



ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุข
ในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

อัมภายุทธ ศิริฟอง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มกราคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุข
ในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
อัมภายุทธ ศิริพอง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มกราคม 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**SERVANT LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
TEACHERS' HAPPINESS AT WORK IN SCHOOLS UNDER SAKON
NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**

BY

ASADAYUTH SIRIFONG

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

January 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ อัมภายุทธ ศิริพงษ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....	ประธานกรรมการสอบ	กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์)	(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)	ประธานที่ปรึกษา
		วิทยานิพนธ์
.....	กรรมการสอบ	กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์)	แต่งตั้งเพิ่มเติม	กรรมการที่ปรึกษา
	(ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ)	วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.รัชฎาพร งอยภูธร) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 7 เดือน มกราคม พ.ศ. 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะช่วยเหลือ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ดร.ส่องแสง ปรีดิธอนันต์ นางวิภารัตน์ สัพโส นางพนาวรรณ อินธิแสง ดร.อนุสรณ์ ภัทรศุภฤกษ์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ดร.ชรินดา พิมพบุตร นายปริญญา ขาวประภา นายสายสมร พุทธิไสย นางวิภารัตน์ สัพโส นางมาลินี หาดทวยกาญจน์ นายธนากร วงศ์ราพันธ์ นายไถยสิทธิ์ มหาชัย นางมะราตรี พันธุ์ลีลา ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะแนวทางพัฒนาจนทำให้งานวิจัยครั้งนี้ลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุน และตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย และอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นางโสมสุตา ศิริพงษ์ มารดาของข้าพเจ้า และนางสาวนันท์นภัส ทนนวน ภรรยาอันเป็นที่รักของข้าพเจ้า ที่เป็นกำลังใจจนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี รวมทั้งเพื่อนพี่น้องนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 25/1 ทุกท่าน ที่ให้การช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่มารดา ของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตน และบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

อภัยภูธร ศิริพงษ์

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ผู้วิจัย	อัมภฎาญทศ ศิริพงษ์
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ดร.เพ็ญพกา ปัญจนะ
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ปีการศึกษา 2568 จำนวน 327 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.195 – 0.602 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.940 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.312– 0.656 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.974 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

4. ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

5. ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา และความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xyt} = 0.507$)

6. ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (X_3) และด้านการมีจิตบริการ (X_6)

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีจำนวน 2 ด้าน จากทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่

1) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ดำเนินการโดยการสื่อสาร การปรึกษา สร้างความสัมพันธ์ และสร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองและชุมชน และ 2) ด้านการมีจิตบริการดำเนินการโดยการยกย่อง ชมเชย ให้ขวัญกำลังใจสร้างแรงจูงใจ และส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำใ้บริการ ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน

TITLE	Servant Leadership of School Administrators Affecting Teachers' Happiness at Work in Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1
AUTHOR	Asadayuth Sirifong
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Chaiya Pawabutra Dr. Penphaka Panjana
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

The purposes of this research were to study, compare, determine the relationship, identify the predictive power, and establish guidelines for developing the servant leadership of school administrators affecting teachers' happiness at work in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1. The research sample, obtained through selected through multi – stage random sampling, consisted of 327 school administrators and teachers from the 2025 academic year. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table. The research instruments included questionnaires and interview forms. The questionnaires assessing the servant leadership of school administrators and the happiness at work showed the discriminative power values, ranging from 0.195 to 0.602, and 0.312 to 0.656, respectively, with the reliability coefficients of 0.940 and 0.974. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product – moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The servant leadership of school administrators was overall at a high level.

2. The happiness at work of teachers in schools was overall at a high level.

3. The servant leadership of school administrators, as classified by participants' positions, showed no differences overall or individual aspect, except for the "Visionary" aspect, which was significantly different at the 0.05 level.

4. The happiness at work of teachers in schools, as classified by participants' positions, showed no differences overall or individual aspect, except for "Work Success," which was significantly different at the 0.01 level.

5. There was a positive correlation between school administrators' servant leadership and teachers' happiness at work at the 0.01 level of significance, with a moderate correlation coefficient ($r_{xyt} = 0.507$).

6. The servant leadership could predict teachers' happiness at work at the 0.01 level of significance: Relationship with Parents and the Community (X_3) and Service Mind (X_6).

7. The guidelines for developing the servant leadership of school administrators affecting teachers' happiness at work in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 involved two key aspects out of six aspects needing for further development as follows: 1) Relationship with Parents and the Community, implemented through communication, consultation, and building relationship, and building understanding among parents and communities; and 2) Service Mind, implemented through recognition, praise, morale – boosting, motivation, and professional development promotion.

Keywords: Servant Leadership, Teachers' Happiness at Work

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	8
กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ	20
ความหมายของผู้นำ	20
ความหมายของภาวะผู้นำ	22
ความสำคัญของภาวะผู้นำ	25
แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ	27
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำไฟบริการ	33
ความหมายของภาวะผู้นำไฟบริการ.....	33
ความสำคัญของภาวะผู้นำไฟบริการ.....	35
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไฟบริการ.....	37
องค์ประกอบของภาวะผู้นำไฟบริการ.....	41
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน.....	79
ความหมายของความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน	79
ความสำคัญของความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน	83
องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน	85
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	128

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	137
งานวิจัยในประเทศ.....	137
งานวิจัยต่างประเทศ	142
3 วิธีดำเนินการวิจัย	147
ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	148
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	148
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย	155
การเก็บรวบรวมข้อมูล	159
การวิเคราะห์ข้อมูล	160
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	161
ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาการพัฒนาระบบผู้นำให้บริการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	163
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	167
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	167
ลำดับในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	169
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	170
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	170
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาระบบผู้นำให้บริการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	210

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	219
ความมุ่งหมายของการวิจัย	219
สมมติฐานของการวิจัย	220
วิธีดำเนินการวิจัย	221
สรุปผลการวิจัย	223
อภิปรายผลการวิจัย	227
ข้อเสนอแนะ	237
บรรณานุกรม	239
ภาคผนวก	261
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญและรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	263
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	269
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	289
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	303
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่อง	319
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป	325
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา	331
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อหาแนวทางพัฒนา	337
ประวัติย่อของผู้วิจัย	345

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์ตัวแปรการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำให้บริการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	45
2 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำให้บริการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	48
3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ..	91
4 จำนวนโรงเรียนทั้งหมด แยกเป็นโรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา	149
5 จำนวนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	150
6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง	171
7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะ การเปิดสอน	171
8 ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการ ทำงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 โดยรวม	172
9 ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการ ทำงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์	173
10 ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการสื่อสาร	174

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	175
12 ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	177
13 ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วม	178
14 ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการมีจิตบริการ	179
15 ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม	181
16 ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	182

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านความสำเร็จในการทำงาน	183
18 ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	184
19 ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน	185
20 ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านลักษณะงานที่ทำ	187
21 ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน	188
22 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน	189
23 การเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน	190
24 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	191
25 การเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	192

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จากตัวแปรทั้งหมด	193
27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร สถานศึกษา และความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม	195
28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร สถานศึกษาและความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	196
29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร สถานศึกษาและความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน	197
30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร สถานศึกษาและความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน	198
31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร สถานศึกษาและความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงาน	199
32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร สถานศึกษาและความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านลักษณะงานที่ทำ	200

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหาร สถานศึกษาและความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน	201
34 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน โดยรวม	202
35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	203
36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านความสำเร็จในการทำงาน	204
37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	205
38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน	206
39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านลักษณะงานที่ทำ	208
40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน	209

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
41 การวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน	213
42 การวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านจิตบริการ	217
43 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง ภาวะผู้นำ ใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ตอบ แบบสอบถาม	305
44 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง ภาวะผู้นำ ใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	306
45 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง ภาวะผู้นำ ใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ของครูในโรงเรียน	313

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
46 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	321
47 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	323

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
2 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ วันที่ 7 พฤศจิกายน 2568	339
3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ธวัชชัย โพธิ์ไหล อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ วันที่ 8 พฤศจิกายน 2568	339
4 สัมภาษณ์ นางวิภารัตน์ สัพโส ผู้อำนวยการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาตงสหราษฎร์อุทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สัมภาษณ์ วันที่ 18 พฤศจิกายน 2568 ...	340
5 สัมภาษณ์ นายสายสมร พุทธิไสย ผู้อำนวยการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาโพธิ์สุวรรณราษฎร์พัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สัมภาษณ์ วันที่ 18 พฤศจิกายน 2568	340
6 สัมภาษณ์ นายปริญญา ขาวประภา คีษานีเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สัมภาษณ์ วันที่ 20 พฤศจิกายน 2568	341
7 สัมภาษณ์ นายไถยะสิทธิ์ มหาชัย ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านป่งสหราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สัมภาษณ์ วันที่ 26 พฤศจิกายน 2568	341
8 สัมภาษณ์ นายธนกร วงศ์รำพันธ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองผือ เทพนิมิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สัมภาษณ์ วันที่ 26 พฤศจิกายน 2568	342

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
9 สัมภาษณ์ นางมาลีณี หาดทรายกาญจน์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองบึงทราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สัมภาษณ์ วันที่ 28 พฤศจิกายน 2568 ...	342
10 สัมภาษณ์ นางชรินดา พิมพ์บุตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สัมภาษณ์ วันที่ 28 พฤศจิกายน 2568	343
11 สัมภาษณ์ นางมะราตรี พันธุ์สีเลา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาอ่างม่วงคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สัมภาษณ์ วันที่ 28 พฤศจิกายน 2568	343

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันการพัฒนาประเทศของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) มีเป้าหมายหลักเพื่อขับเคลื่อนประเทศไทยให้สามารถก้าวข้ามความท้าทายที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ จำเป็นจะต้องเร่งแก้ไขจุดอ่อนและข้อจำกัดของประเทศที่มีอยู่เดิม รวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการรับมือกับความเสี่ยงสำคัญที่มาจากการเปลี่ยนแปลงของบริบททั้งจากภายนอกและภายในประเทศ ตลอดจนมีการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันที่ ด้วยเหตุนี้การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยนำสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้างจนถึงนโยบายและกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้า พลังพลวัตของโลกและเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมทั้งกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้นโดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565, หน้า 20)

