
	ภายในกลุ่ม	66.88	333	.20		
	รวม	67.28	335			
5. ด้านการมีภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	.58	2	.29	1.36	.25
	ภายในกลุ่ม	71.73	333	.21		
	รวม	72.31	335			

ตาราง 28 (ต่อ)

คุณลักษณะของ ผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
6. ด้านการสร้าง เครือข่ายชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	.37	2	.18	.65	.52
	ภายในกลุ่ม	96.25	333	.28		
	รวม	96.62	335			
7. ด้านการสื่อสารและ ทักษะการใช้เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	.26	2	.13	.53	.58
	ภายในกลุ่ม	81.28	333	.24		
	รวม	81.54	335			
คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.37	2	.18	1.17	.31
	ภายในกลุ่ม	53.54	333	.16		
	รวม	53.91	335			

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน”

2.3.3 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ดังตาราง 29

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์
ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

คุณลักษณะของ ผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการมีความรู้ ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	.43	2	.07	.30	.73
	ภายในกลุ่ม	77.47	333	.23		
	รวม	77.61	335			
2. ด้านการมีบุคลิกภาพ ที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.38	2	.19	.76	.46
	ภายในกลุ่ม	84.25	333	.25		
	รวม	84.64	335			
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.97	2	.04	.20	.81
	ภายในกลุ่ม	78.56	333	.23		
	รวม	78.66	335			
4. ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.08	2	.04	.21	.80
	ภายในกลุ่ม	67.19	333	.20		
	รวม	67.28	335			
5. ด้านการมีภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	.04	2	.02	.10	.90
	ภายในกลุ่ม	72.27	333	.21		
	รวม	72.32	335			
6. ด้านการสร้าง เครือข่ายชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	.99	2	.49	1.73	.17
	ภายในกลุ่ม	95.63	333	.28		
	รวม	96.62	335			

ตาราง 29 (ต่อ)

คุณลักษณะของ ผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
7. ด้านการสื่อสารและ ทักษะการใช้เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	.06	2	.34	.13	.87
	ภายในกลุ่ม	81.47	333	.24		
	รวม	81.54	335			
คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.05	2	.02	.16	.85
	ภายในกลุ่ม	53.86	333	.16		
	รวม	53.91	335			

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน”

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน” จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งใช้สถิติการทดสอบสมมติฐาน t – test (Independent samples) ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใช้สถิติการทดสอบสมมติฐาน (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé – Method) หรือ L.S.D วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.4.1 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษ

ที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน
ดังตาราง 30

ตาราง 30 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษ
ที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพ
การดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน

ความสุขในการทำงานของครู ในศตวรรษที่ 21	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 79)		ครูผู้สอน (n = 257)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี	4.51	.48	4.50	.47	.13	.89
2. การคืนครูสู่ห้องเรียน	4.34	.46	4.42	.47	-1.29	.19
3. การหาความรู้เพื่อ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.54	.46	4.57	.48	-.50	.61
4. การได้รับค่าตอบแทน ที่สมเหตุสมผล	4.27	.48	4.31	.52	-.72	.47
5. การมีครอบครัวที่มีความสุข	4.45	.42	4.47	.43	-.51	.60
6. ด้านมีลูกศิษย์ที่ประสบ ความสำเร็จ	4.58	.43	4.58	.44	.00	.99
7. การเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.52	.44	4.54	.43	-.27	.78
ความสุขในการทำงานของครู ในศตวรรษที่ 21 โดยรวม	4.46	.31	4.48	.35	-.62	.53

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน
ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน”

2.4.2 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน ดังตาราง 31

ตาราง 31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

ความสุขในการทำงาน ของครูในศตวรรษที่ 21	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. การอยู่ในสังคม การทำงานที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.47	2	.23	1.05	.35
	ภายในกลุ่ม	75.64	333	.22		
	รวม	76.12	335			
2. การคืนครูสู่ห้องเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2.29	2	1.14	5.34**	.00
	ภายในกลุ่ม	71.59	333	.21		
	รวม	73.88	335			
3. การหาความรู้เพื่อ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.26	2	.63	2.80	.06
	ภายในกลุ่ม	75.01	333	.22		
	รวม	76.28	335			
4. การได้รับค่าตอบแทน ที่สมเหตุสมผล	ระหว่างกลุ่ม	.86	2	.43	1.66	.19
	ภายในกลุ่ม	86.63	333	.26		
	รวม	87.50	335			

ตาราง 31 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน ของครูในศตวรรษที่ 21	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
5. การมีครอบครัวดี มีความสุข	ระหว่างกลุ่ม	1.16	2	.58	3.18*	.04
	ภายในกลุ่ม	61.14	333	.18		
	รวม	62.30	335			
6. ด้านมีลูกศิษย์ที่ ประสบความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	.40	2	.20	1.04	.35
	ภายในกลุ่ม	65.36	333	.19		
	รวม	65.77	335			
7. การเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านคุณธรรมจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.44	2	.72	3.88*	.02
	ภายในกลุ่ม	62.06	333	.18		
	รวม	63.50	335			
ความสุขในการทำงาน ของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.96	2	.48	4.15*	.02
	ภายในกลุ่ม	38.45	333	.11		
	รวม	39.41	335			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน โดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การคืนครูสู่ห้องเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการมีครอบครัวดีมีความสุขและการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe – Method) และ L.S.D ดังตาราง 32

ตาราง 32 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน เป็นรายคู่

ความสุขในการทำงาน ของครูในศตวรรษที่ 21	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
2. การคืนครูสู่ห้องเรียน (Scheffe's Method)		$\bar{X}$	4.35	4.39	4.62
	ขนาดเล็ก	4.35	-	-.04	-.27*
	ขนาดกลาง	4.39	-	-	-.23*
	ขนาดใหญ่	4.62	-	-	-
5. การมีครอบครัวดีมี ความสุข (LSD.)		$\bar{X}$	4.45	4.44	4.62
	ขนาดเล็ก	4.45	-	.01	-.17*
	ขนาดกลาง	4.44	-	-	-.18*
	ขนาดใหญ่	4.62	-	-	-
7. การเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านคุณธรรมจริยธรรม (LSD.)		$\bar{X}$	4.50	4.51	4.71
	ขนาดเล็ก	4.50	-	-.01	-.21*
	ขนาดกลาง	4.51	-	-	-.20*
	ขนาดใหญ่	4.71	-	-	-
4. ความสุขในการทำงาน ของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม (LSD.)		$\bar{X}$	4.44	4.48	4.61
	ขนาดเล็ก	4.44	-	.04	-.17*
	ขนาดกลาง	4.48	-	-	-.13*
	ขนาดใหญ่	4.61	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 การเปรียบเทียบความแตกต่างความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ พบว่า

โดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการคืนครูสู่ห้องเรียน ด้านการมีครอบครัวที่มีความสุข และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสมการันต์ที่เหลือไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสมการันต์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน”

2.4.3 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสมการันต์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ดังตาราง 33

ตาราง 33 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสมการันต์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ความสุขในการทำงาน ของครูในศตวรรษที่ 21	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการอยู่ในสังคม การทำงานที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.14	2	.07	.31	.72
	ภายในกลุ่ม	75.98	333	.22		
	รวม	76.12	335			
2. การคืนครูสู่ห้องเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.02	2	.01	.05	.95
	ภายในกลุ่ม	73.86	333	.22		
	รวม	73.88	335			
3. การหาความรู้เพื่อ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.17	2	.08	.37	.68
	ภายในกลุ่ม	76.10	333	.22		
	รวม	76.28	335			

ตาราง 33 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน ของครูในศตวรรษที่ 21	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
4. การได้รับคำตอบแทน ที่สมเหตุสมผล	ระหว่างกลุ่ม	.17	2	.08	.32	.72
	ภายในกลุ่ม	87.33	333	.26		
	รวม	87.50	335			
5. การมีครอบครัวดีมี ความสุข	ระหว่างกลุ่ม	.24	2	.12	.65	.51
	ภายในกลุ่ม	62.06	333	.18		
	รวม	62.30	335			
6. ด้านมีลูกศิษย์ที่ ประสบความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	.17	2	.08	.43	.64
	ภายในกลุ่ม	65.59	333	.19		
	รวม	65.77	335			
7. การเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านคุณธรรมจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.13	2	.06	.34	.71
	ภายในกลุ่ม	63.37	333	.19		
	รวม	63.50	335			
ความสุขในการทำงาน ของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.01	2	.00	.05	.94
	ภายในกลุ่ม	39.39	333	.11		
	รวม	39.41	335			

จากตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันโดยรวมพบว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน”

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product–Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 33

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X_t	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	Y_t	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7
X_t																
X_1	.803**															
X_2	.863**	.670**														
X_3	.814**	.538**	.598**													
X_4	.813**	.547**	.656**	.637**												
X_5	.839**	.627**	.734**	.695**	.617**											
X_6	.814**	.646**	.613**	.590**	.609**	.624**										
X_7	.816**	.592**	.697**	.643**	.646**	.549**	.569**									
Y_t	-.052	-.052	-.025	-.049	-.043	-.049	-.092	.014								
Y_1	-.031	-.057	-.002	-.015	-.014	-.010	-.071	-.004	.723**							
Y_2	-.043	-.030	-.001	-.044	-.061	-.027	-.086	.005	.781**	.499**						
Y_3	-.030	-.071	-.029	.006	-.010	-.045	-.066	.044	.767**	.603**	.587**					
Y_4	-.046	-.010	-.015	-.085	-.030	-.068	-.068	.014	.747**	.386**	.556**	.396**				
Y_5	-.036	-.036	-.054	-.006	-.061	-.040	-.023	.012	.754**	.408**	.545**	.454**	.527**			
Y_6	-.006	-.023	.049	-.024	-.019	.020	-.046	.013	.788**	.501**	.535**	.556**	.562**	.550**		
Y_7	-.079	-.044	-.083	-.085	-.027	-.083	-.077	-.012	.614**	.326**	.302**	.359**	.397**	.453**	.388**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน (X_t) กับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางลบ อยู่ในระดับต่ำ มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ $-.052$

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม (X_t) กับคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนรายด้านทุกด้าน พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยที่มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูง ได้แก่ ด้านการมีภาวะผู้นำ (R_{X1X5}) โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ $.839$ ส่วนด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดได้แก่ ด้านการมีความรู้ความสามารถ (R_{X1X1}) โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ $.803$

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูง ได้แก่ ($R_{X2X5} = .734$) ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง คือ ($r_{X1X3} = .538$)

เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม (Y_t) กับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 รายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม (R_{Y1Y7}) โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($R_{Y1Y7} = .614$) ส่วนด้านที่เหลือมีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูงทุกด้าน โดยการมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด ($R_{Y1Y6} = .788$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี ($r_{Y1Y1} = .723$)

เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 รายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี และการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($R_{Y1Y3} = .603$) ส่วนที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ คือ การคืนครูสู่ห้องเรียนและการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม ($R_{Y2Y7} = .302$)

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนและความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม (Y_t)		
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์	ลำดับ
1. ด้านการมีความรู้ความสามารถ (X_1)	-.052	ต่ำ	6
2. ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี (X_2)	-.025	ต่ำ	2
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_3)	-.049	ต่ำ	5
4. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X_4)	-.043	ต่ำ	3
5. ด้านการมีภาวะผู้นำ (X_5)	-.049	ต่ำ	4
6. ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน (X_6)	-.092	ต่ำ	7
7. ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี (X_7)	.014	ต่ำ	1
โดยรวม (X_t)	-.052	ต่ำ	-

จากตาราง 35 แสดงว่าคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน
และความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษ ที่ 21 ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี (Y ₁)		
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์	ลำดับ
1. ด้านการมีความรู้ความสามารถ (X ₁)	-.057	ต่ำ	6
2. ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี (X ₂)	-.002	ต่ำ	1
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X ₃)	-.015	ต่ำ	5
4. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X ₄)	-.014	ต่ำ	4
5. ด้านการมีภาวะผู้นำ (X ₅)	-.010	ต่ำ	3
6. ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน (X ₆)	-.071	ต่ำ	7
7. ด้านการสื่อสารและ ทักษะการใช้เทคโนโลยี (X ₇)	-.004	ต่ำ	2
โดยรวม (X _t)	-.031	ต่ำ	-

จากตาราง 36 แสดงว่าคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน
ทุกด้านไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการอยู่ใน
สังคมการทำงานที่ดี (Y₁) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน
และความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการคืนครูสู่ห้องเรียน

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการคืนครูสู่ห้องเรียน (Y_2)		
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์	ลำดับ
1. ด้านการมีความรู้ความสามารถ (X_1)	-.030	ต่ำ	6
2. ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี (X_2)	-.001	ต่ำ	2
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_3)	-.044	ต่ำ	5
4. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X_4)	-.061	ต่ำ	3
5. ด้านการมีภาวะผู้นำ (X_5)	-.027	ต่ำ	4
6. ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน (X_6)	-.086	ต่ำ	7
7. ด้านการสื่อสารและ ทักษะการใช้เทคโนโลยี (X_7)	.005	ต่ำ	1
โดยรวม (X_t)	-.043	ต่ำ	-

จากตาราง 37 แสดงว่าคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน
ทุกด้านไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการคืนครู
สู่ห้องเรียน (Y_2) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนและความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้า ในวิชาชีพ (Y_3)		
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์	ลำดับ
1. ด้านการมีความรู้ความสามารถ (X_1)	-.071	ต่ำ	6
2. ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี (X_2)	-.029	ต่ำ	2
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_3)	.006	ต่ำ	5
4. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X_4)	-.010	ต่ำ	3
5. ด้านการมีภาวะผู้นำ (X_5)	-.045	ต่ำ	4
6. ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน (X_6)	-.066	ต่ำ	7
7. ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี (X_7)	.044	ต่ำ	1
โดยรวม (X_t)	-.030	ต่ำ	-

จากตาราง 38 แสดงว่าคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Y_3) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนและความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (Y ₄)		
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์	ลำดับ
1. ด้านการมีความรู้ความสามารถ (X ₁)	-.010	ต่ำ	6
2. ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี (X ₂)	-.015	ต่ำ	2
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X ₃)	-.085	ต่ำ	5
4. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X ₄)	-.030	ต่ำ	3
5. ด้านการมีภาวะผู้นำ (X ₅)	-.068	ต่ำ	4
6. ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน (X ₆)	-.068	ต่ำ	7
7. ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี (X ₇)	.014	ต่ำ	1
โดยรวม (X ₁)	-.046	ต่ำ	-

จากตาราง 39 แสดงว่าคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (Y₄) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนและความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีครอบครัวที่มีความสุข

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการมีครอบครัวที่มีความสุข (Y_5)		
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์	ลำดับ
1. ด้านการมีความรู้ความสามารถ (X_1)	-.036	ต่ำ	6
2. ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี (X_2)	-.054	ต่ำ	2
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_3)	-.006	ต่ำ	5
4. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X_4)	-.061	ต่ำ	3
5. ด้านการมีภาวะผู้นำ (X_5)	-.040	ต่ำ	4
6. ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน (X_6)	-.023	ต่ำ	7
7. ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี (X_7)	.012	ต่ำ	1
โดยรวม (X_t)	-.036	ต่ำ	-

จากตาราง 40 แสดงว่าคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการมีครอบครัวที่มีความสุข (Y_5) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนและความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ (Y_6)		
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์	ลำดับ
1. ด้านการมีความรู้ความสามารถ (X_1)	-.023	ต่ำ	6
2. ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี (X_2)	.049	ต่ำ	2
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_3)	-.024	ต่ำ	5
4. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X_4)	-.019	ต่ำ	3
5. ด้านการมีภาวะผู้นำ (X_5)	-.020	ต่ำ	4
6. ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน (X_6)	-.046	ต่ำ	7
7. ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี (X_7)	.013	ต่ำ	1
โดยรวม (X_i)	-.006	ต่ำ	-