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยสภากรรมการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศ ที่มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของประเทศ ซึ่งให้เห็นว่าประเทศไทยยังต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ที่เป็นไปอย่างรวดเร็วซับซ้อนและคาดการณ์ได้ยาก ในขณะที่ผลการจัดการศึกษาของประเทศในทุกๆระดับยังคงมีปัญหาทั้งในด้านคุณภาพของคนไทยที่กำลังศึกษาและผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่าง ๆ ที่ยังมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาคูณลักษณะและทักษะอยู่ในระดับที่ยังไม่น่าพึงพอใจ รวมถึงกำลังแรงงานของประเทศที่มีสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งในภาพรวมคนไทย

มีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและมีความเสมอภาคทางการศึกษามากขึ้นจากนโยบายสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเรียน 15 ปีของรัฐ แต่ระบบบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบันก็ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะรองรับสถานการณ์การที่ลดลงของประชากรและการเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างรวดเร็วของประเทศ รวมถึงสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันอย่างเสรีและไร้พรมแดนมากขึ้นในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดและไร้ขีดจำกัดของเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถเชื่อมทั้งโลกให้เป็นหนึ่งเดียว การเร่งปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติและการขับเคลื่อนประเทศไทย ยุทธศ 4.0 จึงเป็นทางออกสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อให้ประชาชนได้รับโอกาสเข้าถึงการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีความสามารถพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถให้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล อันจะนำไปสู่การสร้างความสำเร็จร่วมกันในสังคมของคนในชาติ และลดความเหลื่อมล้ำในสังคมให้มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกันมากขึ้น รวมทั้งพัฒนาประเทศให้สามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วในอีก 20 ปีข้างหน้า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 75)

ภาวะผู้นำใ้บริการ (servant leadership) ภาวะผู้นำใ้บริการ หมายถึง พฤติกรรมการให้บริการของผู้นำที่มีต่อเพื่อนร่วมงานเพื่อตอบสนองความต้องการของเพื่อนร่วมงาน และอำนวยความสะดวกในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีความยินดีในการทำงานตามหน้าที่ของตน และงานที่ได้รับมอบหมายทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งนำไปสู่ผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลักการที่สำคัญของภาวะผู้นำใ้บริการ คือ การมอบอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Stakeholder' s Need) โดยยึดหลักในการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management) ที่ยึดหลักความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) นั่นเอง เนื่องจากกลุ่มคนเหล่านี้เป็นเสียงสะท้อนกลับถึงผลการดำเนินงานขององค์กรนั่นเอง ปัจจุบันแนวคิดและทฤษฎีของภาวะผู้นำใ้บริการ (servant leadership) ได้รับความนิยมและมีแพร่หลายในต่างประเทศ (วันนพร ลิทธิสาร, 2560, หน้า 45)

ครูมีหน้าที่แนะแนวทางในการเรียนรู้และมีความสำคัญในการดูแลเด็กและเยาวชนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ครูผู้สอนจึงถูกคาดหวังให้เป็นกลไกสำคัญในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของสังคมและพัฒนา

เยาวชนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่จะสามารถแข่งขันในระดับสากลการที่ครูปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดให้ประสบผลสำเร็จจะต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถ ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน รวมถึงความคิด ความรู้สึกและการแสดงออกในทางสร้างสรรค์ต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน และมีความผูกพันในงานที่ทำสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวข้างต้นทำให้ครูเกิดแรงผลักดันในทางบวกทั้งกับตนเองและองค์กร และยังทำให้สามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม (กอกนิษฐ คำมะลา, 2562, หน้า 66)

ความสุขในการทำงานของครู คือ ความรู้สึกพึงพอใจของครูที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน มีความผูกพันในงานที่ทำ ทำให้เกิดแรงผลักดันในทางบวกให้กับตนเองและองค์กร ทั้งยังสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนความสุข เกิดขึ้นจากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก อารมณ์ทางลบ นำมาซึ่งความสุข (Diener, E. 2000, pp. 63 – 74) ด้วยการไม่ถือตัว ยิ้มแย้มแจ่มใส ให้ความเป็นธรรมชาติไม่เลือกปฏิบัติ ชี้แนะแนวทางในการทำงานและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่มีการเกื้อกูลกัน มีความเอื้อเฟื้อ สร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ทำให้ทุกคนในองค์กรเกิดความสุขในการทำงาน (ขวัญตา คำสวาง, 2565, หน้า 197) ความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตโดยรวมของบุคคลที่ครอบคลุมมิติทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมต่อสิ่งรอบตัวต่าง ๆ รวมถึงความพึงพอใจที่ได้รับจากการปฏิบัติของคนอื่นต่อตนเอง (อารีย์ บุญผ่อง, 2564, หน้า 32)

ดังนั้น ภาวะผู้นำเฝ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของครู โดยผู้บริหารที่ยึดหลักการรับใช้ การมอบอำนาจ การส่งเสริมคุณค่า และการพัฒนาบุคลากร จะช่วยสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ

และความผูกพันในการทำงานของครู อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำเฝ้บริการเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูในบริบทของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า เป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ประชากรวัยเรียนได้อย่างทั่วถึง มีพันธกิจที่จะพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีความรู้ คู่คุณธรรม มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำไปสู่การพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากล เป้าประสงค์ทำให้ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี อย่างทั่วถึงและได้เรียนรู้ตลอดชีวิต ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มศักยภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็งตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล เพื่อให้เกิดประสิทธิผลแก่โรงเรียน รวมถึงการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในสังกัดอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2568, ออนไลน์)

จากความสำคัญดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเฝ้บริการที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนา หรือหาวิธีเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ให้มีความสุขในการทำงาน อันจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตอบสนองต่อแนวนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มากยิ่งขึ้น

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา และความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
6. ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้างมีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา และความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเฝ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเฝ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน แตกต่างกัน
4. ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน แตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำเฝ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา และความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก
6. ภาวะผู้นำเฝ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ด้านวิชาการ

1.1 ทำให้ทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีภาวะผู้นำเฝ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับใด

1.2 ทำให้ทราบว่าครูมีความสุขในการทำงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.3 ทำให้ทราบว่าภาวะผู้นำเฝ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำสารสนเทศที่ได้จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเฝ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน มาเพื่อพัฒนาตนเองและเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2. ด้านการนำไปใช้

ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเฝ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอาศัยหลักการ และแนวคิดของนักวิชาการ ต่อไป คือ วันนพร ลิทธิสาร (2560, หน้า 27); ชีระศักดิ์ คำคำ และดาวรรณ ฤทธิการ (2560); สมศักดิ์ พรหมชาย (2561); ศิริทิพย์ เพ็งสง (2563); กนกพร อินตาวงค์ (2564); ปณิฏฐา เกลียวสัมพันธ์ใจ (2565); ปรัชญ์ทวีพร พันธุ์วงศ์ (2566); นาถฤดี เดชรักษา (2567); Lontoror (2016) และได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมดที่มีความคล้ายคลึงกัน แล้วเลือกหัวข้อ ที่ซ้ำกันมากที่สุดขึ้นมาเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำใ้บริการ ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์
- 1.1.2 ด้านการสื่อสาร
- 1.1.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
- 1.1.4 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
- 1.1.5 ด้านการมีส่วนร่วม
- 1.1.6 ด้านการมีจิตบริการ

1.2 ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน โดยอาศัยหลักการ และแนวคิดของนักวิชาการต่อไป คือ สมิต สัจฉกร (2563, หน้า 13); รวมศิริ เมนะโพธิ (2563, หน้า 9); อภิชาติ ภูพานิช (2564, หน้า 26 – 27); ชุตินันท์ พ้าภิญโญ (2564, หน้า 3); คมกริช สุรเวช (2564, หน้า 4); Federick Herzberg (1959, pp. 179 – 180); Diener (2000, pp. 63 – 74); Iopener (2003, Online); Manion (2003, p. 652); Warr, P. (2007, p. 200) และได้สังเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครูใน โรงเรียน ทั้งหมดที่มีความคล้ายคลึงกัน แล้วเลือกหัวข้อที่ซ้ำกันมากที่สุดขึ้นมาเพื่อใช้ ในการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน 6 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.2.1 ความพึงพอใจในการทำงาน
- 1.2.2 ความสำเร็จในการทำงาน
- 1.2.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 1.2.4 วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน
- 1.2.5 ลักษณะงานที่ทำ
- 1.2.6 มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรในการศึกษาคครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,196 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 174 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,022 คน จากทั้งหมด 174 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2568 กำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต้นโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie & Morgan (1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง 327 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 87 คน และครูผู้สอน จำนวน 240 คน จากโรงเรียน 174 โรงเรียน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยใช้สถานศึกษาในการแบ่ง