จากตาราง 41 แสดงว่าคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ (Y_6) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนและความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม (Y ₇)		
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์	ลำดับ
1. ด้านการมีความรู้ความสามารถ (X ₁)	-.044	ต่ำ	6
2. ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี (X ₂)	-.083	ต่ำ	2
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X ₃)	-.085	ต่ำ	5
4. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X ₄)	-.027	ต่ำ	3
5. ด้านการมีภาวะผู้นำ (X ₅)	-.083	ต่ำ	4
6. ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน (X ₆)	-.077	ต่ำ	7
7. ด้านการสื่อสารและ ทักษะการใช้เทคโนโลยี (X ₇)	.012	ต่ำ	1
โดยรวม (X _i)	-.079	ต่ำ	-

จากตาราง 42 แสดงว่าคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม (Y₇) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนาดังกล่าว

ผู้วิจัยพิจารณาค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม โดยนำความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมมาหาแนวทางการพัฒนา นำเสนอ ดังตาราง 43

ตาราง 43 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม

ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี	4.51	.47	มากที่สุด	4
2. การคืนครูสู่ห้องเรียน	4.40	.46	มาก	6
3. การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.56	.47	มากที่สุด	2
4. การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล	4.30	.51	มาก	7
5. การมีครอบครัวที่มีความสุข	4.47	.43	มาก	5
6. ด้านมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ	4.58	.44	มากที่สุด	1
7. การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.53	.43	มากที่สุด	3
รวม	4.48	.34	มาก	-

จากตาราง 43 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 4 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

ผู้วิจัยจึงนำเสนอแนวทางการพัฒนาโดยนำความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมมาหาแนวทางพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย

1. การคืนครูสู่ห้องเรียน
2. การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล
3. การมีครอบครัวที่มีความสุข

ผู้วิจัยจึงนำประเด็นความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 จำนวน 3 ด้านดังกล่าวไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 ท่าน แล้วสรุปผล การสัมภาษณ์เป็นความเรียง (Content Analysis)

ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดของแนวทางพัฒนาดังต่อไปนี้

1. แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการคืนครูสู่ห้องเรียน

ดังคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความจำเป็นต้องใช้ สื่อ เทคโนโลยี การศึกษาเป็นเครื่องมืออยู่เสมอ ลดจำนวนงานเอกสารที่ไม่จำเป็น โดยการนำระบบดิจิทัล และเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ...”

(ศรีสุดา ทิพย์สิงห์, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2567)

“...นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อลดภาระงาน ด้านเอกสาร ลดการทำงานซ้ำซ้อน ควรเป็น 1 stop – service...”

(ชอบกิจ กนกหงส์, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2567)

“...ให้ครูปฏิบัติงานในส่วนการจัดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ภาระงานอื่นให้คัดเลือกเฉพาะที่จำเป็น...”

(ยุทธา อุทโธ, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องลดภาระงานเอกสารที่ไม่จำเป็น สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูล...”

(เกวียนทอง ต้นเชื้อ, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2567)

“...สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีทั้งด้านการจัดเก็บข้อมูล และการจัดการเรียนการสอน...”

(นาวา มาตราช, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2567)

“...ผู้บริหารควรลดภาระงานครู และเพิ่มคุณค่างานสอน และลดรายวิชาที่ไม่จำเป็น มอบหมายภาระงานให้เท่ากัน ไม่หนักฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง...”

(นิภาพร แสนเมือง, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2567)

“...ผู้บริหารควรมุ่งเน้นในเรื่องการลดภาระงานนอกเหนือจากการสอน เพื่อให้ครูสามารถใช้เวลาและทุ่มเทในกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนโดยตรง...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 5 ตุลาคม 2567)

“...สร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ...”

(ธวัชชัย ไพโหล, สัมภาษณ์, 5 ตุลาคม 2567)

“...ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายและกิจกรรมของโรงเรียน เพื่อให้ครูสามารถเลือกภาระงานเองได้ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและมีความสำคัญในองค์กร...”

(ทัศนณรงค์ อัมราช, สัมภาษณ์, 8 ตุลาคม 2567)

“...ลดจำนวนงานเอกสารที่ไม่จำเป็น โดยการนำระบบดิจิทัลและเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดเก็บข้อมูล...”

(วิรัตน์ อัมราช, สัมภาษณ์, 8 ตุลาคม 2567)

จากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการคืนครูสู่ห้องเรียน ซึ่งแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์ดังตาราง 44

ตาราง 44 ตารางวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ด้านการคืนครูสู่ห้องเรียน ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

แนวทางการพัฒนา	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปรึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปรึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปรึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปรึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปรึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปรึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปรึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปรึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปรึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปรึกษา
ผู้บริหารควรมุ่งเน้นในเรื่องการลดภาระงานนอกเหนือจากการสอน ลดการทำงานซ้ำซ้อน	✓	✓	✓		✓				✓	✓	7
ผู้บริหารต้องลดจำนวนงานเอกสารที่ไม่จำเป็น โดยการนำเทคโนโลยี เข้ามาช่วยในการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ	✓	✓				✓	✓			✓	5
ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบาย และกิจกรรมของโรงเรียน เพื่อให้ครูสามารถเลือกภาระงานเองได้ ไม่หนักฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง								✓	✓		2
ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการกระบวนกร เรียนรู้ทู่่มเทในกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ			✓	✓							2

จากตาราง 44 พบว่า แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของครู
ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ด้านการคืนครูสู่ห้องเรียน ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ คือ

1. ผู้บริหารควรมุ่งเน้นในเรื่องการลดภาระงานนอกเหนือจากการสอน
ลดการทำงานซ้ำซ้อน
2. ผู้บริหารต้องลดจำนวนงานเอกสารที่ไม่จำเป็น โดยการนำเทคโนโลยี
เข้ามาช่วยในการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ
3. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบาย
และกิจกรรมของโรงเรียน เพื่อให้ครูสามารถเลือกภาระงานเองได้ ไม่นั่งฝ่ายใด
ฝ่ายหนึ่ง
4. ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการ
กระบวนการเรียนรู้ ทูมเทคในกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการได้รับ
ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล

ตั้งคำถามกับผู้ทรงคุณวุฒิ

“...นอกจากค่าตอบแทนทางการเงินที่พิจารณาจากภาระงาน
และผลงานของครูแล้ว ควรสร้างแรงจูงใจผ่านค่าตอบแทนทางจิตวิทยา เช่น การประกาศ
เกียรติคุณหรือยกย่องในงานพิธีต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความภาคภูมิใจในอาชีพ สร้างบรรยากาศ
ที่ครูรู้สึกว่าการปฏิบัติงานได้รับการเห็นคุณค่าและมีผลต่อการพัฒนาการศึกษา...”

(ศรีสุตา ทิพย์สิงห์, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2567)

“...ใช้หลักในการปรับเปลี่ยนเงินเดือนที่ว่า “work for earn, work
for money” กล่าวคือเมื่อครูได้รับภาระงานที่มากขึ้น ค่าตอบแทนก็ควรมากขึ้น
ตามไปด้วย...”

(ชอบกิจ กนกหงส์, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2567)

“...ปรับเปลี่ยนเงินเดือนให้เหมาะสมกับภาระงานที่ดีรับผิดชอบ
โดยพิจารณาจากผลของการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย...”

(ยุทธา อุทโท, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2567)

“...ใช้ระบบการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใส ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้...”

(เกวียนทอง ต้นเชื้อ, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2567)

“...สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูเข้ารับการอบรมหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาความรู้และศักยภาพของตนเอง รวมถึงส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งและเพิ่มเงินเดือน...”

(นาวา มาตราช, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2567)

“...ควรสร้างขวัญและกำลังใจโดยการเลื่อนเงินเดือนให้กับครูที่มีผลงานดีเด่นหรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดีเยี่ยม...”

(นิภาพร แสนเมือง, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2567)

“...ควรตรวจสอบและประเมินปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบและบทบาทของครู โดยพิจารณาจากประสบการณ์ คุณวุฒิ และผลงานเพื่อให้ค่าตอบแทนสะท้อนความพยายามและความทุ่มเทอย่างแท้จริง...”

(ไชยา ภาวบุตร, สัมภาษณ์, 5 ตุลาคม 2567)

“...สร้างความตระหนักและเห็นความสำคัญของการเป็นครูว่ามีคุณค่า สามารถเพิ่มศักยภาพทางวิชาชีพของตนจะสามารถทำได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 5 ตุลาคม 2567)

“...กำหนดเปอร์เซ็นต์เงินเดือนที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบและบทบาทของครู โดยพิจารณาจากภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ผลงาน และความเชี่ยวชาญในเรื่องเฉพาะทางนั้น ๆ ...”

(ทัศนณรงค์ อัมราช, สัมภาษณ์, 8 ตุลาคม 2567)

“...ปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับศักยภาพ ประสบการณ์ ภาระงานและสามารถพัฒนาตนเองจนสามารถทำได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น...”

(วิรัตน์ อัมราช, สัมภาษณ์, 8 ตุลาคม 2567)

จากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวทางการพัฒนา
ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล
ซึ่งแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์ ดังตาราง 45

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 45 ตารางวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

แนวทางการพัฒนา	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ										
	ศรีสุตา ทิพย์สิงห์	ชลบกิจ กนกหงส์	อุทัย อุทัย	เกษียณของ ตมเชื้อ	นาวา มาตราช	นิภาพร แสนเมือง	ไชยเบญจ ปรุญ	ธวัชชัย โพธิ์	ศักดิ์ณรงค์ อัมราช	ชลธิชา นันตะ	รวม
ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนเงินเดือนให้เหมาะสมกับภาระงานที่ครูรับผิดชอบ	✓	✓	P			✓	✓		✓	✓	6
ผู้บริหารควรสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาตนเอง รวมถึงส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งและเพิ่มเงินเดือน					✓			✓			2
ผู้บริหารควรใช้ระบบการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใส ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้				✓							1

จากตาราง 45 พบว่า แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของครู
ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ คือ

1. ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนเงินเดือนให้เหมาะสมกับการะงานที่ครูรับผิดชอบ
2. ผู้บริหารควรสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
เพื่อพัฒนาตนเอง รวมถึงส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งและเพิ่มเงินเดือน
3. ผู้บริหารควรใช้ระบบการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล
การปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใส ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้

3. แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีครอบครัวดี
มีความสุข

ตั้งคำถามกับผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ให้การยอมรับ สนับสนุน และช่วยเหลือครูด้านครอบครัว
รวมทั้งมีการยกย่องและให้ความสำคัญกับบทบาทของครูในฐานะพ่อแม่หรือคู่ชีวิต เช่น
การมอบรางวัลหรือการกล่าวชื่นชม...”

(ศรีสุตา ทิพย์สิงห์, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2567)

“...ใช้หลักในการทำงานร่วมกันฉันพี่น้องหรือญาติมิตร
ให้ความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่เพื่อนร่วมงาน ...”

(ชอบกิจ กนกหงส์, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2567)

“...สนับสนุนหากครูมีความประสงค์ย้ายกลับภูมิลำเนา
หรือย้ายติดตามคู่สมรส เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ครู ...”

(ยุทธา อุทโธ, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2567)

“...สร้างความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว โดยแบ่งเวลา
ทำงานออกจากครอบครัวอย่างชัดเจน เช่น มีเวลาพักผ่อนอยู่กับครอบครัวในวันหยุดเสาร์
อาทิตย์...”

(เกวียนทอง ต้นเชื้อ, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2567)

“...สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและเข้าใจสถานการณ์ของครูที่มีครอบครัว เช่น การจัดเวลาที่ยืดหยุ่นสำหรับครูที่ต้องดูแลบุตรหรือครอบครัว...”

(นาวา มาตราข, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2567)

“...บริหารจัดการเวลาอย่างเหมาะสม จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และครูจะได้มีช่วงเวลาสำหรับครอบครัว...”

(นิภาพร แสนเมือง, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2567)

“...สนับสนุนเวลาคุณภาพสำหรับครอบครัวโดยลดการจัดกิจกรรมในช่วงนอกเวลาทำงานเพื่อให้ครูสามารถใช้เวลาร่วมกับครอบครัวได้มากขึ้นและสนับสนุนการใช้วันหยุดสำหรับกิจกรรมครอบครัว โดยไม่กดดันให้ครูต้องทำงานในช่วงวันหยุด...”

(ไชยา ภานุบุตร, สัมภาษณ์, 5 ตุลาคม 2567)

“...สร้างความตระหนักและเห็นความสำคัญของการครอบครัวทั้งที่บ้านและที่โรงเรียน ปฏิบัติต่อกันดุจญาติมิตร เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 5 ตุลาคม 2567)

“...จัดสรรภาระงานของครูให้เหมาะสม เพื่อลดความเครียดและเพิ่มเวลาที่สามารถใช้ร่วมกับครอบครัว และส่งเสริมให้ครูสามารถวางแผนการจัดการชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้อย่างยืดหยุ่น...”

(ทัศนณรงค์ อัมราช, สัมภาษณ์, 8 ตุลาคม 2567)

“...ให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือแก่ครูที่เผชิญปัญหาครอบครัว เช่น การหย่าร้าง การดูแลสมาชิกในครอบครัวที่ป่วย...”

(วิรัตน์ อัมราช, สัมภาษณ์, 8 ตุลาคม 2567)

จากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีครอบครัวที่มีความสุข ซึ่งแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์ ดังตาราง 46

ตาราง 46 ตารางวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ด้านการมีครอบครัวที่มีความสุข ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

แนวทางการพัฒนา	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	ศรียุติพิพธิ	ชอปปิกิเบบ	ชอปปิกิเบบ	ชอปปิกิเบบ	ชอปปิกิเบบ	ชอปปิกิเบบ	ชอปปิกิเบบ	ชอปปิกิเบบ	ชอปปิกิเบบ	ชอปปิกิเบบ
ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาและให้การสนับสนุนและเข้าใจสถานการณ์ ของเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันดูจตุคามิต	✓	✓			✓			✓		✓	5
ผู้บริหารควรสร้างความสมดุล และจัดสรรภาระงานของครูให้เหมาะสม ลดการจัดกิจกรรมในช่วงนอกเวลาทำงาน				✓		✓	✓		✓		4
ผู้บริหารควรสนับสนุนหากครูมีความประสงค์ย้ายกลับภูมิลำเนา หรือย้ายติดตามคู่สมรส			✓								1

จากตาราง 46 พบว่า แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของครู
ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ด้านการมีครอบครัวที่มีความสุข ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ คือ

1. ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาและให้การสนับสนุนและเข้าใจสถานการณ์
ของเพื่อนร่วมงาน ทำงานร่วมกันด้วยจิตเมตตา
2. ผู้บริหารควรสร้างความสมดุล และจัดสรรภาระงานของครูให้เหมาะสม
ลดการจัดกิจกรรมในช่วงนอกเวลาทำงาน
3. ผู้บริหารควรสนับสนุนหากครูมีความประสงค์ย้ายกลับภูมิลำเนา
หรือย้ายติดตามคู่สมรส

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 จะนำเสนอเป็นบทสรุปและอภิปรายผล
ในบทที่ 5 ต่อไป

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และนำเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
 - 3.1 ประชากร
 - 3.2 กลุ่มตัวอย่าง
 - 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

4. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน กับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

4. ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

5. คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครู ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) โดยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 2,666 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 255 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,411คน จากทั้งหมด 257 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2566, หน้า 5 – 7)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 336 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 79 คน ครูผู้สอน จำนวน 257 คน จากโรงเรียน 79 โรงเรียน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุข

ในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ซึ่งมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจ รายการ(Check list) โดยการสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน แบบสอบถามเป็นแบบตัวเลือก ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Forced choice) มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 จำนวน 7 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 จำนวน 7 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

สำหรับแบบสอบถาม ในตอนที่ 2 และ 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของไลเคิร์ต (Likert's rating scale) โดยกำหนดช่วงระดับของคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's 5 Rating Scale) (บุญชุม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82)

3.2 คุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการ ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างแบบสอบถาม และนำร่าง แบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำร่างแบบสอบถามที่เสนออาจารย์ที่ปรึกษา นำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง ก่อนให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ และผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอ ความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ ผู้เชี่ยวชาญ และนำผลการตรวจสอบจาก ผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC (Index of item objective congruence) โดยข้อคำถามกับ

วัตถุประสงค์หรือเนื้อหา ปรากฏว่ามีค่า IOC เท่ากับ 1.00 แสดงว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาตามเกณฑ์ที่กำหนด

3.2.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 โรงเรียน โดยแต่ละโรงเรียน จะประกอบไปด้วย ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความจำแนก (Discrimination) และหาความเชื่อมั่น (Reliability) นำข้อคำถามไปคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) โดยแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่น มีรายละเอียด ดังนี้

3.2.2.1 ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม (X_t) มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.577 – 0.913 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979

3.2.2.2 ด้านความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม (Y_t) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.461 – 0.795 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.970

3.2.3 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

3.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเสร็จสมบูรณ์แล้วไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

4.2 นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 336 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถามออนไลน์ ในรูปแบบ google form โดยแนบลิงค์ (Link) หรือ

คิวอาร์โค้ด (QR – Code) เพื่อให้สะดวกรวดเร็วในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบ

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จำนวน 336 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล

4.4 ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ได้ทำการพิจารณาตรวจแบบสอบถาม ทั้งหมดเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จัดระเบียบของข้อมูลและลงรหัสแล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.2 การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษ

ที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยการใช้ค่าสถิติ (t – test) ชนิด Independent Samples ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน ใช้สถิติการทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูที่รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง โดยการใช้ค่าสถิติที (t - test) ชนิด Independent Samples ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน ใช้สถิติการทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในการหาค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé - Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยการกำหนดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สรุปผลได้ ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน จำนวน 7 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ 1) ด้านการมีภาวะผู้นำ 2) ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 4) ด้านการมีความรู้ความสามารถ 5) ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน 6) ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี และ 7) ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี

2. ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 4 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ 1) ด้านมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ 2) การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ 3) การเป็นแบบอย่างที่ดี

ด้านคุณธรรมจริยธรรม และ 4) การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี ส่วนด้านที่เหลือนี้อาจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ

1) การมีครอบครัวดีมีความสุข 2) การคืนครูสู่ห้องเรียน และ 3) การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล

3. คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานพบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการคืนครูสู่ห้องเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนอีก 2 ด้าน คือ 1) การมีครอบครัวดีมีความสุขและ 2) การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน (X) กับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน (X_i) กับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม (Y_i) พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

เนื่องจากคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนและมีความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความสัมพันธ์กัน ผู้วิจัยจึงนำเสนอแนวทางพัฒนา

โดยหาแนวทางในการพัฒนาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยผู้วิจัยจะนำด้านความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาหาแนวทางมาพัฒนา ผู้วิจัยได้สรุปแนวทางพัฒนาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม ทั้ง 3 ด้าน มีดังนี้

1. การคืนครูสู่ห้องเรียน พัฒนาโดยมุ่งเน้นในเรื่องการลดภาระงาน นอกเหนือจากการสอน นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วย และส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกรับภาระงานเองได้

2. การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล พัฒนาโดยปรับเปลี่ยนเงินเดือนให้เหมาะสมกับภาระงานที่ครูรับผิดชอบ สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใส ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้

3. การมีครอบครัวที่มีความสุข พัฒนาโดยให้คำปรึกษานับสนุน และเข้าใจสถานการณ์ของเพื่อนร่วมงาน จัดสรรภาระงานของครูให้เหมาะสม และสนับสนุนหากครูมีความประสงค์ย้ายกลับภูมิลำเนาหรือย้ายติดตามคู่สมรส

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผล ตามผลการวิจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน จำนวน 7 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ

- 1) ด้านการมีภาวะผู้นำ 2) ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์
- 4) ด้านการมีความรู้ความสามารถ 5) ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน 6) ด้านการสื่อสาร และทักษะการใช้เทคโนโลยี และ 7) ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะในปัจจุบันการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดเพราะทำให้ผู้บริหารสามารถนำพาครูหรือบุคลากรทางการศึกษารวมทั้ง ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงาน องค์กร

ทำกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ร่วมมือกันในการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาการจัดการศึกษา ในยุคปัจจุบัน ในขณะเดียวกัน การมีคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโดยเฉพาะการประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดีและทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความสำนึกที่ว่าเป็นสิ่งที่ดีที่ควรกระทำ จะทำให้ได้รับการยอมรับนับถือรวมถึงการที่ผู้บริหารบริหารงานโดยการยึดหลัก ธรรมาภิบาลจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความมั่นใจและขวัญกำลังใจ ในการทำงาน ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยให้งานดังกล่าวเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึง การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่สามารถวางแผน กำหนดเป้าหมาย รวมถึงการสร้าง ภาพลักษณ์ของสถานศึกษาในอนาคตที่มีความชัดเจนจนเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ในด้านความรู้ความสามารถของผู้บริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานโรงเรียน ในด้านต่าง ๆ เกิดจากการที่ได้รับการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาด้านการบริหาร การศึกษาทำให้มีความรู้ในหลักการบริหารต่าง ๆ อย่างลึกซึ้งจนเป็นที่ยอมรับของ บุคคลทั่วไป และในการบริหารถ้าผู้บริหารไม่สามารถสร้างเครือข่ายชุมชนตลอดจนมี ความสามารถในการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยีจะทำให้ไม่ได้รับการยอมรับ หรือความเข้าใจอันดีจากชุมชนในเขตบริการจึงทำให้ผู้บริหารจึงต้องเน้นการสร้างดังกล่าว ในส่วนของการมีบุคลิกภาพที่ดีอยู่ในอันดับสุดท้ายและอยู่ในระดับมาก อาจเกิดจาก โรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่นอกเขตเมือง และผู้บริหารจะต้องบริหารงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง ทำให้อาจจะต้องมีการปรับเปลี่ยนการแต่งกายเพื่อให้เข้ากับสภาพการทำงาน ตามสภาพแวดล้อมในท้องถิ่นงานวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ สุขเอียด (2561, หน้า 49) ที่ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ และ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ส่วนงานวิจัย ของกัลย์สุตา สอนเศรษฐ (2564, หน้า 31) ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อแยกพิจารณาในรายด้าน พบว่า คุณลักษณะของ ผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย

จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี ความมุ่งมั่นและพากเพียร การเป็นนักคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ความซื่อสัตย์และคุณธรรม และการสร้างเครือข่ายชุมชน นอกจากนี้ ผลการวิจัยของนุชา แก้วลิ้ม (2566, หน้า 91) ที่ทำการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านวิสัยทัศน์ ด้านมนุษยสัมพันธ์/ทักษะทางสังคม ด้านความรู้ความสามารถ และด้านบุคลิกภาพ

2. ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยสามารถแบ่งเป็น 4 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนี้ คือ 1) การมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ 2) การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ 3) การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม และ 4) การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดีที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ครูไม่ว่าจะเป็นยุคหรือสมัยใดก็ตาม หรือในศตวรรษที่ 21 ผู้ที่เป็นครูจะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจว่าตนเองเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการสั่งสอนศิษย์และเมื่อเห็นลูกศิษย์ได้ดีสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และเมื่อไหร่ก็ตามลูกศิษย์ที่ตนเองสั่งสอนมีศักยภาพจนสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือได้ทำงานที่มีความมั่นคงก็เป็นสิ่งสุดปรารถนาของบุคคลที่มีวิชาชีพครู ในยุคปัจจุบันการศึกษาหาความรู้เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับครู เพราะความรู้ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ครูต้องพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวอยู่เสมอ เพื่อนำความรู้ดังกล่าวไปถ่ายทอดต่อลูกศิษย์ของตนเองและนำความรู้ดังกล่าวไปสร้างผลงานทางด้านวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของตนเองให้สูงขึ้น เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป ในขณะเดียวกันการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับครู นั่นคือ ครูจะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคคลอื่นเห็นอยู่เสมอ เพื่อจะได้รับการยอมรับ การได้รับความเชื่อถือ และสามารถสร้างเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งในส่วนภาครัฐและเอกชน ในการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และท้องถิ่น การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดีเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับครู เพราะการเป็นครูที่ดีต้องมี

ความสามัคคี ประดองในกลุ่มเพื่อนครู เพื่อจะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างคล่องตัว และเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนของตนเอง งานวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ครรชิต ชานีประโคน (2560, หน้า 50) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ความสุขในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ การเป็นที่ยอมรับ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการติดต่อสัมพันธ์ นอกจากนี้ งานวิจัยของ นิภาพร หาญยิ่ง (2565, หน้า 63) ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรักในงาน รวมถึงงานวิจัยของ พิษญา บุตรธำมรงค์ (2565, หน้า 60) ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านความรักในงาน ด้านผลสำเร็จของงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ

3. คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน พบว่า

3.1 คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน และมีคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะการมีความรู้ในเรื่องการบริหารเป็นอย่างดี มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์

และเป้าหมาย ขอบข่ายของหน่วยงาน และวางแผนงานไปในทิศทางที่เหมาะสม มีความรู้
ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันเป็นอย่างดีเสมอ สามารถเป็นที่ปรึกษาและได้รับการยอมรับ
นับถือจากครู อีกทั้งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู สามารถครองตน ครองคน
และครองงาน และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี นอกจากนี้แล้วผู้บริหารยังมีบุคลิกภาพที่ดี
โดยเฉพาะการเป็นบุคคลที่มีรูปร่างหน้าตาดีเป็นที่ชื่นชมแก่คนทั่วไป มีความคิด
เชิงเหตุผลและมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการแต่งกายที่งามสง่า เหมาะสม สุภาพ เรียบร้อย
ถูกกาลเทศะ มีจิตใจแจ่มใส วาจาดี สามารถชักนำการตัดสินใจได้ดีจนได้รับการยอมรับ
นับถือ สามารถเป็นต้นแบบในการทำงานและสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้
ในขณะเดียวกันผู้บริหารยังเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์สามารถมองการณ์ไกล คาดการณ์
ความเป็นไปได้ในอนาคตด้านการบริหารสถานศึกษาได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว รู้จุดเด่น
จุดด้อยของบุคคล สถานที่และปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถ
วางแผนกำหนดเป้าหมายและสร้างภาพลักษณ์ของสถานศึกษาในอนาคตได้อย่างชัดเจน
 อีกทั้งยังสามารถวิเคราะห์สถานการณ์และสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานขององค์กร
ให้ดำเนินไปในทางที่ดีขึ้น และสิ่งที่สำคัญสิ่งหนึ่งก็คือผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม
จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดีและทำสิ่งต่าง ๆ และทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น
ไม่ว่าจะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา บิดามารดา ผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจนชุมชน บริหารงาน
โดยยึดหลักธรรมาภิบาล รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย
แก้ปัญหาด้วยหลักเมตตาธรรม พัฒนาและสนับสนุนด้านคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้น
ในตนเอง องค์กร และชุมชน ในส่วนด้านการมีภาวะผู้นำ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำพา
ครูหรือบุคลากรทางการศึกษารวมทั้ง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาเช่นผู้ปกครอง ชุมชน
หน่วยงาน องค์กร ทำกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ร่วมมือกันในการจัดการศึกษา
ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความสามารถในการประสาน
คนและประสานงาน สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานทำงาน และสร้างความพึงพอใจ
ให้ผู้ร่วมงานได้ สามารถชี้แนะ นำการดำเนินงานให้แก่ผู้ร่วมงาน และสามารถสร้าง
ทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในส่วนของการสร้างเครือข่ายชุมชน ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ
มากที่สุดสิ่งหนึ่ง ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความสามารถในการสร้างเครือข่าย
สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ทำให้โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน สร้างความมั่นคง
และสร้างโอกาสทางการศึกษาให้เกิดขึ้นภายในชุมชน สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้
เพื่อกำหนดวิธีการพัฒนาสถานศึกษา สร้างแรงกระตุ้นในการทำงานร่วมกัน เปิดโอกาส

ให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการจัดและพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา กำหนดให้มีการจัดหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนอยู่เสมอ และในยุคนี้อย่างนี้เป็นโลกของการสื่อสารไร้พรมแดน การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารและมีทักษะการใช้เทคโนโลยีจะทำให้มีศักยภาพในการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรที่ทำงานร่วมกัน และสามารถสื่อสารได้อย่างเที่ยงตรง รวดเร็ว และเพียงพอต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของครู สามารถเจรจาต่อรอง โน้มน้าวเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานทั้งภายในโรงเรียนและในที่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ มองเห็นคุณค่าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ โดยจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ จึงทำให้ครูผู้สอนเห็นคุณลักษณะดังกล่าวได้อย่างชัดเจน รู้และเข้าใจคุณลักษณะของผู้บริหาร จึงทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน งานวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ เลิศณรงค์ นามวงศ์ชัย (2562, หน้า 52) ได้ทำวิจัย เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารมืออาชีพในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจินตมาศ คงชัย (2564, หน้า 169 – 170) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน

3.2 คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในทุกขนาดนั้นมีลักษณะคล้ายกันทั้ง 7 คือ 1) ด้านการมีภาวะผู้นำ 2) ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 4) ด้านการมีความรู้ความสามารถ 5) ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน 6) ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี และ 7) ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี กล่าวคือ บุคลากรในโรงเรียนทุกขนาดต่างมองว่าผู้บริหารโรงเรียนของตนมีคุณลักษณะด้านการมีภาวะผู้นำ ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีทักษะในการสื่อสาร มีภาวะผู้นำ

การมีคุณธรรมจริยธรรม มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน พร้อมด้วยความสามารถ เพื่อส่งเสริมการสร้างเครือข่ายกับชุมชน อีกทั้งยังมีความสามารถในการสื่อสารและมีทักษะการใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีสำหรับครูและนักเรียน ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมองว่าคุณลักษณะพื้นฐานที่ดีเหล่านี้ของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน และจุดมุ่งหมายในการบริหารโรงเรียนก็ไม่ได้เปลี่ยนแปลงไปตามขนาดของโรงเรียน แม้จะมีความแตกต่างในแง่ของขนาดโรงเรียนซึ่งอาจส่งผลต่อภาระหน้าที่หรือความซับซ้อนในการบริหาร แต่คุณลักษณะพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียนดังกล่าว ยังคงมีความสำคัญไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดใดก็ตาม งานวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้ ความสอดคล้องตามแนวคิดของจินดามาศ คงชัย (2564, หน้า 168) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ไม่มีความสอดคล้องตามแนวคิดของกัลย์สุตา สวนเศรษฐ (2564, หน้า 69) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน จำแนกตามขนาดสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 74 คน โดยผู้บริหารโรงเรียนมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 87.84 ถึง ถือว่าผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง ได้ซึมซับคุณลักษณะของการเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่ดีมาเป็นเวลานาน ไม่ว่าจะเป็นการเป็นบริหารที่มีภาวะผู้นำ การเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีวิสัยทัศน์ที่ดีที่กว้างไกล มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนเป็นผู้บริหารที่สามารถสร้างเครือข่ายชุมชนซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียน และการที่มี