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนประถมศึกษา

3.1.2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

3.2.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์

3.2.1.2 ด้านการสื่อสาร

3.2.1.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

3.2.1.4 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

3.2.1.5 ด้านการมีส่วนร่วม

3.2.1.6 ด้านการมีจิตบริการ

3.2.2 ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

3.2.2.1 ความพึงพอใจในการทำงาน

3.2.2.2 ความสำเร็จในการทำงาน

3.2.2.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

3.2.2.4 วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน

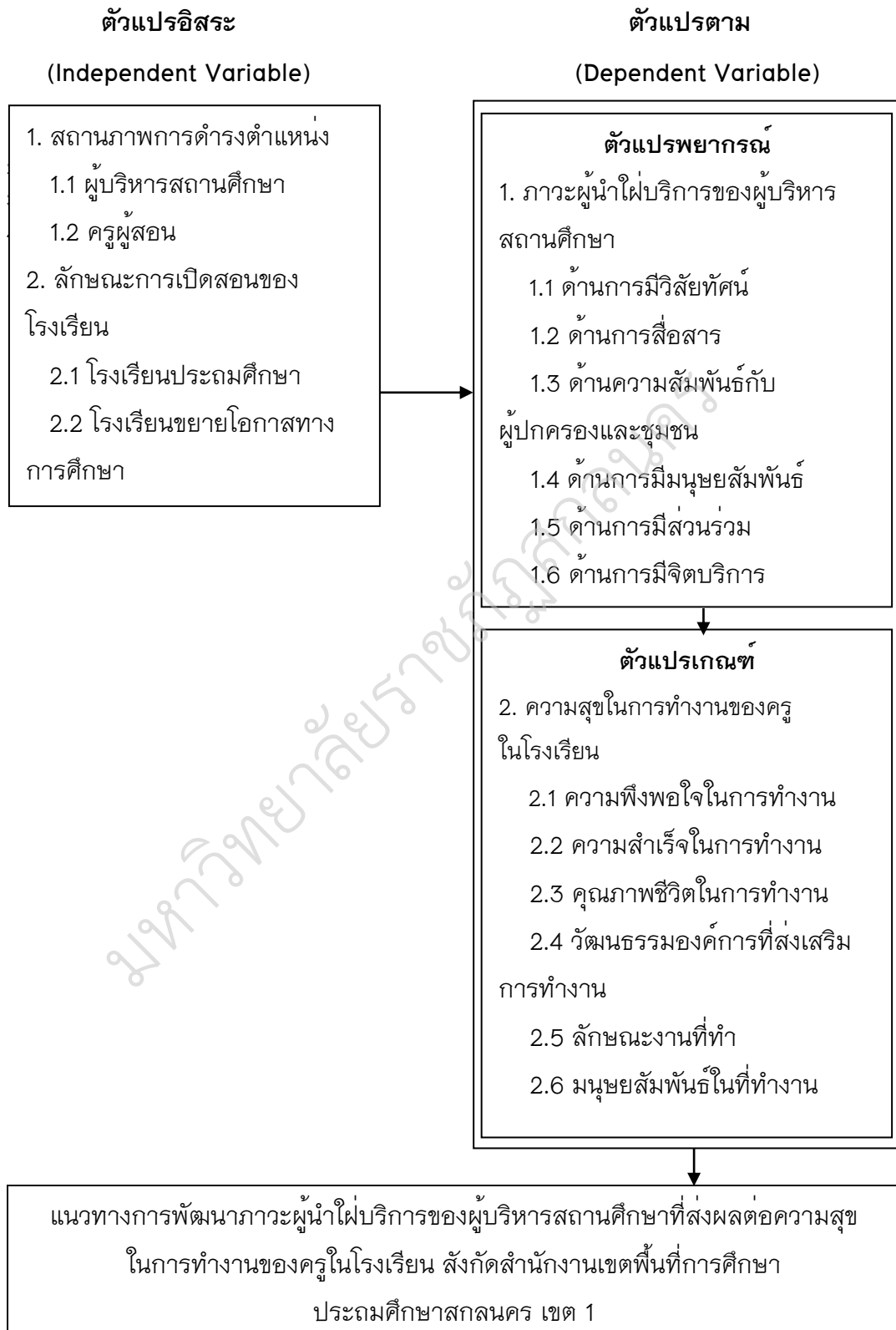
3.2.2.5 ลักษณะงานที่ทำ

3.2.2.6 มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสุข
ในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ
วันนพร สิทธิสาร (2560, หน้า 27); ชีระศักดิ์ คำคำ และดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2560,
หน้า 48); สมศักดิ์ พรหมชาย (2561, หน้า 1,396); ศิริทิพย์ เพ็งสง (2563, หน้า 20);
กนกพร อินตาวงค์ (2564, หน้า 31); ปณิฏฐา เกลียวสัมพันธ์ใจ (2565, หน้า 65);
ปรัญญ์ทวีพร พันธวงศ์ (2566, หน้า 142); นาถฤดี เดชรักษา (2567, หน้า 16); Lontoror
(2016, p. 165); สมิต สัชฌุกร (2563, หน้า 13); รวมศิริ เมนะโพธิ (2563, หน้า 9);
อภิชาติ ภูพานิช (2564, หน้า 26 – 27); ชุตินันท์ พ้าภิญโญ (2564, หน้า 3); คมกริช
สุรเวช (2564, หน้า 4); Herzberg (1959, pp. 179 – 180); Diener (2000, pp. 63 – 74);
lopenner (2003, Online); Manion (2003, p. 652); Warr, P. (2007, p. 200)

จากนั้น ผู้วิจัยจึงทำการสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำไฟบริการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สรุปเป็นกรอบแนวคิด
ของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อเพื่อนร่วมงานเพื่อตอบสนองความต้องการของเพื่อนร่วมงาน และอำนวยความสะดวกในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีความยินดีในการทำงานตามหน้าที่ของตน และงานที่ได้รับมอบหมายทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งนำไปสู่ผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วยภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ปฏิรูปแนวคิดวิธีการความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ สะท้อนความคิดเชิงรุกและเชื่อมั่นว่าภาพนั้นจะสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร เป็นการมองการณ์ไกลสะท้อนสิ่งที่ดีกว่าอดีตสู่ความต้องการในอนาคต กล้าจะเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง เปิดรับสารสนเทศใหม่ ๆ กล้าแสดงออกและตัดสินใจ มีการกระตุ้นความคิดและต่อยอดพัฒนาวิสัยทัศน์ไปสู่อนาคต

1.2 ด้านการสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการบวณการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร จากผู้ส่งสาร คือผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน ส่งสารไปยังผู้รับสาร คือ ผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันทำให้การปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการสื่อสารที่ดีจำเป็นต้องมีผู้ส่งสารที่สื่อสารชัดเจนและเป็นข่าวสารที่เชื่อถือได้ดี ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ผู้รับสารทำความเข้าใจเนื้อหาและปฏิกิริยาตอบกลับของผู้รับสาร

1.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ในการพัฒนาแก้ไขปัญหาลูกศิษย์ และเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน โดยการเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพการศึกษา มุ่งจัดการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของชุมชน ตลอดจนร่วมกันส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการศึกษา การดูแล

ช่วยเหลือนักเรียน และการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมทางการศึกษาให้เหมาะสมและยั่งยืน

1.4 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่แสดงความรู้สึกต่อกันระหว่างบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในลักษณะของความเข้าใจ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือสนับสนุน เกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์อันดีซึ่งทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งการมีมนุษยสัมพันธ์จำเป็นต้องมีทักษะการติดต่อสื่อสาร และการจูงใจที่ดีโดยอาศัยความเข้าใจ ความเคารพ ความจริงใจ และการสื่อสารที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างสงบสุข มีความร่วมมือ และเกิดผลดีต่อทั้งตนเองและผู้อื่น

1.5 ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่แสดงออกถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีบทบาทในกิจกรรมหรือการดำเนินงานขององค์กรหรือชุมชน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การคิดวิเคราะห์ และการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อกำหนดแนวทางและทางเลือกในการดำเนินงานในอนาคตอย่างมีเหตุผล การมีส่วนร่วมยังรวมถึงการตัดสินใจร่วมกัน โดยการให้ข้อมูล แสดงความเห็น และกำหนดรายละเอียดของสิ่งที่จะดำเนินการ ตลอดจนการลงมือปฏิบัติร่วมกันตามแผนที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงการตรวจสอบการติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้

1.6 ด้านการมีจิตบริการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่แสดงออกถึงคุณลักษณะทางจิตใจที่มีความพร้อมในการให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความสามารถเกี่ยวกับงานที่ให้บริการมีความรู้เกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ให้บริการเป็นอย่างดี มีกิริยาวาจาสุภาพ ให้บริการด้วยวาจาสุภาพ และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้รับบริการอย่างมีมารยาท และให้เกียรติ บริการด้วยความเต็มใจ บริการผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ และกระตือรือร้นช่วยเหลือ มีความเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา มีทัศนคติที่ดีในงานบริการและให้บริการด้วยเหตุและผลในเชิงบวก มีความสามารถควบคุมอารมณ์ระหว่างการให้บริการที่ต้องเผชิญกับความกดดัน และเหตุการณ์ไม่คาดฝันได้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท จากมากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. ความสุขในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของครูที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน มีความผูกพันในงานที่ทำ ทำให้เกิดแรงผลักดันในทางบวกให้กับตนเองและองค์กร ทั้งยังสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

2.1 ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจ ดีใจ สนุกสนานของครูที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน มีความผูกพันในงานที่ทำ ทำให้เกิดแรงผลักดันในทางบวกให้กับตนเองและองค์กร ทั้งยังสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

2.2 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ เวลา สถานที่ วิธีการ และการใช้ทรัพยากรหรือเครื่องมืออย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานคือการปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามคำสั่งของหัวหน้างานหรือผู้บริหารสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยความถูกต้อง ครบถ้วน และตรงตามมาตรฐานที่กำหนด การทำงานที่สำเร็จยังสะท้อนถึงความสามารถในการบริหารจัดการเวลา การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการปรับตัวให้เหมาะสมกับวิธีการที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ

2.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพ ความรู้สึก และทัศนคติของบุคคลที่เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีความสุข ความพึงพอใจ สุขภาพจิตที่ดี และความสมดุลในชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่เกิดจากการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านกายภาพ จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ โดยขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง

2.4 วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน หมายถึง วัฒนธรรมองค์การคือแบบแผน ค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ และบรรทัดฐานที่คนในองค์การยึดถือร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติและการทำงานอย่างมีระบบและการปฏิบัติที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้เกิดเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การ ซึ่งแตกต่างจากองค์การอื่น วัฒนธรรมที่ส่งเสริมการทำงานจะทำให้สมาชิกมีความผูกพัน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบร่วมกัน การสื่อสารที่ดีและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม สร้างความเป็นเอกภาพภายใน เมื่อองค์การมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและสนับสนุนการทำงาน จะก่อให้เกิดความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การอย่างยั่งยืน

2.5 ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง ขอบเขตและภาระหน้าที่ที่บุคคลได้รับมอบหมาย ซึ่งมีทั้งปริมาณ ความยากง่าย ความท้าทาย และโอกาสในการใช้ศักยภาพของตน งานที่มีลักษณะดีจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าในงานที่ทำ และเกิดความพึงพอใจในอาชีพ นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคคลได้พัฒนาทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ และการตัดสินใจอย่างอิสระ การใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาและปฏิบัติงาน จนนำไปสู่ผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

2.6 มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง กระบวนการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลภายในองค์กรบนพื้นฐานของความเข้าใจ การยอมรับนับถือและการให้เกียรติกันและกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ความรักใคร่ ความผูกพัน และความสามัคคีในหมู่ผู้ร่วมงานการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีช่วยให้บุคคลสามารถติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ มีการประสานงานและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล ไม่ใช้อารมณ์ เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีพฤติกรรมความเป็นมิตร การแบ่งปัน การช่วยเหลือเกื้อกูล การยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจ มีความสุข และสามารถระดมพลังความคิดร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดความสุขในการทำงานของครู ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท จากมากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของของผู้ที่ตอบแบบสอบถามในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานที่การสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4. ลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน หมายถึง ระดับการศึกษาที่เปิดทำการเรียนการสอนภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้

4.1 โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง เปิดทำการเรียนการสอนในระดับชั้นอนุบาล – ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง เปิดทำการเรียนการสอนในระดับชั้นอนุบาล – ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน โดยผู้วิจัยนำผลการวิจัยภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของผู้นำ
 - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.4 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการ
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำใ้บริการ
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำใ้บริการ
 - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการ
 - 2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำใ้บริการ
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
 - 3.1 ความหมายความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
 - 3.2 ความสำคัญความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
 - 3.3 องค์ประกอบความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
4. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. ความหมายของผู้นำ

ผู้นำถือเป็นหนึ่งในกุญแจสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาไปสู่ความสามารถจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปผู้นำยุคใหม่จะต้องมีความพร้อมในการสร้างสรรค์และสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ให้ได้ โดยสามารถสร้างความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกภาคส่วนในสถานศึกษาให้ขับเคลื่อนไปด้วยจุดมุ่งหมายเดียวกัน ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาในสาขาต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ ดังนี้

พุทธชาติ ภูจอมจิต (2562, หน้า 109 – 117) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือได้รับการยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้าและเป็นผู้ตัดสินใจ เนื่องจากเป็นผู้มีความสามารถในการบังคับบัญชาชี้นำหรือโดยอาศัยทักษะต่าง ๆ เช่น การติดต่อสื่อสาร การจูงใจ และสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงาน เป็นต้น

กัญจนวลัย นนทแก้ว แพรรี่ (2563, หน้า 64 – 65) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีคุณสมบัติและแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม เพื่อลดความตึงเครียดและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และสามารถสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้นซึ่งประกอบด้วย 1) การบริหารตนเองให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 2) การบริหารคนและ 3) การบริหารงาน

สรายุทธ สิมมาจันทร์ (2563, หน้า 21) สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีศิลปะและความสามารถ เป็นบุคคลที่เป็นที่ยอมรับ คอยชี้นำ จูงใจเพื่อนร่วมงาน กระตือรือร้น เป็นศูนย์กลาง มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อสังคม เน้นการสร้างพฤติกรรมการทำงานโดยขึ้นกลุ่มเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 17) สรุปได้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้นำ สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การ รวมทั้งอุทิศตน และมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์การ

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 23) ได้สรุปว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์การ มีความรู้ในเรื่องงานองค์การเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การ อุทิศตน และมุ่งมั่น

เพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์กร ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรม และในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์กร เต็มใจรับฟัง รวมทั้งพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์ และให้เป็นที่ยอมรับจากทั้งองค์กร มีจิตใจเปิดกว้าง และมีวิสัยทัศน์แสวงหาโอกาสนวัตกรรม และความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

Stodd (2020, p. 19) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นผู้นำไว้ คือ ผู้ที่ทำหน้าที่เชื่อมช่องว่างระหว่างองค์กรที่เป็นทางการและกึ่งทางการให้มีปฏิสัมพันธ์กับสังคมที่เกี่ยวข้อง จัดเป็นรูปแบบของผู้นำที่สำคัญในยุคนี้ที่องค์กรต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้การบริหารงานจำเป็นต้องมีความคล่องตัว รับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

Woodward & DeMille (2020, p. 204) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่อุทิศชีวิตและทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อการพัฒนาสังคม โดยไม่คำนึงถึงสถานะทางสังคม ความมั่งคั่งหรือสิทธิผู้นำในยุคนี้เป็นผู้ให้ และนำความปรารถนาดีต่อผู้อื่นสร้างความงดงามแก่โลก ยกกระดับวิสัยทัศน์ให้กว้างไกล และความเป็นไปได้ที่เหมาะสมเพื่อมนุษยชาติ และสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตให้กล้าแกร่งยิ่งขึ้น ปกป้องสิทธิเสรีภาพรักษาสันติภาพ และนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรืองเท่าที่เป็นไปได้

Halpin & Maguire (2021, pp. 823 – 841) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ เป็นผู้มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในองค์กรมากกว่าคนอื่นเป็นผู้มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น ๆ เป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเป็นผู้ได้รับเลือกจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำ เป็นศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม เป็นการใช้อิทธิพลเป็นการใช้ศิลปะของการทำให้ยินยอม เป็นการกระทำหรือพฤติกรรม เป็นการใช้การเกลี้ยกล่อมมีความสัมพันธ์ของพลังอำนาจ เป็นการใช้เครื่องมือเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เป็นผลของการปฏิสัมพันธ์ และเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในงาน

จากการศึกษาความหมายของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวมาสรุปได้ว่าผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ โดยอาศัยทักษะต่าง ๆ เช่น ด้านการสื่อสารการจูงใจ การมีทัศนคติ การมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงาน รวมทั้งเป็นผู้มีอิทธิพลในหน่วยงานที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถเหนือบุคคลทั่วไป โดยที่จะสามารถชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม มีความน่าเชื่อถือที่สามารถทำให้ผู้ตามกระทำตามจนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้จนเกิดความสำเร็จได้

2. ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารทุกองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ต้องมีอยู่ในตัวของผู้บริหาร โดยที่ต้องมีความสามารถในการชักจูงโน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาในสาขาต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

นารินทิพย์ สิงห์ฮอย (2563, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ สภาวะหรือศักยภาพ ความสามารถของบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้บุคคลอื่นคล้อยตาม ทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ สติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์กร สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ปฏิบัติตามภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการนำหรือพหุติกรรมการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่มเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วยสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อม

อรทัย สุวรรณมณี (2563, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ สภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ สติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์กร มีทักษะในการสร้างแรงจูงใจ และสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ปฏิบัติตามภารกิจตามแผนงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

รัตนบงกช นิพัทธ์ศิริผล (2563, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรม ความสามารถของบุคคลหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหนึ่ง ซึ่งผู้นำคือ ผู้ที่มีอิทธิพลสามารถโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติ และการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์กร

สุพัตรา ภิรมย์ชม (2564, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลจูงใจหรือโน้มน้าวบุคคลอื่นให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ สามารถปฏิบัติงานเพื่อที่จะมุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ได้สำเร็จ

ณัฐธินิชา พลศรีดา (2564, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของบุคคลที่จะเป็นผู้นำในการนำพาสมาชิกหรือองค์การเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ โดยใช้ความรู้ความสามารถเข้ามาสร้างและสื่อสารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจนสามารถโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น เพื่อองค์การด้วยความเต็มใจและยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อนำไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในสถานศึกษา ดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้เป็นไปตามนโยบายโดยใช้กำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด กระตุ้นชี้นำ ผลักดันให้บุคคลมีความเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลงานความขัดแย้งในองค์กรของตน

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจจนนำไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือขององค์การ สามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม เกิดแรงบันดาลใจอย่างมีเหตุผล เห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์การและผู้ตามพยายามหาหนทางลงมือปฏิบัติเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

สุธิกานต์ บริเอก (2564, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือด้วยความเต็มใจ เลื่อมใส ศรัทธา โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ หน้าที่ ความสัมพันธ์และสถานการณ์ชักจูงเปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่ม ให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ไชยา ภวะบุตร (2565, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตาม โดยการโน้มน้าวใจ การสร้างค่านิยม และความเชื่อให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

พิชญ์พิมล สุนทวงค์ (2565, หน้า 10) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการของบุคคลคนหนึ่งที่สามารถโน้มน้าว กระตุ้นหรือใช้อิทธิพลจูงใจ ผู้ร่วมงานมาประสานกัน เพื่อให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ด้วยความเต็มใจ เพื่อการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ร่วมงาน

อาฟานตี คอลลออาแซ และสรัญณี อุเส็นยาง (2566, หน้า 129) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะความสามารถพฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลใช้ชี้นำหรือมีอิทธิพล จูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและเต็มใจให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

Band (2020, pp. 9 – 10) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อำนาจที่ตนมีอยู่ในการชักนำหรือโน้มน้าวจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาภายในองค์กรหรือกลุ่มคนในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกของกลุ่มได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด ตามจุดหมายขององค์กรร่วมกันตามที่กำหนด

Maurik (2021, p. 51) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถในการระดมพลเพื่อการแข่งขัน หรือในการต่อสู้กับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ สัมพันธภาพหรือกระบวนการในการกระตุ้นกันและกันที่จะเปลี่ยนความตื่นตัวให้กลายเป็นพันธะผูกพันและประสิทธิผล

Yukl, & Mahsud (2021, p. 1) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำ คือ ผู้นำที่ปรับตัวได้ไม่เพียงแต่ทำการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น แต่ต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่อาจเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ สิ่งแวดล้อม และพิจารณาเส้นทางที่ดีที่สุดที่จะส่งผลดีต่อองค์กร และภาวะผู้นำที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้วยวิธีที่เหมาะสมเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่สามารถชี้นำ โน้มน้าวหรือจูงใจในการสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และสร้างแรงบันดาลใจ รวมทั้งสามารถกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตน

อย่างเต็มศักยภาพไปในทิศทางที่ดีและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ผู้นำกำหนดไว้การใช้ อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตาม การโน้มน้าว การสร้างค่านิยมและความเชื่อให้คล้อยตาม และปฏิบัติงานให้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจนสามารถปฏิบัติงานเพื่อบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ได้สำเร็จ

3. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ความสำคัญของภาวะผู้นำจะทำให้ผู้นำหรือบุคคลได้ตระหนักถึงการมีภาวะผู้นำอันจะส่งผลไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาในสาขาต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