ประสบการณ์ในการบริหารงานมานานทำให้ผู้บริหาร ใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารไม่ว่าจะเป็น ภาษาในเชิงวิชาการหรือภาษาที่ใช้สื่อสารต่อชุมชนเพื่อขอความร่วมมือ ในการพัฒนางาน ต่าง ๆ ของโรงเรียนและใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารได้ดี นอกจากนี้การที่ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ที่มีความคล่องตัวดี ทำให้บุคคลทั่วไป เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารระดับสูง และชุมชน ให้ความเชื่อถือ ดังนั้นจึงทำให้ประสบความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน ลักษณะ ดังกล่าวของผู้บริหารที่แสดงออกมามีความชัดเจนจนทำให้ไม่ว่าจะเป็น เพื่อนผู้บริหาร โรงเรียน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะมีประสบการณ์ การทำงานมากน้อยต่างกันเพียงใด ก็มองลักษณะดังกล่าวชัดเจนและไม่แตกต่างกัน ซึ่งงานวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของจินตมาศ คงชัย (2564, หน้า 162) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ที่มีประสบการณ์ในการ ทำงานต่างกันโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ สุขเอียด (2561, หน้า 63) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครู จำแนกตาม ตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

4. ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ การทำงานที่ต่างกัน พบว่า

4.1 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ความสุขในการทำงาน ของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความสุข ในการทำงานนั้นถือเป็นคุณค่าพื้นฐานที่ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนให้ความสำคัญในระดับ

ที่ใกล้เคียงกัน คือ การเห็นนักเรียนประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับจากสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความสุขในการทำงานของครู ซึ่งเป็นสิ่งที่ทั้งครูและผู้บริหารต่างมีความคาดหวังร่วมกัน ความสุขที่ได้เห็นนักเรียนเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นเป็นแรงจูงใจที่ยิ่งใหญ่ในวิชาชีพครู ไม่ว่าจะเป็นครูผู้สอนหรือผู้บริหารโรงเรียน นอกจากนี้ การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เช่น การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การทำงานในบรรยากาศที่เกื้อหนุนกัน และการมีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของทั้งครูและผู้บริหาร บุคลากรทุกคนต้องการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและให้ความเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การมีครอบครัวที่มีความสุขก็เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหาร ซึ่งล้วนต้องการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและการทำงาน การมีครอบครัวที่ดีและมั่นคงช่วยเสริมแรงจูงใจในการทำงานและทำให้มีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น อีกทั้งการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผลและยุติธรรมก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหารโรงเรียน ทั้งครูและผู้บริหารโรงเรียนต่างมีบทบาทหน้าที่ที่หลากหลาย และต้องการการตอบแทนที่สะท้อนความรับผิดชอบของตนได้อย่างเหมาะสม การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมสามารถช่วยเสริมความสุขในการทำงานได้ งานวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้นำสอดคล้องตามแนวคิดของ ฤติมา บุญบำรุง (2560, หน้า 72) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ผลการวิจัย พบว่าผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู ในส่วนของการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 2 คน และครูชำนาญการพิเศษจำนวน 2 คน สรุปได้ว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูไม่แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน งานวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้นำสอดคล้องตามแนวคิดของพิชญา บุตรธำจารย์ (2565, หน้า 77) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่าการเปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน ในส่วนการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน

2 คน และครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน สรุปได้ว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูฐานวิชาชีพใหม่ ไม่แตกต่างกัน

4.2 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านพบว่า การคืนครูสู่ห้องเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการมีครอบครัวดีมีความสุขและการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางทั้ง 3 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนขนาดใหญ่ อยู่ในเมืองที่มีความเจริญและเป็นโรงเรียนที่มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ และมีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับเกี่ยวกับการมีคุณภาพของนักเรียน ซึ่งหมายถึงครูที่สอนเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ ในขณะเดียวกันโรงเรียนขนาดใหญ่จะมี ครูที่เป็นข้าราชการ หรือครูอัตราจ้างหรือครูช่วยสอนที่ใช้งบประมาณพิเศษของโรงเรียนเอง ทำให้เมื่อมีการคืนครูสู่ห้องเรียน คือ การที่ลดหน้าที่อื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนของครูลง ทำให้ครูผู้สอนมีเวลามากพอที่จะแบ่งเวลาส่วนหนึ่งที่เป็นเวลาออกราชการให้กับครอบครัวของตนเอง ในขณะเดียวกันการที่ครูจะย้ายเข้าไปอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นโรงเรียนประจำอำเภอ จะต้องผ่านการพิจารณาคุณสมบัติต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสาขาวิชาเอก ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา ทำให้โรงเรียนขนาดใหญ่จะได้ครูที่มีสาขาวิชาเอกตรงตามความต้องการ เปรียบพร้อมไปด้วยความรู้และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก็คือการจัดการเรียนรู้ และมีรางวัลที่แสดงถึงการเป็นครูที่ดี มีคุณภาพ ตลอดจนการได้รางวัลครูต้นแบบในด้านต่าง ๆ ทำให้ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความสุขในการทำงานในภาพรวมและทั้ง 3 ด้าน มากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ซึ่งงานวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้ไม่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤติมา บุญบำรุง (2560, หน้า 60 – 62) ได้ทำวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม

และรายด้านแล้วแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความสุขมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่

4.3 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านภาระงานขั้นต่ำ 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 5) ด้านการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน 6) การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล เป็นความต้องการและความคาดหวังเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูดังกล่าว เป็นเรื่องพื้นฐานที่สำคัญต่อความสุขในการทำงานของครู ไม่ว่าครูหรือผู้บริหารจะมีประสบการณ์มากน้อยเพียงใด ครูส่วนใหญ่ มักจะมีความสุขเมื่อได้เห็นลูกศิษย์ประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับ และมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแรงจูงใจและแรงบันดาลใจสำคัญสำหรับการทำงานในวิชาชีพครู นอกจากนี้ การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เช่น ความร่วมมือที่ดีในทีมงานและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ก็เป็นสิ่งที่ครูทุกคนต้องการ ไม่ว่าจะมีความประสบการณ์ทำงานน้อยหรือมาก ดังนั้น ความคาดหวังเหล่านี้จึงไม่แตกต่างกันมากนักในกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน ประการที่สอง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวและการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผลมีความสำคัญในทุกระดับประสบการณ์ ครูทุกคนล้วนต้องการให้ครอบครัวมีความสุขและมั่นคง ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการมีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามความรับผิดชอบและประสบการณ์การทำงานก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ครูรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงอายุงาน สิ่งเหล่านี้เป็นความต้องการที่ครูในทุกระดับประสบการณ์เห็นพ้องต้องกันว่า เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประการสุดท้าย คือ กระทรวงศึกษาธิการมักจะกำหนดแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครู ดังนั้นนโยบายการศึกษา “เรียนดีมีความสุข” ที่เป็นนโยบายขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ ในปัจจุบัน ซึ่งมีมาตรฐานเดียวกัน คือ การสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความรู้ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี รวมถึงการจัดให้ครูได้ทำหน้าที่ในห้องเรียนอย่างเต็มที่

สิ่งเหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานในลักษณะที่ครอบคลุมทั้งครูที่มีประสบการณ์น้อยและครูที่มีประสบการณ์มาก ทำให้ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน งานวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องตามแนวคิดของ ฤติมา บุญบำรุง (2560, หน้า 59) ได้ทำวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และครูที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่งานวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้ไม่มีความสอดคล้องตามแนวคิดของ พิษญา บุตรธำมรงค์ (2565, หน้า 43) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม (X_t) กับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม (Y_t) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน (X_t) กับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า โดยรวม และรายได้ทุกด้านไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งก็คือ พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงศักยภาพทางความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สามารถชักจูงหรือแนวโน้มให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน การที่ครูปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความปลื้มปิติที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน รู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานที่ทำ มีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน รวมถึงได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากครูในโรงเรียน และผู้บังคับบัญชา เกิดแรงผลักดันในทางบวกให้กับตนเองและองค์กร สามารถเผชิญ

ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เกิดจากตัวครูเองที่มีความเป็นครู โดยอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีเวลาทำงานในหน้าที่ครู และจัดการสอนอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีเวลาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ตลอดจนได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล ทำให้ชีวิตครอบครัวมีความสุข และเมื่อเห็นลูกศิษย์ที่สำเร็จการศึกษา สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และได้รับการยกย่องว่า เป็นครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม รวมถึงมีจิตวิญญาณของความเป็นครู ซึ่งได้รับการปลูกฝังมาตั้งแต่การเรียนตลอดจนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และสั่งสมรวมกับการที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ครูตั้งแต่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการครูจนถึงปัจจุบัน ซึ่งผลการวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุมงคล กุมภีร์ (2560, หน้า 18) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติมา ใจป้อม (2565, หน้า 92) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพร หาญยิ่ง (2565, หน้า 71) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขของครู โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ด้าน เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) ความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ 3) ความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) ความคิดระดับสูง และ 5) ความคิดเชิงปฏิบัติ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 6) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 7) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จึงควรดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้หรืออบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 2 ด้าน ที่มีค่าอยู่ในระดับมาก เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดมีคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 2 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน ที่ผู้บริหารมีคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ต้องพยายามส่งเสริมและเพิ่มคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละด้าน ทั้ง 5 ด้าน มาเป็นแนวทางนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข และกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อพัฒนาเสริมสร้างผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานสถานศึกษาอย่างสูงสุดต่อไป

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ 1) ด้านมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ 2) ด้านการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ 3) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม 4) การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี และอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ 1) การมีครอบครัวที่มีความสุข 2) การคืนครูสู่ห้องเรียน 3) และการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ต้องพยายามส่งเสริมและเพิ่มความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ในแต่ละด้าน ทั้ง 3 ด้าน ที่มีค่าอยู่ในระดับมาก เพื่อให้ครูผู้สอนในสังกัด

มีความสุขในการทำงาน โดยพยายามทำให้ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 5 ด้าน ที่อยู่ในระดับมากที่สุดนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ควรส่งเสริมและนำมาเป็นแนวทางนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข และกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อพัฒนาเสริมสร้างสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเพื่อให้คืนครูสู่ห้องเรียนและจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้อย่างมีคุณภาพ

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษ 21 ไม่ได้เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน แต่เกิดจากสภาพแวดล้อมทางสังคมการทำงาน ตลอดจน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล การได้มีครอบครัวที่ดีมีความสุข การที่มีลูกศิษย์ที่ดี และการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม

1.4 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยความสุขในการทำงานของที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม 3 ด้าน คือ 1) การคืนครูสู่ห้องเรียน 2) การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล และ 3) การมีครอบครัวที่ดีมีความสุข ต้องได้รับการพัฒนาโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ต้องดำเนินการให้ความช่วยเหลือแก่ครูทั้ง 3 ด้านดังกล่าวอย่างเร่งด่วนตามนโยบายการศึกษา “เรียนดี มีความสุข”

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยการพัฒนาคูณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในลักษณะการวิจัยและพัฒนา (Research and Development)

2.2 ควรศึกษาทำวิจัยการพัฒนาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research)

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำอื่น ๆ เช่นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

- กนกนันท์ ยศหนัก. (2564). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- กนกวรรณ สุภาราญ. (2567). “บ้าน โรงเรียน ชุมชน ร่วมแรงร่วมใจสร้างเด็กไทยเติบโต ยั่งยืน” เข้าถึงได้จาก <https://www.educathai.com/knowledge/articles/274> 12 พฤศจิกายน 2567
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). “เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร” เข้าถึงได้จาก <https://bict.moe.go.th/> 12 พฤศจิกายน 2567
- กฤตชัย สุริยนต์ ภารดี อนันต์นาวิ และเจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่าย กุหลาบวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 10(2), 1 – 17.
- กฤตชัย สุริยนต์. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่าย กุหลาบวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ กษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กฤษณพงษ์ ศรีทรัพย์. (2565). *คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กษมา ช่วยยิ้ม, ณัฏฐา จริญญา และโสภณ เพ็ชรพวง. (2563). การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(6), 190 – 191.
- กอกนิษฐ์ คำมะลา. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ป.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- กัลยวรรณ ตะเภาทอง. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร
โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กัลย์สุดา สวณเศรษฐ. (2564). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 1. วิทยานิพนธ์ คม. ราชบุรี:มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- กิตติชัย สุทธาสินบล. (2564). ครูมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คอมเมียร์เชียลเวิร์ด
มีเดีย.
- กิตติมา ใจปลื้ม. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ
ที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี:มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี.
- แก้วมณี โสพิน และจรัส อติวิทยากรณ์. (2566). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึง
ประสงค์ของข้าราชการครู ในเครือข่ายพันธปัญญาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2. การประชุมหาตใหญ่วิชาการระดับชาติ
และนานาชาติ ครั้งที่ 11. หน้า (1,306 – 1,317). สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ขวัญหล้า น้อยนวล, พิมพา ธรรมสิทธิ์ และสุกัญญา รุจิเมธภาส.(2564). การวิเคราะห์
องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2.วารสาร Journal
of Roi Kaensarn Academi. 6(7), 176 – 189.
- คณินันต์ กิจวิธิ. (2561). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด
สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วารสาร
วิจัยราชภัฏกรุงเก่า, 5(1), 33 – 40.
- คมสันต์ วงษ์ชาลี. (2561). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็น
ของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ครรชิต ชานีประโคน. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทิมา ใจเชื้อ. (2566). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล นวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ คม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จินตมาศ คงชัย (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ คม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- จุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์. (2556). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฉัตรชัย หวังมีจงมี และองอาจ นัยพัฒน์. (2560). *สมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 2 ปรับการเรียน เปลี่ยนสมรรถนะ*. *วารสารทรัพยากรบุคคลชาวกรอง*, 12(2), 47 – 63.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2567). “องค์กรแห่งความสุข 4.0” เข้าถึงได้จาก <https://happy8workplace.thaihealth.or.th/books-videos/books/19>
17 ธันวาคม 2567
- ชีวสาธน์ กิ่งแก้ว. (2561). *คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. งานนิพนธ์ ศษ.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ชุติมา เสือพันธุ์. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการเรียนการสอนของครูในยุคไทยแลนด์ 4.0 โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดลพบุรี*. *วารสารปัญญา*, 27(7), 5 – 6.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2560). คุณภาพชีวิตกับความสุขในการทำงาน. *วารสารบริหารศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร*, 15(2), 6 – 14.

ชลธิชา ตีบุชา. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กรกับการสร้างความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธนบุรี.*

ณัฐฉิน มหานิติพงษ์และคณะ. (2564). บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารเพื่อการศึกษาในอำเภอพุทธสิริสงัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*. 5(1), 155.

ณัฐธิชา เมืองหนองจอก. (2565). *การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 1. วิทยานิพนธ์ คม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.*

ณัฐนันท์ แกวนาชุม. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารกับการบริหารงานความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*

ธนวิทย์ ทองกวาว และคณะ. (2564). การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*. 5(3), 115 – 126

ธีรพงษ์ กาญจนสกุล. (2564). *คุณลักษณะผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.*

นักรบ หมีแสน. (2567). “การพัฒนาตนของครู” เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.at/GFxMQ> 9 ธันวาคม 2567

นันท์กาศ สุขโข. (2560). *ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.*

- นิภาพร หาญยิ่ง. (2565). การใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในนอสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- นุชา เก้าลิ้ม. (2566). คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ คม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- นุรปาชียะห์ ภูนา. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ เมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. รป.ม. สงขลา: ข มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บัลลังก์ โรหิตเสถียร. (2566). รมว.ศธ.แถลงนโยบายการศึกษา “เรียนดี มีความสุข”. เข้าถึงได้จาก <https://moe360.blog/2023/09/14/minister-ed-statement-ed-policy/> 28 มีนาคม 2567
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปทุมรัตน์ ลีธูป. (2560). การพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ของ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 138 ตอนพิเศษ 213 ง. หน้า 67. 9 กันยายน 2564.
- ประสิทธิ์ สด้า. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครู ในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนเครือข่ายร่มโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. สารนิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ปิยะพงษ์ ไตรพรหม. (2564). บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- ผจญ เฉลิมสาร. (2555). “คุณภาพชีวิตการทำงาน”. เข้าถึงได้จาก www.m-society.go.th/document/article/article_3489.doc 30 สิงหาคม 2567

“พระราชบัญญัติ เงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 132 ตอนที่ 43 ก. หน้า 7. 21 พฤษภาคม 2558.

พรทิพย์ สุขเอียด (2562). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3*. สารนิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

พรพรรณ บัวทอง. (2567). *ความสุขของครูและนักเรียนในปี 2567*. เข้าถึงได้จาก https://dusitpoll.dusit.ac.th/UPLOAD_FILES/POLL/2567/PS-2567-1705052624.pdf 25 มีนาคม 2567

พัฒนศักดิ์ อภัยสม, พงษ์ธร สิงห์พันธ์ และชวนคิด มะเสนะ. (2566). *อนาคตภาพคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2565 – 2574)*. *วารสารวารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 11(5), 1,747 – 1,759.

พิชญา บุตรธำจารย์ (2565). *การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เพ็ญพรรณ จิตตะเสนีย์. (2567). “ครอบครัวดีช่วยเสริมศักยภาพคนทำงาน” เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.at/pCWpd> 5 กันยายน 2567

ม.ป.ป. (2560). “คืนครูสู่ห้องเรียน” ยกคุณภาพการศึกษาไทย. เข้าถึงได้จาก <https://www.pptvhd36.com/news/%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B9%80%E0%B8%94%E0%B9%87%E0%B8%99%E0%B8%A3%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B8%99/21790> 25 เมษายน 2567

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. (2563). *เงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทน*. เข้าถึงได้จาก <https://personnel.ssru.ac.th/page/sublaw1> 11 ธันวาคม 2567

มาลัยพร สวัสดิ์. (2563). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- มูลนิธิรางวัลเจ้าฟ้ามหาจักรี. (2568). “การสรรหาและคัดเลือกครูรางวัลสมเด็จเจ้าฟ้ามหาจักรี ครั้งที่ 6 ปี พ.ศ. 2568 (ประเทศไทย)” เข้าถึงได้จาก <https://www.pmca.or.th/thai/?p=14348> 3 มกราคม 2568
- ยุวเรศ ประดู่ และคณะ. (2564). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. *วารสารการวัดประเมินผลสถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. 2(1), 47 – 56.
- รณชัย คงสกotch. (2567). “ความผูกพันในครอบครัว” เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/421799> 8 ตุลาคม 2567
- รัชัญ เพชรมี. (2565). การศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- รัตติกาล สารกอง และธัญญลักษณ์ เขจรักติ. (2562). คุณลักษณะของความเป็นครูในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. รายงานการวิจัย. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ฤติมา บุญบำรุง. (2560). ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- เลิศณรงค์ นามวงศ์ชัย. (2562). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรรณษา ท้วมศิริ. (2561). ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในบริบทการจัดการศึกษาของประชาคมอาเซียน. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 16(3), 1 – 13.

- วรรษยา ลาบุญ. (2563). *คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วสันต์ บัวชุม. (2561). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาริน แซ่ตู. (2562). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วิจารณ์ พานิช และวิมลศรี ศุภิลวรรณ. (2564). “ครูเพื่อศิษย์ สร้างการเรียนรู้สู่ระดับเชื่อมโยง” เข้าถึงได้จาก <https://bit.ly/3wgsL02> 22 ตุลาคม 2567.
- คุณมาศ แก้วมณี และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2566). *แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 6*. หน้า 848 – 856. กรุงเทพฯ: กองส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.). (2565). “คู่มือการคัดเลือกครูดีเด่น STEM Education ประเทศไทย”. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.at/EYb38> 23 พฤศจิกายน 2567
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2567). “ผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการและการใช้แหล่งเรียนรู้”. เข้าถึงได้จาก https://elibrary.ksp.or.th/index.php?lvi=cmspage&pageid=4&id_article=307 9 ธันวาคม 2567
- สรวมณฑา ลิขิตสมาน. (2567). “คืนครูสู่ห้องเรียน”. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.at/x4ia8> 3 ธันวาคม 2567.

- สร้อยทิพย์ แก้วตา. (2565). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21*สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พิษณุโลก.มหาวิทยาลัยนเรศวร
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2551). *HR & HAPPY WORKPLACE*. กรุงเทพฯ
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. สกลนคร
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเพชรบุรี. (2565). “ชีวิตคู่และครอบครัว”. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.at/noEqW> 15 ธันวาคม 2567
- สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ. (2567). *ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. เข้าถึงได้จาก https://dept.npru.ac.th/edu2/data/files/20191107140459_20160306103902_PR%20arit%20Knowledge%2021.pdf 27 มีนาคม 2567
- สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน. (2567). “การจัดการเรียนรู้”. เข้าถึงได้จาก <https://academic.snru.ac.th/> 3 ธันวาคม 2567
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *รายงานการวิจัย “แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อม สู่ศตวรรษที่ 21”*. บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด. กรุงเทพฯ.
- ลิตธิพล อาจอินทร์. (2562). *ศาสตร์และศิลป์การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ลิริชัย โพธิ์ศรีทอง. (2562) *คุณลักษณะผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุทธิชัย ปัญญโรจน์. (2565). “คุณลักษณะผู้นำที่ดี”. เข้าถึงได้จาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/markandtony/2011/08/10/entry-13> ธันวาคม 2567

- สุธิกานต์ บริเอก. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุภาวดี พรหมทะเล. (2561). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
มืออาชีพตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดกองการศึกษา
เทศบาลเมืองมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- สมงคล กุมภีร์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุเมธ งามกนก. (2564). การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล. *วารสารสมาคมพัฒนา
วิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 3(1), 59 – 73.
- สุรัตน์ ดวงชาทม. (2560). *ผู้บริหารมืออาชีพ. สืบค้นได้จาก*
<https://www.gotoknow.org/posts/382031>. 15 กรกฎาคม 2565
- สุริยัน ปัญญาโว. (2559). “คืนครูสู่ห้องเรียน” ยกคุณภาพการศึกษาไทย”. เข้าถึงได้จาก
<https://www.pptvhd36.com/news/%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B9%80%E0%B8%94%E0%B9%87%E0%B8%99%E0%B8%A3%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B8%99/21790> 30 เมษายน 2567
- โสธดา จันทร์บุญนาค. (2564) *ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิษณุโลกสงคราม.
- อมลวรรณ วีระธรรมโม. (2567). “ความสุขของคนเป็นครู”. เข้าถึงได้จาก
<https://shorturl.at/kgeSR> 25 พฤศจิกายน 2567
- อรอนงค์ เทียบอุดม. (2565). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.*

- อิสริยา กลิ่นสุนทร. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1. ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Achua, C. F., & Lussier, R. N. (2013). *Effective leadership*. Mason, OH: South – Western Cengage Learning.
- Alquizar. J.S. (2013) *CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATOR ASPREDICTORS OF INSTRUCTIONAL MANAGEMENT*. (Master of Arts in Education, University of Mindanao Davao City)
- Bizzell, Brade E. (2011). *Professional Development of School Principals in the Rural Appalachian Region of Virginia*. Blacksburg virgiaia
- Diener, E., & Oishi, S. (2004). Are Scandinavians Happier than Asians? Issues in Comparing Nations on Subjective Well-Being. *Asian economic and political Issues*, 10, 1 – 25. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/239425482_Are_Scandinavians_Happier_than_Asians_Issues_in_Comparing_Nations_on_Subjective_Well-Being
- EDUCA. (2567). “การจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาสมรรถนะทางอารมณ์ร่วมกัน...ครูและนักเรียนมีความสุข ห้องเรียนก็มีความสุข”. เข้าถึงได้จาก <https://www.educathai.com/knowledge/articles/440> 30 เมษายน 2567
- Gyeltshen, C., & Beri, N. (2018). Workplace Happiness: A Tool for Teacher Effectiveness. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 9(12). 1816–1820. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.5958/0976-5506.2018.02253.2>
- Kagan, J. (2024). “Justified Wage: What It Means, How It Works, and Examples” Retrieved from <https://www.investopedia.com/terms/j/justified-wage.asp>
- Kun, A. & Gadanez, P. (2022). Workplace happiness, well – being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*, 2022(41), 185 – 199. Retrieved from <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00550-0>

- Layard, R. (2005). *"Happiness: Lessons from A New Science"*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/30529548_Happiness_Lessons_From_A_New_Science
- Liang, X. (2013). Professional Attributes of School Administrators Towards a Strategic Development. *Academic Journal of Management and Social Sciences*. 5(3), 22 – 29. Retrieved from <https://drpress.org/ojs/index.php/ajmss/article/view/15252>
- Lunenburg, C. and Ornstein, C. (2012). Educational Administration: Concepts and practices. (6th ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Maxine, D. (2015). *Top 10 Characteristics of Successful 21st Century School Leaders* Retrieved from <https://www.linkedin.com/pulse/top-10-characteristics-successful-21st-century-school-maxine-driscoll> April 20th, 2024.
- Pellegrino, & Varnhagan. (2010). The Comparative Effectiveness of Tests versus Written Exercise. *The Journal of Educational Research*, 9(3), 1
- Prasetyo, A. R., & Kadiyono, A. L., & Sulastiana, M., & Abidin, Z. (2022). Happiness at Work among Teachers across Cultural Settings: A Guide of Teacher Effectiveness to Apply Technology-Assisted Teaching in Indonesia. *Journal of Positive Psychology & Wellbeing*, 6(1), 539–560. Retrieved from <https://journalppw.com/index.php/jppw/article/view/870>
- Quible. (2010). *Essentials of Psychological Testing*. New York: McGrae – Hill.
- Starfish Academy. (2567). “10 ทักษะสำคัญ ของผู้บริหารโรงเรียนที่ดี” เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.at/gV4ak> 2 พฤศจิกายน 2567
- The Active. (2567) “คืนครูให้ห้องเรียน: ภาระครูจนเป็นงูกินหาง ต้องย้อนแก้ตั้งแต่โรงเรียนจนถึงกระทรวงฯ” เข้าถึงได้จาก <https://theactive.thaipbs.or.th/data/return-teacher-classroom> 30 เมษายน 2567
- The Matter. (2018). “ฟังก์ชันของความเป็นครู: สิ่งที่คุณมองเห็นคือขนาดของลูกศิษย์”. เข้าถึงได้จาก <https://thematter.co/brandedcontent/scg-believe/56752> 18 ธันวาคม 2567

The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [UNESCO]. (2011).

UNESCO ICT Competency Framework for Teachers. France: UNESCO.

The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [UNESCO]. (2024).

“Global report on teachers: addressing teacher shortages and transforming the profession” <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000388832>

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.ส่องแสง ปรีดีธอนันต์ คีษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. ดร.ยุทธา อุทโท ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลพรรณนา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2
5. ดร.เกวียนทอง ต้นเชื้อ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนางานวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นางศรีสุตา ทิพย์สิงห์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. ดร.ชอบกิจ กนกหงส์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2
5. ดร.ยุทธา อูทไธ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลพรรณนา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2
6. นายนาวา มาตราช ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านคำแหว
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2
7. นายทัศนณรงค์ อัมราช ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนโรงเรียนบ้านเปือย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2

8. ดร.เกวียนทอง ต้นเชื้อ

ครูชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนอนุบาลพรหมานิคม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 2

9. ดร.นิภาพร แสนเมือง

ครูชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนอนุบาลสกลนคร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1

10. นางวิรัตน์ อัมราช

ครูชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนบ้านเปือย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 2

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๗๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.เกรียงทอง ต้นเอื้อ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุรรัตน์ นามศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกะหนัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุรรัตน์ นามศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๗๙ ๕๓๔๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๓๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเจิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเปือย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุรรัตน์ นามศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกะระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุรรัตน์ นามศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๔๗๔ ๕๓๙๓

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๓๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเจิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตระงับการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุวิรัตน์ นามศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรภัฏญาพิไล แกะระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอลดการใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตระงับการอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุวิรัตน์ นามศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๗๔๔ ๕๓๔๓

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๓๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเจริญศิลป์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุรรัตน์ นามศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรปัญญากรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกะหั่น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุรรัตน์ นามศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๗๙๔ ๕๓๙๑

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๓๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมือง
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำแหง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุรรัตน์ นามศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกะหั่น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิเศษ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุรรัตน์ นามศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๗๙๔ ๕๓๙๑๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๓๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ อำเภอเมือง
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปะทองคำหัวช้าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุรวิรัตน์ นามศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรภัฏญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุรวิรัตน์ นามศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๗๙ ๕๓๙๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๗๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตขอเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุรรัตน์ นามศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตขอเก็บรวบรวมข้อมูลให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุรรัตน์ นามศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๗๙ ๕๓๔๑

ที่ อว ๐๖๒๑๑๒/ว ๑๐๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ด.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.โยธา ภาวบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุรรัตน์ นามศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาทิไล แกะระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุรรัตน์ นามศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๗๙ ๕๓๙๑

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๐๘๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุวิรัตน์ นามศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วราภรณ์พิไล แกะทะน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุวิรัตน์ นามศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๗๙ ๕๓๙๑



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๐๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางศรีสุดา ทิพสิงห์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุริรัตน์ นามศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๐๑๒๒๙๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกะระพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุริรัตน์ นามศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๗๖ ๕๓๙๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ๓.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ชอภกิจ กนกหงส์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุวิรัตน์ นามศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรภัฏญาพิไล แกะทะน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุวิรัตน์ นามศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๗๙๔ ๕๓๙๑๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ยุทธนา อุทโธ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุรวิรัตน์ นามศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยบุญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกะระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุรวิรัตน์ นามศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๔๗๙๔ ๕๓๙๑

ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๑๐๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายนาวา มาตรา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุรวิรัตน์ นามศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกะระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิเศษ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุรวิรัตน์ นามศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๗๙ ๕๓๙๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคม ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.เกวียนทอง คันเชื้อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุวิรัตน์ นามศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกะหั่น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุวิรัตน์ นามศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๔๙๙๙ ๕๓๙๑

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๐๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.นิภาพร แสนเมือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุวิรัตน์ นามศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๓๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรภัฏญาพิไล แกะหั่น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุวิรัตน์ นามศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๗๙ ๕๓๙๑

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
 2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
 3. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
 - ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
- จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อนานใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

นางสาวสุรรัตน์ นามศรี

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับท่านโดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1.1 สถานภาพ

- ☐ ผู้บริหารโรงเรียน
- ☐ ครูผู้สอน

1.2 ขนาดของโรงเรียน

- ☐ โรงเรียนขนาดเล็ก
- ☐ โรงเรียนขนาดกลาง
- ☐ โรงเรียนขนาดใหญ่

1.3 ประสบการณ์ทำงาน

- ☐ น้อยกว่า 10 ปี
- ☐ ตั้งแต่ 10 – 20 ปี
- ☐ มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพ
ความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ **มาก**