จรุงจิต สมบัติวงศ์ (2562, หน้า 375) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ใน 3 ประเด็น ดังนี้ 1) ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและวิเคราะห้ความสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารมีความเติบโตก้าวหน้า หากต้องประสบผลสำเร็จ ก็จะต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย และ 3) ภาวะผู้นำมีความมีความสำคัญและจำเป็นต่อความสำเร็จในการดำเนินงานความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การจึงมีผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำจนเกิดแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำมากมาย

ณัฐธิดา พลศรีดา (2564, หน้า 20) ได้ทำการวิเคราะห์ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำมีส่วนสำคัญที่จะนำพาองค์การให้ประสบผลสำเร็จ โดยการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการจูงใจโน้มน้าวให้ดำเนินการร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน จนเกิดผลสำเร็จด้วยความสามารถที่หลากหลายในการกระตุ้นให้ผู้ตามและปฏิบัติงานภายในองค์การมีความเห็นมีส่วนร่วมและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การมีภาวะผู้นำสูงย่อมสามารถทำในสิ่งที่ตนรับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จและทำให้องค์การประสบความสำเร็จ

พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์ (2564, หน้า 375) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้กล่าวคือ ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตามแต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตาม

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน กล่าว คือ องค์การจะประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันจะมากหรือน้อยแล้วแต่นาขนาดของหน่วยงานหรือองค์การ ซึ่งบุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง ตัวอย่าง เช่น การศึกษาและประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลมีความแตกต่างกันในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในหน่วยงานหรือองค์การมักก่อให้เกิดความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานหรือองค์การมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็จะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานหรือองค์การได้โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงาน

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ กล่าวคือ องค์การจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน เช่น การจัดบุคคลทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรมและสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือ ผู้บริหารขององค์การมีภาวะผู้นำทำให้ผู้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์การให้ยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้าความภาคภูมิใจเกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์การ

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร กล่าวคือ เมื่อหน่วยงานหรือองค์การเผชิญสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอดภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวังความรอบคอบ ความเข้มแข็งและกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานหรือองค์การที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ ให้รอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

Razik and Swanson (2001, p. 317) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นการคิดอุปายวิธีที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นและผู้นำจะต้องทำเสมือนกับผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล

Hoy and Miskel (2001, p. 393) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นเรื่องเกี่ยวกับบทบาทของแต่ละบุคคลหรือกลุ่ม เป็นกระบวนการของระบบสังคมและมีการโต้แย้งกันเกี่ยวกับเรื่องของอิทธิพลว่าในสถานการณ์อย่างไรที่ผู้นำพยายาม

จะแสดงอิทธิพลแต่ละชนิดตามบทบาทของสถานการณ์นั้น ๆ ซึ่งผู้มีอิทธิพลและอำนาจจะต้องมีการคำนึงถึงผลกระทบต่อการเป็นหลัก

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารที่จำเป็นจะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความพึงพอใจ โดยได้ตั้งใจของเพื่อร่วมงานและได้ผลงานที่ออกมามีคุณภาพ ผู้บริหารจะเป็นบุคคลสร้างบรรยากาศในองค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและผู้บริหารมีศิลปะในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย งานดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพจนเกิดประสิทธิผล

4. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ

การศึกษาภาวะผู้นำมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำหลากหลายมุมมอง ดังนี้

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2562, หน้า 3 - 6) ได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำไว้ว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำ มีองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ การที่ผู้นำจะสร้างภาพให้ผู้ตามรับรู้ว่าต้องการให้องค์การเป็นอย่างไรในอนาคต อธิบายและจูงใจผู้ตามให้มองเห็นทิศทางปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่จะก่อให้เกิดพลังในองค์การพลังจะนำไปสู่การปฏิบัติจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การโดยจะสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายหลักขององค์การ การมีวิสัยทัศน์ที่น่าเชื่อถือทำให้การทำหน้าที่ขององค์การราบรื่นเป็นไปในทางเดียวกัน ทั้งองค์การ ต้องมีการสร้างวิสัยทัศน์ จะเป็นกลยุทธ์แรกของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายหลักร่วมกันมองเห็นแนวทางความเป็นไปได้ หรือมีความท้าทายทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทความสามารถเพื่อช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จ หลังจากการสร้างวิสัยทัศน์แล้วผู้นำต้องถ่ายทอดและสร้างความผูกพันต่อวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดจุดศูนย์รวมของสมาชิกทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน

2. การสร้างบารมีและการมีอำนาจในตัวของผู้ผู้นำทำให้มีผลอย่างลึกซึ้งต่อผู้ตามทำให้ผู้ตามนับถือ เชื่อฟัง จงรักภักดี พร้อมอุทิศตน โดยผู้ตามจะเชื่อในความเชื่อของผู้นำถูกต้อง ผู้นำสามารถนำความสำเร็จมาสู่กลุ่มหรือองค์การได้ บารมีของผู้ผู้นำจะประกอบด้วยตัวอย่างเช่น ครูที่มีลักษณะพิเศษ คือ ความสามารถในการมองการณ์ไกล และการรับรู้ถึงภารกิจที่ต้องทำ เป็นผู้กล้าเผชิญกับปัญหาหรือมีความสามารถ

ในการที่จะแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเป็นธรรม สามารถลดทัศนคติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของลูกน้องสามารถโน้มน้าวผู้อื่น และเกิดให้มีความสามารถในการจูงใจที่เหมาะสมเกิดการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล จะเน้นที่การมุ่งพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล โดยมีการเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันไปตามความต้องการหรือความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องแบบตัวต่อตัวจะพัฒนาความเป็นผู้นำและช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจดีขึ้น ทั้งนี้เพราะการเอาใจใส่ของผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัวจะทำให้ได้มีโอกาสได้รับข้อมูลอยู่ตลอดเวลา จึงจะช่วยให้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์การได้ดียิ่งขึ้น

4. การกระตุ้นการใช้ปัญญาเพื่อเป็นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และหาวิธีการใหม่ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในอดีต โดยใช้ความคิดในการป้องกันปัญหามากกว่าแก้ปัญหารวมทั้งสนใจต่อการใช้ความคิดในการวิเคราะห์ การนำไปใช้การตีความ หรือการประเมินผล ผู้บริหารจะสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่เพื่อที่จะบรรลุในภารกิจประจำวันของพวกเขาอย่างเช่น ผู้อำนวยการโรงเรียนอาจให้กลุ่มเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ต่อโรงเรียนซึ่งก็จะทำให้เกิดโครงการทางการศึกษาที่แปลกใหม่

5. การสร้างแรงบันดาลใจ ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้ลูกน้องเปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำเพื่อตนเองไปสู่การกระทำประโยชน์เพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์การโดยการใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงาน รวมทั้งหาวิธีการกระตุ้น จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจและความต้องการมิตรสัมพันธ์ ซึ่งอาจจะทำได้โดย 1) สร้างความมั่นใจ 2) สร้างความเชื่อในเหตุผลเพื่อที่จะทำให้ลูกน้องได้รับรู้ว่าสิ่งที่เขากระทำนั้นทำไปเพื่ออะไร และ 3) สร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2564, หน้า 22 – 26) ได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำไว้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำได้มีการศึกษาวิจัยกันอย่างกว้างขวาง ซึ่งสามารถจัดแบ่งออกได้เป็น 4 ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำตามคุณลักษณะ (Trait leadership theories) เป็นการศึกษามุ่งเน้นไปที่ลักษณะของผู้นำตามแนวคิดของทฤษฎีนี้เชื่อว่าภาวะ

ผู้นำของบุคคลจะขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่แตกต่างไปจากคนส่วนใหญ่ ได้แก่ ภูมิหลังที่เกิดจากสังคมสติปัญญา บุคลิกภาพ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงานและลักษณะต่าง ๆ ทางสังคม

1.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามคุณลักษณะแยกแนวคิดหลัก ๆ

ตามแนวคิดของ Lewin แบ่งลักษณะผู้นำออกเป็น 3 แบบ ออกได้ดังนี้

1.1.1 ผู้นำแบบอัตนิยม เป็นผู้นำที่ยึดตนเองเป็นหลักตัดสินใจด้วยตนเองและคิดว่าความคิดของตนดีกว่าคนอื่น

1.1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นผู้นำที่มีการปรึกษาหารือกับสมาชิกก่อนตัดสินใจ เพราะเชื่อว่าทุกคนมีความรู้ความสามารถ

1.1.3 ผู้นำแบบเสรีนิยม เป็นผู้นำที่ไม่แน่ใจในความสามารถของตนเองและของสมาชิกจึงไม่กล้าตัดสินใจปล่อยให้สมาชิกทำงานกันเอง

1.2 ภาวะผู้นำที่นำเสนอโดย Ohio State University แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 2 มิติ คือ

1.2.1 ผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ เป็นผู้นำที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นหลัก

1.2.2 ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ เป็นผู้นำที่มุ่งเน้นคนเป็นหลัก

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำพฤติกรรมนิยม (Behavioral leadership theories)

ศึกษามุ่งเน้นความสนใจต่อพฤติกรรมของผู้นำโดยมุ่งไปที่การทำหน้าที่ของผู้นำทฤษฎีนี้เสนอว่า การจะเข้าใจอิทธิพลของผู้นำต้องพิจารณาที่แบบแผนพฤติกรรมอันเป็นลักษณะที่เป็นแบบฉบับหรือพฤติกรรมคงที่ ซึ่งผู้นำมีแนวโน้มจะใช้ขณะที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา แนวคิดของผู้นำกลุ่มนี้แยกออกได้เป็น 3 แนวคิดใหญ่ ๆ คือ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำ (พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, 2564, หน้า 47; เสนาะ ดิยาวี, 2564, หน้า 192; สิทธิโชค วรรณสุนดีกุล, 2564, หน้า 265 – 266) ลักษณะของภาวะผู้นำแสดงออกได้ 2 แบบ คือ

2.1.1 แบบมุ่งสัมพันธ์หรือมุ่งคนเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความเชื่อถ้อยกันและกัน ยกย่องยอมรับกันให้ความสนิทสนมระหว่างผู้นำกับผู้ตามและพฤติกรรมที่แสดงถึงความห่วงใยต่อสมาชิกกลุ่ม การให้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของงานและการตัดสินใจด้วยการใช้สื่อสารสองทาง