3 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ **ปานกลาง**

2 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ **น้อย**

1 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ตัวอย่าง

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
1.	ด้านการมีความรู้ความสามารถ	5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ในเรื่องการบริหารเป็นอย่างดี	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ในเรื่องการบริหารเป็นอย่างดี อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
1. ด้านการมีความรู้ความสามารถ		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ในเรื่องการบริหารเป็นอย่างดี					
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ขอบข่ายของหน่วยงาน และวางแผนงานไปในทิศทางที่เหมาะสม					
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันเป็นอย่างดี					
4	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเป็นที่ปรึกษา และได้รับการยอมรับนับถือจากครู					
5	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการจัดการเรียน การสอนของครู					
6	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถครองตน ครองคน และครองงาน และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี					
2. ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี		5	4	3	2	1
7	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีรูปร่างหน้าตา เป็นที่ชื่นชอบแก่คนทั่วไป					
8	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีความคิดเชิงเหตุผล และมีความเชื่อมั่นในตนเอง					
9	ผู้บริหารโรงเรียนมีการแต่งกายที่งามสง่า เหมาะสม สุภาพ เรียบร้อย ถูกกาลเทศะ					
10	ผู้บริหารโรงเรียนมีจิตใจแจ่มใส และมีวาจาดี					
11	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถชี้นำการตัดสินใจได้ดี จนได้รับการยอมรับนับถือ					
12	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเป็นต้นแบบในการทำงาน และสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี					

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์		5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถคาดการณ์ความเป็นไปได้ในอนาคตด้านการบริหารสถานศึกษาได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว					
14	ผู้บริหารโรงเรียนรู้จักเด่น จุดด้อยของบุคคล สถานที่และปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร					
15	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวางแผน กำหนดเป้าหมายและสร้างภาพลักษณ์ของสถานศึกษาในอนาคตได้อย่างชัดเจน					
16	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ และสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานขององค์กรให้ดำเนินไปในทางที่ดีขึ้น					
4. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม		5	4	3	2	1
17	ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดี และทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความสำนึกที่ว่าเป็นสิ่งที่ดีที่ควรกระทำ					
18	ผู้บริหารโรงเรียนทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา บิดามารดา ผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจนชุมชน					
19	ผู้บริหารโรงเรียนบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล					
20	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย และแก้ปัญหาด้วยหลักเมตตาธรรม					
21	ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาและสนับสนุนด้านคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นในตนเอง องค์กร และชุมชน					

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
5. ด้านการมีภาวะผู้นำ		5	4	3	2	1
22	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำพาครูหรือบุคลากรทางการศึกษารวมทั้ง ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานองค์กร ทำกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพร่วมมือกันในการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
23	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถทั้งในการประสานคนและประสานงาน					
24	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจูงใจให้ผูรร่วมงานทำงานและสร้างความพึงพอใจให้ผูรร่วมงานได้					
25	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถชี้แนะและแนะนำการดำเนินงานให้แก่ผูรร่วมงาน					
26	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6. ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน		5	4	3	2	1
27	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการสร้างเครือข่าย สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยทำให้โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน					
28	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างความมั่นคงและสร้างโอกาสทางการศึกษาให้เกิดขึ้นภายในชุมชน					
29	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานร่วมกันกับชุมชน					
30	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการจัด พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา					
31	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดให้มีการจัดหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนอยู่เสมอ					

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
7. ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี		5	4	3	2	1
32	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรที่ทำงานร่วมกัน					
33	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรงรวดเร็ว และเพียงพอต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของครู					
34	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเจรจา ตอรอง โนมนาวเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานทั้งภายในโรงเรียนและในที่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
35	ผู้บริหารโรงเรียนมองเห็นคุณค่าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่					
36	ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพ
ความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ
มากที่สุด

4 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ

ปานกลาง

2 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ

น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
1. การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี		5	4	3	2	1
0	ครูมีสังคมและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ครูมีสังคมและสภาพแวดล้อม
ในการทำงานที่ดี อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
1. การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี		5	4	3	2	1
1	ครูมีสังคมและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี					
2	ครูมีความรัก ความเมตตา และมีความสามัคคี ปรองดองกัน ช่วยเหลือกันในการทำงาน					
3	ครูมีความเอื้อเฟื้อต่อโรงเรียนที่ตนทำงาน					
4	ครูคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง					
5	ครูพร้อมรวมแรงรวมใจ ช่วยกันพัฒนาองค์กร ให้ก้าวหน้า					
2. การคืนครูสู่ห้องเรียน		5	4	3	2	1
6	ครูมีเวลาทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนนักเรียน					
7	ครูสามารถจัดบรรยากาศชั้นเรียนได้เป็นอย่างดี					
8	ครูมีความสุขในการสอนนักเรียน					
9	ครูมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร และการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้อง และเป็นระบบ					
10	ครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
11	ครูสามารถใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี					
12	ครูมีกระบวนการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด					
13	ครูได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการสัมมนาหรืออบรม เชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาศักยภาพในด้านการ จัดการเรียนการสอน					
3. การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ		5	4	3	2	1
14	ครูหาความรู้มาพัฒนาตนเอง และแลกเปลี่ยน เรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพอยู่เสมอ					

ข้อ	ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
3. การหาความรู้เพื่อความรู้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (ต่อ)		5	4	3	2	1
15	ครูมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน					
16	ครูมีความมั่นคง ก้าวหน้าในการทำงาน					
17	ครูมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ดีขึ้นหรือการเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น					
4. การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล		5	4	3	2	1
18	ครูรู้สึกว่าตนเองได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการทุ่มเทความสามารถ ตลอดจนกำลังกายและกำลังใจในการทำงาน					
19	ครูได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ					
20	ค่าตอบแทนที่ครูได้รับสามารถจูงใจให้ครูมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้					
21	ค่าตอบแทนที่ครูได้รับสมเหตุสมผลและสามารถส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครูได้					
22	ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผลสามารถดึงดูดครูที่มีศักยภาพมาปฏิบัติงานกับโรงเรียนได้					
5. การมีครอบครัวที่มีความสุข		5	4	3	2	1
23	ครูให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัวอยู่เสมอ					
24	เมื่อต้องเจอปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานครอบครัวจะเป็นกำลังใจสำคัญให้ครูสามารถฟันฝ่าไปได้					
25	ครูจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นกับชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการทำงานกับเวลาของครอบครัวได้					
26	ครูให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัวอยู่เสมอ					
27	ครูให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัวอยู่เสมอ					

ข้อ	ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
6. ด้านมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ		5	4	3	2	1
28	ครูมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นผู้มีส่วนร่วมในการสั่งสอนอบรมศิษย์					
29	ครูสามารถพัฒนาลูกศิษย์ให้เป็นคนดี คนเก่ง จนทำให้มีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จด้านการเรียนได้					
30	ครูสามารถทำให้ศิษย์มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และหรือการทำงานที่มีความมั่นคงได้					
31	ครูมีความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อเห็นลูกศิษย์สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข					
7. การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม		5	4	3	2	1
32	ครูมีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถในการทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จได้ด้วยดี					
33	ครูได้รับความเชื่อถือหรือยอมรับยกย่องในด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม					
34	ครูได้รับความไว้วางใจในการประสานความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง ชุมชน					
35	ครูสามารถสร้างเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนได้ เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ได้โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา					
36	ครูมีความสามารถ มีคุณงามความดี และเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้อื่น					
37	ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีได้อย่างเหมาะสมอยู่เสมอ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ง

คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 47 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
1. ด้านการมีความรู้ความสามารถ								
1.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ ในเรื่องการบริหารเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนด วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ขอบข่ายของหน่วยงาน และวางแผน งานไปในทิศทางที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.4 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเป็นที่ ปรึกษาและได้รับการยอมรับนับถือ จากครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.5 ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุน การจัดการเรียนการสอนของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.6 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถครองตน ครองคน และครองงาน และทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี								
2.1 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มี รูปร่าง หน้าตาเป็นที่ชื่นชอบแก่คนทั่วไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.2 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีความคิด เชิงเหตุผลและมีความเชื่อมั่นในตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 47 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
2. ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี (ต่อ)								
2.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีการแต่งกาย ที่งามสง่า เหมาะสม สุภาพ เรียบร้อย ถูกกาลเทศะ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีจิตใจแจ่มใส และมีวาจาดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.5 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถชี้แนะ การตัดสินใจได้ดี จนได้รับการยอมรับ นับถือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.6 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถ เป็นต้นแบบในการทำงานและสร้าง ความเชื่อมั่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์								
3.1 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถ คาดการณ์ความเป็นไปได้ในอนาคต ด้านการบริหารสถานศึกษา ได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.2 ผู้บริหารโรงเรียนรู้จักเด่น จุดด้อย ของบุคคล สถานที่และปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.3 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวางแผน กำหนดเป้าหมายและสร้างภาพลักษณ์ ของสถานศึกษาในอนาคตได้อย่าง ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 47 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (ต่อ)								
3.4 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวิเคราะห์สถานการณ์และสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานขององค์กรให้ดำเนินไปในทางที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม								
4.1 ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดีและทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความสำนึกที่ว่าเป็นสิ่งที่ดีที่ควรกระทำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.2 ผู้บริหารโรงเรียนทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา บิดามารดา ผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจนชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.3 ผู้บริหารโรงเรียนบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย และแก้ปัญหาด้วยหลักเมตตาธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.5 ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาและสนับสนุนด้านคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นในตนเอง องค์กร และชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
5. ด้านการมีภาวะผู้นำ								
5.1 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำพาครูหรือบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงาน องค์กร ทำกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพร่วมมือกันในการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถทั้งในการประสานคนและประสานงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.3 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานทำงาน และสร้างความพึงพอใจให้ผู้ร่วมงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.4 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถชี้นำและแนะนำการดำเนินงานให้แก่ผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.5 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6. ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน								
6.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการสร้างเครือข่าย สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยทำให้โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 47 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
6. ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน (ต่อ)								
6.2 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างความมั่นคงและสร้างโอกาสทางการศึกษาให้เกิดขึ้นภายในชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.3 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานร่วมกันกับชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.4 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการจัดพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.5 ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดให้มีการจัดหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7. ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี								
7.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรที่ทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว และเพียงพอต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 47 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
7. ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี (ต่อ)								
7.3 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเจรจา ต่อรอง โน้มน้าวเพื่อประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานทั้งภายในโรงเรียนและในที่ สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7.4 ผู้บริหารโรงเรียนมองเห็นคุณค่า ของเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7.5 ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาและใช้ เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 47 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน มีความสอดคล้องทั้ง 36 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ตาราง 48 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามความสุขในการทำงานของครูใน
 ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
 โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

ความสุขในการทำงานของครู ในศตวรรษที่ 21	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
1. การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี								
1.1 ครูมีสังคมและสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.2 ครูมีความรัก ความเมตตา และมีความสามัคคีปรองดองกัน ช่วยเหลือกันในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.3 ครูมีความเอื้อเฟื้อต่อโรงเรียน ที่ตนทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.4 ครูคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม เป็นที่ตั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.5 ครูพร้อมรวมแรงรวมใจ ช่วยกัน พัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. การคืนครูสู่ห้องเรียน								
2.1 ครูมีเวลาทำหน้าที่จัดการเรียน การสอนนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.2 ครูสามารถจัดบรรยากาศชั้นเรียน ได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.3 ครูมีความสุขในการสอนนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.4 ครูมีความสามารถในการสร้างและ พัฒนาหลักสูตรและการออกแบบการ เรียนรู้อย่างสอดคล้อง และเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ความสุขในการทำงานของครู ในศตวรรษที่ 21	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
2. การคืนครูสู่ห้องเรียน								
2.5 ครูสามารถจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.6 ครูสามารถใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.7 ครูมีกระบวนการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.8 ครูได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการ สัมมนาหรืออบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาศักยภาพในด้านการจัดการ เรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ								
3.1 ครูหาความรู้มาพัฒนาตนเองและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.2 ครูมีการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.3 ครูมีความมั่นคง ก้าวหน้า ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.4 ครูมีการเปลี่ยนแปลงบทบาท ในการทำงานที่ดีขึ้น หรือการเลื่อน วิทยฐานะให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 48 (ต่อ)

ความสุขในการทำงานของครู ในศตวรรษที่ 21	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
4. การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล								
4.1 ครูรู้สึกว่าการตนเองได้รับค่าตอบแทน ที่คุ้มค่ากับการทุ่มเทความสามารถ ตลอดจนกำลังกายและกำลังใจ ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.2 ครูได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.3 ค่าตอบแทนที่ครูได้รับสามารถ จูงใจให้ครูมีการปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.4 ค่าตอบแทนที่ครูได้รับสมเหตุสมผล และสามารถส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ของครูได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.5 ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล สามารถดึงดูดครูที่มีศักยภาพ มาปฏิบัติงานกับโรงเรียนได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. การมีครอบครัวดีมีความสุข								
5.1 ครูจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นกับชีวิต ระหว่างช่วงเวลาในการทำงานกับเวลา ของครอบครัวได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.2 ครูให้ความสำคัญกับสถาบัน ครอบครัวอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ความสุขในการทำงานของครู ในศตวรรษที่ 21	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
5. การมีครอบครัวที่มีความสุข (ต่อ)								
5.3 เมื่อต้องเจอปัญหาหรืออุปสรรค ในการทำงาน ครอบครัวจะเป็นกำลังใจ สำคัญให้ครูสามารถฟันฝ่าไปได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.4 ครูจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นกับชีวิต ระหว่างช่วงเวลาในการทำงานกับเวลา ของครอบครัวได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.5 ครูให้ความสำคัญกับสถาบัน ครอบครัวอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6. ดานมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ								
6.1 ครูมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นผู้มี ส่วนร่วมในการสั่งสอนอบรมศิษย์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.2 ครูสามารถพัฒนาลูกศิษย์ให้เป็น คนดี คนเก่ง จนทำให้มีลูกศิษย์ที่ ประสบความสำเร็จด้านการเรียนได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.3 ครูสามารถทำให้ศิษย์มีศักยภาพ ในการศึกษาต่อและหรือการทำงาน ที่มีความมั่นคงได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.4 ครูมีความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อเห็น ลูกศิษย์สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 48 (ต่อ)

ความสุขในการทำงานของครู ในศตวรรษที่ 21	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
7. การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม								
7.1 ครูมีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามี ความสามารถในการทำงานที่ มอบหมายให้สำเร็จได้ด้วยดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7.2 ครูได้รับความเชื่อถือหรือยอมรับ ยกย่องในด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7.3 ครูได้รับความไว้วางใจในการ ประสานความร่วมมือ สร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง ชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7.4 ครูสามารถสร้างเครือข่ายกับ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนได้ เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ได้ โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7.5 ครูมีความสามารถ มีคุณงาม ความดี และเป็นที่ยกย่องที่ดีแก่ผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7.6 ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ได้อย่างเหมาะสมอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 48 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมิน
ความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหาร
โรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21
มีความสอดคล้องทั้ง 37 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ตาราง 49 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการมีความรู้ความสามารถ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .744 – .826 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .934	1	.774
	2	.753
	3	.717
	4	.826
	5	.744
	6	.754
2. ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .646 – .870 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .932	7	.696
	8	.714
	9	.646
	10	.745
	11	.870
	12	.859
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .710 – .814 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .922	13	.710
	14	.814
	15	.722
	16	.783
4. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .619 – .831 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .914	17	.705
	18	.831
	19	.671
	20	.783
	21	.619