2.1.2 แบบมุ่งงานเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำจัดระเบียบงาน โดยแบบมุ่งงานมีความหมายว่าผู้ตามควรจะมีบทบาทอย่างไร ผู้นำจะเริ่มโครงการที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีการวางแผนและหาวิธีทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือกลุ่ม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่เสนอโดย Ohio State University (Hoy & Miskel, 2013 อ้างถึงใน สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2563, หน้า 116) การศึกษาของกลุ่มนี้คล้าย ๆ กับของมหาวิทยาลัยมิชิแกน คือ มุ่งไปที่ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบกิจสัมพันธ์หรือมุ่งงานและพฤติกรรมแบบมิตรสัมพันธ์ แบบมิตรสัมพันธ์หรือมุ่งแต่คน พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่นำเสนอโดย Blake and Mouton (1964) มีการเสนอรูปแบบผู้นำที่เรียกว่าตาข่ายการจัดการ ซึ่งรูปแบบนี้ยังคงใช้มิติ 2 มิติ คือ มิติมุ่งงานและมิติมุ่งคน มีการแบ่งรูปแบบผู้นำออกเป็น 5 แบบ

2.3.1 เป็นผู้นำที่ไม่ให้ความสำคัญทั้งคนทั้งงานจึงเป็นผู้นำประเภทไม่เอาไหน

2.3.2 เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานน้อยให้ความสำคัญกับคนมากจึงเป็นผู้นำประเภทมิตรภาพสร้างสรรค์

2.3.3 เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและคนอยู่ในระดับปานกลางจึงเป็นผู้นำประเภทประนีประนอม

2.3.4 เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานมาก ให้ความสำคัญกับคนน้อยจึงเป็นผู้นำประเภทมุ่งงาน

2.3.5 เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญทั้งกับงานและคนมาก จึงเป็นผู้นำประเภทมุ่งงาน

3. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situation leadership theories or Contingency leadership theories) แนวคิดของทฤษฎีนี้ เชื่อว่าประสิทธิภาพในการทำงานของผู้นำขึ้นอยู่กับปัจจัยทางสถานการณ์ ดังนั้นผู้นำประเภทนี้จึงต้องมีสติปัญญาสามารถวิเคราะห์ มีความคิดกว้างไกลเรียนรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นรับรู้และเข้าใจในสภาพแวดล้อม มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ผู้นำต้องใช้ดุลยพินิจเองว่าในแต่ละสถานการณ์ ควรจะเลือกรูปแบบภาวะผู้นำแบบใดมาใช้เพราะภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมในสถานการณ์ หนึ่งอาจไม่เหมาะสมในอีกสถานการณ์หนึ่งก็ได้ (ชัชวาลิต สรวาริ,

2565; Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1997, p. 28) ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ที่เป็นที่น่านสนใจมีทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler ทฤษฎีวิถีสู่เป้าหมายของ House ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey – Blanchard และทฤษฎีโมเดลการตัดสินใจของ Vroom, Yetton และ Jago

3.1 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler (เสนาะ ดีเยอร์, 2563, หน้า 194 – 196; รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2561, หน้า 101 – 102; Quah Cheng Sim, 2011, p. 52) ศึกษาความสัมพันธ์ของผู้นำและสมาชิกพบว่า สมาชิกมีความสัมพันธ์กันดี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี (วิรัช จงอยู่สุข, 2564, หน้า 22) การปฏิบัติงานของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างผู้นำกับผู้ตามและสถานการณ์ ที่มีอิทธิพลต่อผู้นำสำหรับสถานการณ์ จะพิจารณาจากปัจจัยภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์การ ซึ่งองค์การจะต้องควบคุมหรือแก้ไขโดยอาศัยผู้นำ

3.2 ทฤษฎีวิถีสู่เป้าหมายของ House (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1997, p. 285) ผู้ตามจะยอมรับและพอใจกับพฤติกรรมผู้นำเมื่อได้รับรู้ว่าพฤติกรรมนั้นนำไปสู่การที่ตนเองจะสามารถบรรลุเป้าหมายของตนเองได้ ภารกิจของผู้นำในการจูงใจผู้ตามก็คือ ทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจกระตุ้นให้ผู้ตามปรับปรุงการทำงาน มีการให้รางวัลตอบแทน ส่งเสริมการทำงานที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย

3.3 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey & Blanchard (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2561, หน้า 107; สิทธิโชค วรรณสันติกุล, 2560, หน้า 275) ทฤษฎีนี้ได้รับอิทธิพลจากกลุ่ม Ohio State มีการแบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ แบบมุ่งงานกับแบบมุ่งความสัมพันธ์ สิ่งที่ Hersey & Blanchard เสนอเพิ่ม คือ ความพร้อมของผู้ตามซึ่ง หมายถึง ความสามารถในการทำงานและความเต็มใจที่จะทำ

3.4 ทฤษฎีโมเดลการตัดสินใจของ Vroom, Yetton and Jago (พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, 2564, หน้า 57 – 59; เสนาะ ดีเยอร์, 2546, หน้า 200 – 202; สิทธิโชค วรรณสันติกุล, 2561, หน้า 273 – 274) เป็นแบบจำลองการตัดสินใจที่ผู้นำจะต้องวิเคราะห์ปัจจัยสถานการณ์ เพื่อตัดสินใจว่ารูปแบบของการตัดสินใจแบบใดมีประสิทธิภาพมากที่สุดซึ่งมีปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจคือคุณภาพของการตัดสินใจการยอมรับการตัดสินใจการมุ่งความสำคัญที่การพัฒนาผู้ตามและการมุ่งความสำคัญที่เวลา

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแลกเปลี่ยน

(Transformational and transactional leadership theories) ทั้งทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแลกเปลี่ยนต่างกันแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพหรือความสำเร็จของผู้นำได้ โดยดูจากอิทธิพลของผู้นำและผู้ตามในการส่งผลซึ่งกันและกัน

4.1 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational leadership theories) (บัณฑิต เทนพิทักษ์, 2565, หน้า 14 – 15; Quah Cheng Sim, 2011, pp. 53 – 54; Owens, 2004, p. 269) เน้นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามพยายามช่วยกัน สร้างแรงจูงใจและคุณค่าทางจริยธรรมซึ่งกันและกันเสริมความคิดที่ดีแก่ผู้ตามสนองความต้องการของผู้ตามมีการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การมากกว่าเกิดประโยชน์ส่วนบุคคล ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเชื่อถือ ยอมรับผู้นำกระตุ้นให้ทำงานมากกว่าปกติมีการพัฒนาความสามารถของผู้ตามให้มีระดับสูงขึ้น ผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำต่อผู้ตามผ่านพฤติกรรมที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีการสร้างแรงบันดาลใจและคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนอกจากนี้ผู้นำจะเปลี่ยนสภาพผู้ตามโดยยกระดับความตระหนัก ความสำนึกถึงความผูกพันของผู้ตามให้ตระหนักถึงความ สำเร็จและคุณค่าในการปฏิบัติงานทำให้ผู้ตามก้าวพ้นจากความสนใจของตนเอง ลักษณะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีดังนี้

- 4.1.1 เป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- 4.1.2 เป็นคนกล้าและเปิดเผย
- 4.1.3 เป็นคนที่มีความเชื่อมั่นไว้วางใจผู้อื่น
- 4.1.4 ชี้นำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าในเป้าหมาย
- 4.1.5 เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต
- 4.1.6 สามารถที่จะเผชิญกับปัญหาที่สลับซับซ้อน
- 4.1.7 เป็นผู้มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล

4.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership theories) (เสนาะ ดิยาว, 2564, หน้า 205; ภารดี อนันต์นาวิ, 2562, หน้า 204) ประสิทธิภาพโรงเรียนคือการได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่โรงเรียนได้ตั้งไว้ ผู้นำจะให้สิ่งของบางอย่างและรับผลตอบแทนขณะที่ผู้ตามก็จะแลกเปลี่ยนความสามารถความจงรักภักดี เพื่อผลตอบแทนที่ตนเองมุ่งหวังเช่นกัน ผู้ตามแบบแลกเปลี่ยนจะต้องมีการแสดงพฤติกรรมกรณำโดยให้รางวัลตอบแทนตามสถานการณ์ ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็น ดังนี้

4.2.1 ผู้นำจะพิจารณาว่าอะไร คือ สิ่งที่ผู้ตามต้องการจากการทำงานและพยายามให้ได้รับสิ่งที่ต้องการนั้น

4.2.2 มีการแลกเปลี่ยนผลตอบแทนและสัญญาว่าจะพยายามให้ผลตอบแทน

4.2.3 ผู้ตอบสนองความต้องการและจำเป็นของผู้ตามให้หนทางที่ผู้ตามจะทำงานได้สำเร็จ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำมีองค์ประกอบในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างบารมีและการมีอำนาจ การคำนึงถึงเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญาเพื่อเป็นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ การสร้างแรงบันดาลใจ นำมาพัฒนาแล้วประยุกต์สู่การบริหารการศึกษา 4 แนวทาง คือ ทฤษฎีคุณลักษณะทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำฝ่ายบริการ

1. ความหมายของภาวะผู้นำฝ่ายบริการ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำฝ่ายบริการ (Servant leadership) เป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารทุกองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ต้องมีอยู่ในตัวของผู้บริหาร ไว้ดังนี้

อริชาตี อนันตภักดิ์ (2558, หน้า 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำฝ่ายบริการเป็นเรื่อง ลักษณะพฤติกรรมของการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและผู้ตามก่อนเป็นอันดับแรก ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน คอยช่วยให้ผู้อื่นเกิดการพัฒนาซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จของงาน รวมทั้งการให้โอกาสแก่ผู้อื่นได้ประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าต่อไป

ศิริวรรณ จันทร์ศรี (2558, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำฝ่ายบริการเป็นเรื่องของพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งมั่นจะให้บริการหรือรับใช้เพื่อนร่วมงานและผู้ตามเป็นอันดับแรกเหนือผลประโยชน์ของตนเอง โดยมีเป้าหมายคือ ความสำเร็จของคนในองค์กรหรืองาน โดยใช้อำนาจทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมอบอำนาจแก่บุคคลเหล่านั้นนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม

วันนพร สิทธิสาร (2560, หน้า 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำฝ่ายบริการ (Servant leadership) หมายถึง เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่กล่าวถึงใน 50 เรื่องของการให้บริการ โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเอง เป็นการที่ผู้นำดูแลผู้มารับบริการ