ตาราง 49 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. ด้านการมีภาวะผู้นำ	22	.705
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง	23	.831
.619 – .831	24	.671
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .925	25	.783
	26	.619
6. ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน	27	.864
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง	28	.788
.682 – .907	29	.826
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .947	30	.907
	31	.682
7. ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี	32	.682
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง	33	.794
.682 – .822	34	.799
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .934	35	.783
	36	.822
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .577 – .913 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน เท่ากับ .979		

จากตาราง 49 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .577 – .913 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน เท่ากับ .979 เมื่อพิจารณาทางด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีความรู้ความสามารถ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .744 – .826 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .934
2. ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .646 – .870 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .932
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .710 – .814 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .922

4. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .619 – .831 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .914
5. ด้านการมีภาวะผู้นำ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .619 – .831 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .925
6. ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .682 – .907 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .947
7. ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .710 – .814 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .922

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 50 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี	1	.682
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .586 – .862	2	.779
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .920	3	.586
	4	.786
	5	.862
2. ด้านการคืนครูสู่ห้องเรียน	6	.682
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .586 – .862	7	.779
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .936	8	.586
	9	.786
	10	.862
	11	.682
	12	.779
	13	.586
	15	.779
	16	.586
	17	.786
3. ด้านการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	14	.682
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .586 – .786	15	.779
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .945	16	.586
4. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล	18	.682
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง	19	.779
.586 – .862	20	.586
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .923	21	.786
	22	.862

ตาราง 50 (ต่อ)

ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. ด้านการมีครอบครัวที่มีความสุข	23	.524
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง	24	.740
.524 – .788	25	.769
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .905	26	.788
	27	.737
6. ด้านการมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ	28	.697
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง	29	.574
.574 – .704	30	.702
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .878	31	.704
7. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม	32	.663
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง	33	.711
.592 – .813	34	.813
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .905	35	.670
	36	.676
	37	.592
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .461 – .795 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ .970		

จากตาราง 50 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .461 – .795 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ .970 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .586 – .862 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .920
2. ด้านการคืนครูสู่ห้องเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .586 – .862 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .936
3. ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .586 – .786 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .945

4. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .586 – .862 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .923
5. ด้านการมีครอบครัวดีมีความสุข มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .524 – .788 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .905
6. ด้านการมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .574 – .704 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .878
7. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .592 – .813 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .905

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

Crosstabs

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
State * Size	336	100.0%	0	0.0%	336	100.0%

State * Size Crosstabulation

Count

State		Size			Total
		small	Medium	Large	
Adm	Teacher	43	33	3	79
		86	132	39	257
Total		129	165	42	336

DESCRIPTIVES VARIABLES=Ability Personal Vision Moral Leader Network Commu Cha
/STATISTICS=MEAN STDDEV.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Ability	336	4.5471	.48134
Personal	336	4.5089	.50265
Vision	336	4.5878	.48457
Moral	336	4.6214	.44817
Leader	336	4.6345	.46463
Network	336	4.5440	.53707
Commu	336	4.5333	.49338
Cha	336	4.5682	.40119
Valid N (listwise)	336		

DESCRIPTIVES VARIABLES=Social Classroom Progress Money Family Student Model Happy

/STATISTICS=MEAN STDDEV.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Social	336	4.5101	.47670
Classroom	336	4.4092	.46964
Progress	336	4.5647	.47718
Money	336	4.3071	.51108
Family	336	4.4726	.43127
Student	336	4.5826	.44309
Model	336	4.5372	.43540
Happy	336	4.4834	.34300
Valid N (listwise)	336		

T-TEST GROUPS=State(1 2)

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=Ability Personal Vision Moral Leader Network Commu Cha

/ES DISPLAY(TRUE)

/CRITERIA=CI(.95).

T-Test

Group Statistics

	State	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ability	Adm	79	4.5422	.50600	.05693
	Teacher	257	4.5486	.47451	.02960
Personal	Adm	79	4.5169	.51860	.05835
	Teacher	257	4.5065	.49865	.03111
Vision	Adm	79	4.6171	.45439	.05112
	Teacher	257	4.5788	.49398	.03081
Moral	Adm	79	4.6253	.41059	.04619
	Teacher	257	4.6202	.45985	.02868
Leader	Adm	79	4.6481	.42873	.04824
	Teacher	257	4.6304	.47584	.02968
Network	Adm	79	4.5013	.53096	.05974
	Teacher	257	4.5572	.53927	.03364
Commu	Adm	79	4.4962	.48975	.05510
	Teacher	257	4.5447	.49488	.03087
Cha	Adm	79	4.5639	.36177	.04070
	Teacher	257	4.5695	.41320	.02577

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances					t-test for Equality of Means		95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Ability	Equal variances assumed	.271	.603	-.104	334	.917	-.00644	.06201	-.12843	.11554
	Equal variances not assumed			-.100	123.131	.920	-.00644	.06416	-.13345	.12056
Personal	Equal variances assumed	.361	.548	.160	334	.873	.01039	.06476	-.11699	.13778
	Equal variances not assumed			.157	125.547	.875	.01039	.06612	-.12046	.14125
Vision	Equal variances assumed	.258	.612	.614	334	.540	.03829	.06239	-.08444	.16103
	Equal variances not assumed			.642	139.363	.522	.03829	.05969	-.07972	.15631
Moral	Equal variances assumed	2.073	.151	.088	334	.930	.00508	.05774	-.10850	.11866
	Equal variances not assumed			.093	143.258	.926	.00508	.05438	-.10240	.11257
Leader	Equal variances assumed	.958	.328	.297	334	.767	.01775	.05985	-.09999	.13549
	Equal variances not assumed			.313	142.047	.754	.01775	.05664	-.09421	.12971
Network	Equal variances assumed	.104	.748	-.809	334	.419	-.05593	.06913	-.19191	.08004
	Equal variances not assumed			-.816	131.287	.416	-.05593	.06856	-.19155	.07969
Commu	Equal variances assumed	.446	.505	-.764	334	.445	-.04854	.06351	-.17347	.07638
	Equal variances not assumed			-.769	130.722	.444	-.04854	.06316	-.17349	.07640
Cha	Equal variances assumed	3.322	.069	-.109	334	.913	-.00563	.05169	-.10730	.09604
	Equal variances not assumed			-.117	145.951	.907	-.00563	.04818	-.10084	.08959

ONEWAY Ability Personal Vision Moral Leader Network Commu Cha BY Size

/MISSING ANALYSIS

/CRITERIA=CILEVEL(0.95).

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Ability	Between Groups	.549	2	.274	1.186	.307
	Within Groups	77.066	333	.231		
	Total	77.615	335			
Personal	Between Groups	.248	2	.124	.489	.614
	Within Groups	84.392	333	.253		
	Total	84.640	335			
Vision	Between Groups	1.131	2	.565	2.429	.090
	Within Groups	77.529	333	.233		
	Total	78.660	335			
Moral	Between Groups	.401	2	.201	.999	.369
	Within Groups	66.884	333	.201		
	Total	67.286	335			
Leader	Between Groups	.589	2	.294	1.366	.257
	Within Groups	71.731	333	.215		
	Total	72.320	335			
Network	Between Groups	.378	2	.189	.653	.521
	Within Groups	96.250	333	.289		
	Total	96.628	335			
Commu	Between Groups	.261	2	.130	.535	.586
	Within Groups	81.286	333	.244		
	Total	81.547	335			
Cha	Between Groups	.378	2	.189	1.176	.310
	Within Groups	53.541	333	.161		
	Total	53.919	335			

ONEWAY Ability Personal Vision Moral Leader Network Commu Cha BY Exp

/MISSING ANALYSIS

/CRITERIA=CILEVEL(0.95).

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Ability	Between Groups	.143	2	.072	.307	.736
	Within Groups	77.472	333	.233		
	Total	77.615	335			
Personal	Between Groups	.387	2	.194	.765	.466
	Within Groups	84.253	333	.253		
	Total	84.640	335			
Vision	Between Groups	.097	2	.049	.206	.814
	Within Groups	78.563	333	.236		
	Total	78.660	335			
Moral	Between Groups	.088	2	.044	.219	.804
	Within Groups	67.197	333	.202		
	Total	67.286	335			
Leader	Between Groups	.046	2	.023	.106	.900
	Within Groups	72.274	333	.217		
	Total	72.320	335			
Network	Between Groups	.994	2	.497	1.730	.179
	Within Groups	95.634	333	.287		
	Total	96.628	335			
Commu	Between Groups	.067	2	.034	.138	.871
	Within Groups	81.479	333	.245		
	Total	81.547	335			
Cha	Between Groups	.052	2	.026	.160	.852
	Within Groups	53.867	333	.162		
	Total	53.919	335			

T-TEST GROUPS=State(1 2)

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=Social Classroom Progress Money Family Student Model Happy

/ES DISPLAY(TRUE)

/CRITERIA=CI(.95).

Group Statistics

	State	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Social	Adm	79	4.5165	.48844	.05495
	Teacher	257	4.5082	.47398	.02957
Classroom	Adm	79	4.3497	.46010	.05177
	Teacher	257	4.4275	.47190	.02944
Progress	Adm	79	4.5411	.46930	.05280
	Teacher	257	4.5720	.48025	.02996
Money	Adm	79	4.2709	.48149	.05417
	Teacher	257	4.3183	.52023	.03245
Family	Adm	79	4.4506	.42543	.04786
	Teacher	257	4.4794	.43365	.02705
Student	Adm	79	4.5823	.43802	.04928
	Teacher	257	4.5827	.44549	.02779
Model	Adm	79	4.5253	.44744	.05034
	Teacher	257	4.5409	.43246	.02698
Happy	Adm	79	4.4623	.31260	.03517
	Teacher	257	4.4898	.35213	.02197

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Social	Equal variances assumed	.085	.770	.135	334	.893	.00828	.06141	-.11252	.12909
	Equal variances not assumed			.133	126.464	.895	.00828	.06240	-.11520	.13177
Classroom	Equal variances assumed	1.799	.181	-1.290	334	.198	-.07785	.06036	-.19657	.04088
	Equal variances not assumed			-1.307	132.384	.193	-.07785	.05955	-.19564	.03995
Progress	Equal variances assumed	.019	.891	-.502	334	.616	-.03085	.06145	-.15173	.09004
	Equal variances not assumed			-.508	132.128	.612	-.03085	.06071	-.15093	.08924
Money	Equal variances assumed	.351	.554	-.720	334	.472	-.04740	.06579	-.17683	.08202
	Equal variances not assumed			-.751	138.587	.454	-.04740	.06315	-.17226	.07746
Family	Equal variances assumed	.452	.502	-.518	334	.605	-.02874	.05554	-.13800	.08051
	Equal variances not assumed			-.523	131.686	.602	-.02874	.05498	-.13750	.08001
Student	Equal variances assumed	.003	.957	-.007	334	.994	-.00041	.05709	-.11270	.11189
	Equal variances not assumed			-.007	131.439	.994	-.00041	.05658	-.11232	.11151
Model	Equal variances assumed	.392	.532	-.277	334	.782	-.01554	.05609	-.12587	.09479
	Equal variances not assumed			-.272	126.059	.786	-.01554	.05711	-.12856	.09749
Happy	Equal variances assumed	3.190	.075	-.623	334	.534	-.02750	.04416	-.11438	.05938
	Equal variances not assumed			-.663	144.038	.508	-.02750	.04147	-.10946	.05446

ONEWAY Social Classroom Progress Money Family Student Model Happy BY Size

/MISSING ANALYSIS

/CRITERIA=CILEVEL(0.95).

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Social	Between Groups	.478	2	.239	1.051	.351
	Within Groups	75.648	333	.227		
	Total	76.126	335			
Classroom	Between Groups	2.297	2	1.149	5.343	.005
	Within Groups	71.590	333	.215		
	Total	73.888	335			
Progress	Between Groups	1.262	2	.631	2.800	.062
	Within Groups	75.018	333	.225		
	Total	76.280	335			
Money	Between Groups	.864	2	.432	1.660	.192
	Within Groups	86.639	333	.260		
	Total	87.503	335			
Family	Between Groups	1.168	2	.584	3.180	.043
	Within Groups	61.141	333	.184		
	Total	62.308	335			
Student	Between Groups	.409	2	.205	1.043	.354
	Within Groups	65.361	333	.196		
	Total	65.771	335			
Model	Between Groups	1.447	2	.723	3.882	.022
	Within Groups	62.060	333	.186		
	Total	63.507	335			
Happy	Between Groups	.960	2	.480	4.158	.016
	Within Groups	38.451	333	.115		
	Total	39.412	335			

ONEWAY Social Classroom Progress Money Family Student Model Happy BY Size

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS

/CRITERIA=CILEVEL(0.95)

/POSTHOC=SCHEFFE LSD ALPHA(0.05).

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Social	small	129	4.4775	.48818	.04298	4.3925	4.5626	3.20	5.00
	Medium	165	4.5127	.45815	.03567	4.4423	4.5832	3.20	5.00
	Large	42	4.6000	.51133	.07890	4.4407	4.7593	3.20	5.00
	Total	336	4.5101	.47670	.02601	4.4590	4.5613	3.20	5.00
Classroom	small	129	4.3556	.47456	.04178	4.2729	4.4383	3.13	5.00
	Medium	165	4.3970	.46031	.03583	4.3262	4.4677	3.13	5.00
	Large	42	4.6220	.44215	.06822	4.4842	4.7598	3.63	5.00
	Total	336	4.4092	.46964	.02562	4.3588	4.4596	3.13	5.00
Progress	small	129	4.5000	.50967	.04487	4.4112	4.5888	3.25	5.00
	Medium	165	4.5833	.45727	.03560	4.5130	4.6536	3.25	5.00
	Large	42	4.6905	.42702	.06589	4.5574	4.8235	3.25	5.00
	Total	336	4.5647	.47718	.02603	4.5135	4.6159	3.25	5.00
Money	small	129	4.2574	.54497	.04798	4.1624	4.3523	2.60	5.00
	Medium	165	4.3176	.49485	.03852	4.2415	4.3936	2.60	5.00
	Large	42	4.4190	.45438	.07011	4.2775	4.5606	3.60	5.00
	Total	336	4.3071	.51108	.02788	4.2523	4.3620	2.60	5.00
Family	small	129	4.4512	.44249	.03896	4.3741	4.5283	3.40	5.00
	Medium	165	4.4497	.42104	.03278	4.3850	4.5144	3.40	5.00
	Large	42	4.6286	.41337	.06378	4.4998	4.7574	3.80	5.00
	Total	336	4.4726	.43127	.02353	4.4263	4.5189	3.40	5.00
Student	small	129	4.5407	.47577	.04189	4.4578	4.6236	3.50	5.00
	Medium	165	4.6015	.41769	.03252	4.5373	4.6657	3.50	5.00
	Large	42	4.6369	.43548	.06720	4.5012	4.7726	3.50	5.00
	Total	336	4.5826	.44309	.02417	4.5350	4.6301	3.50	5.00
Model	small	129	4.5065	.44896	.03953	4.4282	4.5847	3.50	5.00
	Medium	165	4.5172	.42437	.03304	4.4519	4.5824	3.50	5.00
	Large	42	4.7103	.40502	.06250	4.5841	4.8365	3.67	5.00
	Total	336	4.5372	.43540	.02375	4.4905	4.5839	3.50	5.00
Happy	small	129	4.4413	.37181	.03274	4.3765	4.5060	3.49	5.00
	Medium	165	4.4827	.30674	.02388	4.4356	4.5299	3.49	5.00
	Large	42	4.6153	.36039	.05561	4.5030	4.7276	3.74	5.00
	Total	336	4.4834	.34300	.01871	4.4466	4.5202	3.49	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Social	Between Groups	.478	2	.239	1.051	.351
	Within Groups	75.648	333	.227		
	Total	76.126	335			
Classroom	Between Groups	2.297	2	1.149	5.343	.005
	Within Groups	71.590	333	.215		
	Total	73.888	335			
Progress	Between Groups	1.262	2	.631	2.800	.062
	Within Groups	75.018	333	.225		
	Total	76.280	335			
Money	Between Groups	.864	2	.432	1.660	.192
	Within Groups	86.639	333	.260		
	Total	87.503	335			
Family	Between Groups	1.168	2	.584	3.180	.043
	Within Groups	61.141	333	.184		
	Total	62.308	335			
Student	Between Groups	.409	2	.205	1.043	.354
	Within Groups	65.361	333	.196		
	Total	65.771	335			
Model	Between Groups	1.447	2	.723	3.882	.022
	Within Groups	62.060	333	.186		
	Total	63.507	335			
Happy	Between Groups	.960	2	.480	4.158	.016
	Within Groups	38.451	333	.115		
	Total	39.412	335			

Multiple Comparisons

Dependent Variable		(I) Size	(J) Size	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Social	Scheffe	small	Medium	-.03521	.05602	.821	-.1729	.1025
			Large	-.12248	.08468	.352	-.3307	.0857
		Medium	small	.03521	.05602	.821	-.1025	.1729
			Large	-.08727	.08237	.571	-.2898	.1153
		Large	small	.12248	.08468	.352	-.0857	.3307
			Medium	.08727	.08237	.571	-.1153	.2898
	LSD	small	Medium	-.03521	.05602	.530	-.1454	.0750
			Large	-.12248	.08468	.149	-.2890	.0441
		Medium	small	.03521	.05602	.530	-.0750	.1454
			Large	-.08727	.08237	.290	-.2493	.0748
		Large	small	.12248	.08468	.149	-.0441	.2890
			Medium	.08727	.08237	.290	-.0748	.2493
Classroom	Scheffe	small	Medium	-.04135	.05449	.750	-.1753	.0926
			Large	-.26640*	.08237	.006	-.4689	-.0639
		Medium	small	.04135	.05449	.750	-.0926	.1753
			Large	-.22505*	.08014	.020	-.4221	-.0280
		Large	small	.26640*	.08237	.006	.0639	.4689
			Medium	.22505*	.08014	.020	.0280	.4221
	LSD	small	Medium	-.04135	.05449	.449	-.1485	.0658
			Large	-.26640*	.08237	.001	-.4284	-.1044
		Medium	small	.04135	.05449	.449	-.0658	.1485
			Large	-.22505*	.08014	.005	-.3827	-.0674
		Large	small	.26640*	.08237	.001	.1044	.4284
			Medium	.22505*	.08014	.005	.0674	.3827
Progress	Scheffe	small	Medium	-.08333	.05578	.329	-.2205	.0538
			Large	-.19048	.08432	.079	-.3978	.0169
		Medium	small	.08333	.05578	.329	-.0538	.2205
			Large	-.10714	.08203	.427	-.3088	.0946
		Large	small	.19048	.08432	.079	-.0169	.3978
			Medium	.10714	.08203	.427	-.0946	.3088
	LSD	small	Medium	-.08333	.05578	.136	-.1931	.0264
			Large	-.19048*	.08432	.025	-.3563	-.0246
		Medium	small	.08333	.05578	.136	-.0264	.1931
			Large	-.10714	.08203	.192	-.2685	.0542
		Large	small	.19048*	.08432	.025	.0246	.3563
			Medium	.10714	.08203	.192	-.0542	.2685
Money	Scheffe	small	Medium	-.06021	.05995	.604	-.2076	.0872
			Large	-.16168	.09062	.205	-.3845	.0611
		Medium	small	.06021	.05995	.604	-.0872	.2076
			Large	-.10147	.08816	.516	-.3182	.1153
		Large	small	.16168	.09062	.205	-.0611	.3845
			Medium	.10147	.08816	.516	-.1153	.3182
	LSD	small	Medium	-.06021	.05995	.316	-.1781	.0577
			Large	-.16168	.09062	.075	-.3399	.0166
		Medium	small	.06021	.05995	.316	-.0577	.1781
			Large	-.10147	.08816	.251	-.2749	.0719
		Large	small	.16168	.09062	.075	-.0166	.3399
			Medium	.10147	.08816	.251	-.0719	.2749

Family	Scheffe	small	Medium	.00147	.05036	1.000	-.1224	.1253
			Large	-.17741	.07612	.068	-.3646	.0098
		Medium	small	-.00147	.05036	1.000	-.1253	.1224
			Large	-.17887	.07406	.055	-.3610	.0032
		Large	small	.17741	.07612	.068	-.0098	.3646
			Medium	.17887	.07406	.055	-.0032	.3610
	LSD	small	Medium	.00147	.05036	.977	-.0976	.1005
			Large	-.17741*	.07612	.020	-.3272	-.0277
		Medium	small	-.00147	.05036	.977	-.1005	.0976
			Large	-.17887*	.07406	.016	-.3246	-.0332
		Large	small	.17741*	.07612	.020	.0277	.3272
			Medium	.17887*	.07406	.016	.0332	.3246
Student	Scheffe	small	Medium	-.06082	.05207	.506	-.1888	.0672
			Large	-.09621	.07871	.475	-.2897	.0973
		Medium	small	.06082	.05207	.506	.0672	.1888
			Large	-.03539	.07657	.899	-.2237	.1529
		Large	small	.09621	.07871	.475	-.0973	.2897
			Medium	.03539	.07657	.899	-.1529	.2237
	LSD	small	Medium	-.06082	.05207	.244	-.1632	.0416
			Large	-.09621	.07871	.222	-.2510	.0586
		Medium	small	.06082	.05207	.244	-.0416	.1632
			Large	-.03539	.07657	.644	-.1860	.1152
		Large	small	.09621	.07871	.222	-.0586	.2510
			Medium	.03539	.07657	.644	-.1152	.1860
Model	Scheffe	small	Medium	-.01071	.05074	.978	-.1355	.1140
			Large	-.20386	.07669	.030	-.3924	-.0153
		Medium	small	.01071	.05074	.978	-.1140	.1355
			Large	-.19315*	.07461	.036	-.3766	-.0097
		Large	small	.20386*	.07669	.030	.0153	.3924
			Medium	.19315*	.07461	.036	.0097	.3766
	LSD	small	Medium	-.01071	.05074	.833	-.1105	.0891
			Large	-.20386*	.07669	.008	-.3547	-.0530
		Medium	small	.01071	.05074	.833	-.0891	.1105
			Large	-.19315*	.07461	.010	-.3399	-.0464
		Large	small	.20386*	.07669	.008	.0530	.3547
			Medium	.19315*	.07461	.010	.0464	.3399
Happy	Scheffe	small	Medium	-.04145	.03994	.584	-.1396	.0567
			Large	-.17407*	.06037	.016	-.3225	-.0256
		Medium	small	.04145	.03994	.584	-.0567	.1396
			Large	-.13262	.05873	.080	-.2770	.0118
		Large	small	.17407*	.06037	.016	.0256	.3225
			Medium	.13262	.05873	.080	-.0118	.2770
	LSD	small	Medium	-.04145	.03994	.300	-.1200	.0371
			Large	-.17407*	.06037	.004	-.2928	-.0553
		Medium	small	.04145	.03994	.300	-.0371	.1200
			Large	-.13262*	.05873	.025	-.2481	-.0171
		Large	small	.17407*	.06037	.004	.0553	.2928
			Medium	.13262*	.05873	.025	.0171	.2481

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ONEWAY Social Classroom Progress Money Family Student Model Happy BY Exp

/MISSING ANALYSIS

/CRITERIA=CILEVEL(0.95).

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Social	Between Groups	.146	2	.073	.319	.727
	Within Groups	75.980	333	.228		
	Total	76.126	335			
Classroom	Between Groups	.022	2	.011	.050	.951
	Within Groups	73.866	333	.222		
	Total	73.888	335			
Progress	Between Groups	.172	2	.086	.377	.686
	Within Groups	76.107	333	.229		
	Total	76.280	335			
Money	Between Groups	.171	2	.086	.326	.722
	Within Groups	87.332	333	.262		
	Total	87.503	335			
Family	Between Groups	.246	2	.123	.659	.518
	Within Groups	62.062	333	.186		
	Total	62.308	335			
Student	Between Groups	.172	2	.086	.436	.647
	Within Groups	65.599	333	.197		
	Total	65.771	335			
Model	Between Groups	.131	2	.065	.343	.710
	Within Groups	63.377	333	.190		
	Total	63.507	335			
Happy	Between Groups	.013	2	.006	.054	.948
	Within Groups	39.399	333	.118		
	Total	39.412	335			

CORRELATIONS

/VARIABLES=Cha Ability Personal Vision Moral Leader Network Commu Happy Social Classroom Progress

Money Family Student Model

/PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL

/MISSING=PAIRWISE.

		Correlations															
		Cha	Ability	Personal	Vision	Moral	Leader	Network	Commu	Happy	Social	Classroom	Progress	Money	Family	Student	Model
Cha	Pearson Correlation	1	.803**	.863**	.814**	.813**	.839**	.814**	.816**	-.052	-.031	-.043	-.030	-.046	-.036	-.006	-.079
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.341	.573	.437	.579	.404	.515	.916	.146
	N	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336
Ability	Pearson Correlation	.803**	1	.670**	.538**	.547**	.627**	.646**	.592**	-.052	-.057	-.030	-.071	-.010	-.036	-.023	-.044
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.340	.294	.580	.193	.854	.514	.675	.421
	N	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336
Personal	Pearson Correlation	.863**	.670**	1	.598**	.656**	.734**	.613**	.697**	-.025	-.002	.001	-.029	-.015	-.054	.049	-.083
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.650	.970	.981	.598	.785	.320	.374	.131
	N	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336
Vision	Pearson Correlation	.814**	.538**	.598**	1	.637**	.695**	.590**	.643**	-.049	-.015	-.044	.006	-.085	-.006	-.024	-.085
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.366	.786	.417	.913	.122	.908	.657	.120
	N	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336
Moral	Pearson Correlation	.813**	.547**	.656**	.637**	1	.617**	.609**	.646**	-.043	-.014	-.061	-.010	-.030	-.061	-.019	-.027
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.436	.800	.263	.855	.579	.263	.722	.628
	N	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336
Leader	Pearson Correlation	.839**	.627**	.734**	.695**	.617**	1	.624**	.549**	-.049	-.010	-.027	-.045	-.068	-.040	.020	-.083
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.368	.852	.622	.410	.211	.465	.712	.131
	N	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336
Network	Pearson Correlation	.814**	.646**	.613**	.590**	.609**	.624**	1	.569**	-.092	-.071	-.086	-.066	-.068	-.023	-.046	-.117*
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.091	.197	.114	.226	.216	.680	.397	.032
	N	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336
Commu	Pearson Correlation	.816**	.592**	.697**	.643**	.646**	.549**	.569**	1	.014	-.004	.005	.044	.014	.012	.013	-.012
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.797	.938	.927	.424	.802	.832	.813	.826
	N	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336
Happy	Pearson Correlation	-.052	-.052	-.025	-.049	-.043	-.049	-.092	.014	1	.723**	.781**	.767**	.747**	.754**	.788**	.614**
	Sig. (2-tailed)		.341	.340	.650	.366	.436	.368	.091	.797	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336
Social	Pearson Correlation	-.031	-.057	-.002	-.015	-.014	-.010	-.071	-.004	.723**	1	.499**	.603**	.386**	.408**	.501**	.326**
	Sig. (2-tailed)		.573	.294	.970	.786	.800	.852	.197	.938	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336
Classroom	Pearson Correlation	-.043	-.030	.001	-.044	-.061	-.027	-.086	.005	.781**	.499**	1	.587**	.556**	.545**	.535**	.302**
	Sig. (2-tailed)		.437	.580	.981	.417	.263	.622	.114	.927	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336
Progress	Pearson Correlation	-.030	-.071	-.029	.006	-.010	-.045	-.066	.044	.767**	.603**	.587**	1	.396**	.454**	.556**	.359**
	Sig. (2-tailed)		.579	.193	.598	.913	.855	.410	.226	.424	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336
Money	Pearson Correlation	-.046	-.010	-.015	-.085	-.030	-.068	-.068	.014	.747**	.386**	.556**	.396**	1	.527**	.562**	.397**
	Sig. (2-tailed)		.404	.854	.785	.122	.579	.211	.216	.802	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336
Family	Pearson Correlation	-.036	-.036	-.054	-.006	-.061	-.040	-.023	.012	.754**	.408**	.545**	.454**	.527**	1	.550**	.453**
	Sig. (2-tailed)		.515	.514	.320	.908	.263	.465	.680	.832	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336
Student	Pearson Correlation	-.006	-.023	.049	-.024	-.019	.020	-.046	.013	.788**	.501**	.535**	.556**	.562**	.550**	1	.388**
	Sig. (2-tailed)		.916	.675	.374	.657	.722	.712	.397	.813	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336
Model	Pearson Correlation	-.079	-.044	-.083	-.085	-.027	-.083	-.117*	-.012	.614**	.326**	.302**	.359**	.397**	.453**	.388**	1
	Sig. (2-tailed)		.146	.421	.131	.120	.628	.131	.032	.826	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน
กับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ชื่อผู้วิจัย นางสาวสุรรัตน์ นามศรี นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร. ดิกันต์ เพียรธัญญกรณ์

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร. วรกัญญาพิไล แกะระหัน

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ทำงาน.....

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา.....น.

คำชี้แจง

จากผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง

ตาราง ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม

ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี	4.51	.47	มากที่สุด	4
2. การคืนครูสู่ห้องเรียน	4.40	.46	มาก	6
3. การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.56	.47	มากที่สุด	2

ตาราง (ต่อ)

ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
4. การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล	4.30	.51	มาก	7
5. การมีครอบครัวดีมีความสุข	4.47	.43	มาก	5
6. ด้านมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ	4.58	.44	มากที่สุด	1
7. การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.53	.43	มากที่สุด	3
รวม	4.48	.34	มาก	-

จากตาราง พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 4 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

ผู้วิจัยจึงนำเสนอแนวทางการพัฒนาโดยนำ ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาหาแนวทางพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย

1. การคืนครูสู่ห้องเรียน
2. การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล
3. การมีครอบครัวดีมีความสุข

การสัมภาษณ์มีความสำคัญยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

1. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญขอความกรุณาให้ท่านนำเสนอแนวทางพัฒนาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 **ด้านการคืนครูสู่ห้องเรียน**

[illegible]

2. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญขอความกรุณาให้ท่านนำเสนอแนวทางพัฒนาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล

[illegible]

3. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญขอความกรุณาให้ท่านนำเสนอแนวทางพัฒนาความสุข
ในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการมีครอบครัวดีมีความสุข

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

นางสาวสุรรัตน์ นามศรี
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา



ภาพประกอบ 1 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภวบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพทีกา อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ นางศรีสุดา ทิพย์สิงห์ รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ดร.ชอุบกิจ กนกหงส์ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ดร.นายยุทธา อุทโท ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพรณาส
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายนาวา มาตราษ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำแหง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายทัศนธรณ์ อัมราช ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเปือย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ ดร.เกวียนทอง ต้นเชื้อ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ ดร.นิภาพร แสนเมือง ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางวิรัตน์ อัมราช ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านเปือย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวสุรรัตน์ นามศรี
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 14 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2536
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 57 หมู่ 4 ตำบลพรรณา อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร 47130
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านเปือย ตำบลวังยาง อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร 47130
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	ระดับประถมศึกษา โรงเรียนเซนต์ยอแซฟสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2554	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2558	ระดับปริญญาตรี หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2568	ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2561	ครูผู้ช่วย โรงเรียนม่วงหัก ตำบลโพนทราย อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
พ.ศ. 2563	ครูผู้ช่วย โรงเรียนหนองฮ้างแห้ว ตำบลเจริญศิลป์ อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
พ.ศ. 2563 – ปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านเปือย ตำบลวังยาง อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2