และร่วมปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น อุทิศตน ส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะหรือองค์กร มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ รักและเห็นใจผู้อื่น มีการประเมินกำกับ และติดตามผลการปฏิบัติงาน การได้รับและการรักษาความไว้วางใจจากผู้อื่น การฟังอย่างมีประสิทธิภาพ และการช่วยเหลือผู้อื่นให้ค้นพบจิตใจของตนเอง เป็นการให้ความสำคัญกับการบริการที่มุ่งช่วยเหลือ บุคคลอื่นด้วยความจริงใจ และพยายามหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการให้บริการ โดยใช้อำนาจทางศีลธรรม กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมอบอำนาจแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันขององค์กร

Autry (2000, cited in Spears & Noble, 2000, p. 78) กล่าวว่า ภาวะผู้นำให้บริการ หมายถึง เป็นการทำตนให้เป็นประโยชน์ (being useful) และการทำตนให้เป็นทรัพยากร (being a resource) ความรับผิดชอบของผู้นำคือการทำให้แน่ใจว่าผู้ร่วมงานและผู้ตามจะมีทรัพยากรที่จำเป็นในการบรรลุวัตถุประสงค์ และทรัพยากรที่वानั้นก็คือผู้นำนั่นเอง ผู้นำจะมองว่าตนเองเป็นทรัพยากรเป็นบริการซึ่งผู้นำต้องรับใช้ ต้องสร้างชุมชนในทางที่จะสามารถปฏิบัติได้เพื่อบรรลุเป้าหมายและเพื่อผลลัพธ์ที่ทุกคนจะได้รับร่วมกัน

Daff (2002, p. 214) กล่าวว่า ภาวะผู้นำให้บริการ หมายถึง การมองข้ามผ่านผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้ในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ คอยช่วยเหลือผู้อื่นได้พัฒนา และเกิดความเจริญงอกงาม รวมทั้งให้โอกาสผู้อื่นได้ก้าวหน้า เป้าหมายหลักของผู้นำแบบนี้คือการช่วยเหลือผู้อื่นประสบความสำเร็จ

Greenleaf (2002, อ้างถึงใน กนกพร อินตาวงค์, 2564, หน้า 33) กล่าวว่า ภาวะผู้นำให้บริการ เป็นพฤติกรรมที่มีพื้นฐานมาจากความรู้สึกที่ต้องการดูแลรับใช้ผู้อื่นเป็นอันดับแรก

Yukl (2002, p. 404) กล่าวว่า ภาวะผู้นำให้บริการ หมายถึง ทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือไว้ว่า เป็นการแสดงถึงความมีจริยธรรม คือ การให้บริการแก่ผู้ตาม ทั้งในด้านการบำรุง ทะนุถนอม ปกป้อง และให้อำนาจแก่ผู้ตามเพื่อช่วยเหลือให้ผู้ตามมีความสามารถเพิ่มขึ้น ฉลาดขึ้น และปรารถนาที่จะรับผิดชอบในงานที่ตนทำมากขึ้น

Page & Wong (2003, p.1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำให้บริการ หมายถึง ภาวะผู้นำให้บริการมีแนวคิดครอบคลุมถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) คุณภาพโดยรวม (total quality) การสร้างทีม (team building) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (participatory management) จริยธรรมในการให้บริการ (service ethic)

Pears (n.d. cited in Nwogu, 2004, p. 132) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ
ใฝ่บริการ หมายถึง ภาวะผู้นำใฝ่บริการจะเน้นการบริการเป็นอันดับแรกและการกระตุ้น
สัมพันธภาพที่ดีโดยการสร้างบรรยากาศของศักดิ์ศรีและความนับถือการสร้างกลุ่มและทีม
และการฟังเพื่อนร่วมงานและพนักงาน

Laub (2004, p. 121) กล่าวว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการ หมายถึง เป็นการ
เข้าใจและการปฏิบัติซึ่งถือความต้องการของผู้อื่นอยู่เหนือผลประโยชน์ของตนเอง
เพิ่มคุณค่าและพัฒนาผู้อื่นสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา
แสดงภาวะผู้นำเพื่อความต้องการของผู้อื่นและเพื่อการกระจายอำนาจและสถานภาพ
แก่ความต้องการที่มีร่วมกันของแต่ละคน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการ หมายถึง พฤติกรรมการ
ให้บริการเพื่อนร่วมงานเพื่อตอบสนองความต้องการของเพื่อนร่วมงาน และอำนวยความสะดวก
สะดวกในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา
ส่งผลให้เกิดการทำงานร่วมกันมีความสุข มีความยินดีในการทำงานตามหน้าที่ของตน
และงานที่ได้รับมอบหมายทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งนำไปสู่ผลการทำงาน
ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำใฝ่บริการ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำใฝ่บริการ
ไว้ดังนี้

จิรพัฒน์ อุดมผล (อ้างใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2553, หน้า 34) ได้ให้
ความสำคัญของภาวะผู้นำใฝ่บริการ ไว้ว่า การมุ่งพัฒนาให้ผู้ตามได้เกิดการเรียนรู้
และพัฒนาความสามารถ การมีจิตสำนึกต่อกลุ่มคน หรือชุมชน เป็นแนวทางเดียวกัน
กับหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ซึ่งถือเป็นหลักธรรมสำหรับผู้ปกครองหรือผู้นำ อันเป็นธรรม
เครื่องยึดเหนี่ยวอกเห็นใจบุคคล และประสานหมู่ชนให้สามัคคี เป็นหลักการของการ
สงเคราะห์ มีพื้นฐานบนความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การปฏิบัติด้วยความศรัทธา การยึด
หลักการของการรับใช้ และให้บริการ การกระทำความดีเพื่อการอยู่ร่วมกัน และการ
มีภาวะผู้นำ อันประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตา โดยภาวะผู้นำ
ใฝ่บริการเด่นชัดในหลักปฏิบัติของทานหรือการให้ที่หมายรวมถึง การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
การเสียสละ การแบ่งปัน การช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้ แนะนำสั่งสอน

และอรรถจริยา เป็นการประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญ
สาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

อภิชาติ อนันตศักดิ์ (2558, หน้า 34) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำ
ใฝ่บริการ ไว้ว่า หลักธรรมทศพิธราชธรรม ซึ่งเป็นคุณธรรมสำคัญของผู้ปกครองหรือผู้นำ
ทุกระดับ อันประกอบด้วย หลัก 10 ประการ ได้แก่ ทาน ศีล ปริจจาคะ อาชวระ มัทวะ
ตปะ อักโกธะ อวิหิงสา ขันติ และอวิโรธนะ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำใฝ่บริการยังสอดคล้องกับ
หลักปฏิบัติเกี่ยวกับ “ทาน” ที่เป็นเรื่องของการให้แบ่งปันแก่ผู้อื่น กล่าวคือ บำเพ็ญตน4
เป็นผู้ให้โดยมุ่งปกครอง หรือทำงานเพื่อให้ผู้อื่นได้มีใช้เพื่อจะเอาจากผู้อื่น เอาใจใส่
อำนวยความสะดวกสร้างความสงเคราะห์ อนุเคราะห์ให้ผู้อื่นได้รับประโยชน์สุข ความสะดวก
และปลอดภัย

วันนพร ลิทธิสาร (2560, หน้า 33) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำ
ใฝ่บริการ ไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งใหม่และเป็นองค์ความรู้ใหม่สำหรับนักศึกษา เป็นปัจจัย
สำคัญอย่างหนึ่งของความสำเร็จในการบริหารองค์การ เป็นเครื่องวัดความก้าวหน้า
และความสำเร็จอย่างหนึ่งในการบริหาร ภาวะผู้นำยังเป็นคุณลักษณะที่ช่วยเสริมสร้าง
ให้ผู้นำได้รับความเลื่อมใสศรัทธาจากกลุ่มสมาชิกยิ่งขึ้น

Daff (2002, p. 214) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำใฝ่บริการ ไว้ว่า
โดยหลักการของความอ่อนน้อมถ่อมตน เพื่อรับใช้ผู้อื่นก่อน มีความสอดคล้องกับหลัก
คุณธรรมส่วนหนึ่งของศาสนาต่าง ๆ เช่น สอดคล้องกับคำสอนของพุทธศาสนาเกี่ยวกับ
แนวปฏิบัติของภาวะผู้นำใฝ่บริการที่เสียสละ การให้ในสิ่งที่ผู้ตามต้องการ

นอกจากนี้ ประสิทธิผลของภาวะผู้นำใฝ่บริการ ยังมีผลต่อสังคมเนื่องจาก
เกี่ยวข้องกับความสามารถในการกระตุ้นบุคคลอื่นให้มีโอกาสทั้ง ให้บริการและนำผู้อื่น
จึงเป็นจุดเริ่มต้นของความสามารถในการเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับสังคมสำหรับบุคคล
ที่อยู่ในตำแหน่ง ผู้นำ ภาวะผู้นำใฝ่บริการจะคอยกระตุ้นเตือนถึงความรับผิดชอบพื้นฐาน
ในการให้บริการผู้อื่นอยู่เสมอ และจะคอยกระตุ้นให้มองหาโอกาสในการพัฒนาภาวะผู้นำ
ในตนเองแล้วผลลัพธ์ที่ได้ ระหว่างการปรับเปลี่ยนบทบาทไปมาระหว่างการนำและการ
ตามนี้ จะช่วยเพิ่มคุณค่าแก่บุคคลมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ หลังจากแนวคิดภาวะผู้นำใฝ่บริการ
มีบทบาทมากขึ้นจนถึงปัจจุบัน จึงมีการประยุกต์แนวคิดดังกล่าวไปใช้ในทางปฏิบัติ
อย่างแพร่หลาย ซึ่งโดยหลักการแล้วสามารถแบ่งแนวทางการประยุกต์แนวคิดดังกล่าวได้
6 แนวทาง ได้แก่ 1) การใช้เป็นปรัชญาและตัวแบบเพื่อเป็นหลักการปฏิบัติในองค์การ

2) การใช้สร้างหลักสูตรการเรียนรู้และการฝึกอบรมสำหรับผู้นำในองค์กร 3) การใช้เป็นหลักการสำหรับภาวะผู้นำในสังคมระดับประเทศหรือระดับสากล 4) การสร้างหลักสูตรทางการศึกษา ในระยะยาวแบบมุ่งเน้นประสบการณ์ในสถานศึกษา 5) การสร้างโปรแกรมการพัฒนาตนเองเพื่อไปสู่ความเจริญงอกงาม และ 6) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมทั้งในสถานศึกษาและองค์การธุรกิจ เป็นต้น

จากที่กล่าวสรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำให้บริการ คือ ภาวะผู้นำการให้บริการเป็นภาวะผู้นำแบบหนึ่งที่ผู้นำสามารถนำมาใช้ในการบริหารองค์การแทนภาวะผู้นำแบบสั่งการ ซึ่งเหมาะสมสำหรับองค์การที่มีรูปแบบหรือกระบวนการทำงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือการระดมความคิดของผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะเน้นการให้บริการและเห็นคุณค่าของผู้ตาม เพื่อนร่วมงาน หรือสมาชิกซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และถ้าหากสมาชิกขององค์การมีความสุขในการทำงานแล้ว จะส่งผลให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำให้บริการ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำให้บริการไว้ดังนี้

อริชาตี อนันตภักดิ์ (2558, หน้า 30) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำในปัจจุบัน จึงเน้นไปที่ผู้นำที่มีคุณธรรมซึ่งสนับสนุนให้ผู้ตามสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นผู้นำได้มากกว่าที่จะใช้อำนาจ เพื่อการควบคุมหรือจำกัดความสามารถของผู้ตาม ผู้นำในอดีตจะรับผิดชอบต่อความสำเร็จขององค์กรโดยการควบคุม การทำงานของผู้ตามอย่างใกล้ชิด หากมองในแง่การควบคุมผู้ตามแล้ว Daft (2005) ได้แยกประเภทผู้นำออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้ 1) ผู้นำแบบเผด็จการ (Authoritarian management) ผู้นำแบบนี้จะเน้นการสั่งการ และควบคุม ผู้ตาม อย่างใกล้ชิด ทำให้ผู้ตามไม่มีอิสระหรือริเริ่มเฉื่อยชา ไม่คาดหวังเกี่ยวกับตนเอง แต่จะทำงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น 2) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative management) ผู้นำแบบนี้จะพยายาม ทำให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และทำให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้น ในการทำงานมากขึ้น 3) ผู้นำแบบผู้พิทักษ์ (Stewardship) ผู้นำแบบนี้จะเริ่มเปลี่ยนแปลง ตามความคิดเห็นของตนเองที่เคยเน้นการควบคุมผู้ตาม เป็นการมอบหมาย ความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ไปสู่ผู้ตามมากขึ้น 4) ผู้นำแบบผู้ให้บริการ (Servant leadership) เป็นผู้นำที่เกิดภายหลังผู้นำ แบบผู้พิทักษ์ ผู้นำแบบนี้จะเลิกควบคุมแต่จะเลือกพัฒนาผู้ตามแทน

กนกพร อินตาวงค์ (2564, หน้า 37) กล่าวว่า ภาวะผู้นำใ้บริการเป็นแนวคิดที่อธิบายให้เห็นถึงคุณลักษณะของผู้นำที่เข้าใจและการปฏิบัติโดยยึดความต้องการของผู้อื่นเป็นหลักเหนือประโยชน์ของตนเอง เพิ่มคุณค่า และพัฒนาผู้อื่น สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาเพื่อความต้องการของผู้อื่นและเพื่อการกระจายอำนาจ การให้ความช่วยเหลือ การอำนวยความสะดวก การมีจิตสาธารณะ และการมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์การที่มีการนำองค์ความรู้นี้ไปใช้จะเป็นการมุ่งผลประโยชน์ต่อส่วนรวมและส่งผลให้บุคลากรในองค์การมีความเป็นส่วนหนึ่ง ผูกพันและรักองค์การร่วมกันพัฒนาองค์การสู่ความสำเร็จ

Greenleaf (1977, p. 13 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2553, หน้า 102) ใช้เวลาหลายปีในการพิจารณาไตร่ตรองถึงประสบการณ์ในเรื่องบทบาทของผู้นำ กรีนลีฟได้เขียนมโนทัศน์ของผู้นำใ้บริการ ท่านเชื่อว่าผู้นำต้องเป็นผู้รับใช้ก่อน ซึ่งเริ่มจากความรู้สึกที่เป็นไปตามธรรมชาติที่บุคคลต้องการจะรับใช้ผู้อื่น การเลือกในระดับจิตสำนึกจะเป็นแรงบันดาลใจในการนำไปสู่ความเป็นผู้นำใ้บริการจะแตกต่างอย่างชัดเจนกับผู้ที่ต้องการเป็นผู้นำก่อน คือ ผู้นำเกิดจากแรงขับของความต้องการอำนาจและการครอบครอง ผู้นำแบบนี้การรับใช้จะเป็นตัวเลือกท้าย ๆ ผู้นำแบบมีอำนาจและผู้นำใ้บริการจึงมีความแตกต่างกันแบบ 2 ขั้ว อันเป็นความผสมผสานที่หากหลายของธรรมชาติมนุษย์ แตกต่างโดยการเป็นผู้รับใช้ก่อน เพื่อรับใช้ตามต้องการตามลำดับสำคัญของความต้องการมนุษย์ การทดสอบที่ดีและยากสำหรับผู้บริหาร คือ ความพร้อมที่จะรับใช้ความต้องการของผู้อื่นก่อนความต้องการของตนเองแบบทดสอบที่ดีที่สุดของผู้นำใ้บริการและเป็นสิ่งที่ยากที่สุดสำหรับผู้บริหารคือ เมื่อเขาได้รับการดูแลรับใช้แล้วช่วยให้เขาเติบโตขึ้นหรือไม่ เมื่อได้รับการดูแลรับใช้แล้วทำให้เขาเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ขึ้น ฉลาดมากขึ้น เป็นอิสระมากขึ้น เป็นตัวของตัวเองมากขึ้นและกลายเป็นผู้รับใช้ผู้อื่นมากขึ้นหรือไม่ (Spears, 1995, p. 4)

อย่างไรก็ดี คำว่าผู้รับใช้ (servant) การบริการ (service) และรับใช้ (serve) จะให้บริการผู้อื่นก่อนถึงผลประโยชน์ของตนเอง ผู้นำแบบนี้จะใช้ความสามารถที่ตนมีอยู่เพื่อทำให้บุคคลและองค์การเจริญเติบโต ความปรารถนาที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นจะมีมากกว่าความปรารถนาที่ต้องการจะได้รับตำแหน่ง เพื่อแสวงหาอำนาจและควบคุมผู้อื่นผู้นำแบบนี้จะเสียสละ และไม่หวังผลตอบแทนทางการเงิน อันเป็นการอุทิศทุ่มเทกับการทำงานขององค์การ เขาจะรู้สึกว่าได้ทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่

เท่าที่องค์การจะมอบหมายงานให้ทำ ผู้นำไฟบริการพร้อมจะอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ด้วยการรับฟังความคิดเห็น และให้การยอมรับผู้อื่น ยอมรับความคิดเห็นและให้เกียรติผู้อื่น เขาจะพยายามตอบสนองความต้องการของผู้อื่น อย่างเต็มความสามารถ และจะไม่บังคับให้ผู้อื่นทำตามความต้องการของตน ผู้นำไฟบริการจะรักษาคำพูด ซื่อสัตย์ต่อบุคคลอื่น ดูแลแต่ไม่ควบคุมผู้อื่น จะกระจายข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นให้แก่ผู้ตาม ไม่ว่าข่าวสารนั้นจะดีหรือเลว จะตัดสินใจบนพื้นฐานของผลประโยชน์ของกลุ่มมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ความเชื่อถือในตัวผู้นำจะเกิดขึ้น จากการที่เขาให้ความเชื่อถือบุคคลอื่น และเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นตัดสินใจด้วยตัวเอง ผู้นำไฟบริการจัดส่งเสริม และช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อค้นพบพลังความสามารถในตนเองเพื่อที่จะรับผิดชอบงานที่พวกเขาทำอย่างเต็มที่ ผู้นำไฟบริการจะเป็นคนเปิดเผยและปรารถนาที่จะรับรู้ถึงปัญหาและความเจ็บปวดของผู้อื่น เขาจะทำตัวใกล้ชิดและเห็นอกเห็นใจผู้ตาม เรื่องบทบาทที่ผู้นำต้องแสดงในองค์การแห่งการเรียนรู้ก็คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากร การออกแบบโครงสร้างโครงการ และการแสดงบทบาทเป็นผู้นำไฟบริการ การเป็นผู้นำไฟบริการนั้นจะต้องเรียนรู้ที่จะคิดในรูปแบบของการควบคุมร่วม ซึ่งก็คือการหาข้อตกลงระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าจะเป็นการควบคุมเหนือผู้นำไฟบริการ จะสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามบนพื้นฐานของความคิดวัฒนธรรมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์การในองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้นำจะช่วยให้บุคลากรเห็นภาพรวมขององค์การทั้งหมด ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง และเพิ่มความสามารถของบุคลากร เพื่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การในอนาคต เป็นแนวคิดในการมอบอำนาจ คุณภาพ การสร้างทีมงาน และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม รวมถึงจรรยาบรรณการให้บริการรวมอยู่ในปรัชญาของการบริหาร โดยรูปแบบของภาวะผู้นำควรเน้นที่การให้บริการผู้อื่น ส่งเสริมความสำคัญของชีวิตกลุ่ม และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำไฟบริการ คือ การเริ่มต้นจากความรู้สึก โดยแท้จริงที่ต้องการรับใช้ผู้อื่นก่อน จากนั้นจิตสำนึก (conscious) จะบันดาลใจให้บุคคลนั้นเกิดความต้องการที่จะนำผลลัพธ์ที่เกิดการรับใช้ก่อน คือ การแน่ใจว่าความต้องการสูงสุดของผู้อื่นได้รับการตอบสนองแล้ว สิ่งที่จะชี้วัดว่าบุคคลนั้นเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือไม่นั้นเห็นได้จากการที่ผู้อื่นซึ่งบุคคลนั้นได้รับใช้ทำงานได้ดีขึ้น ทั้งสุขภาพกายและใจ (healthier) เฉลียวฉลาดขึ้น (wiser) เป็นอิสระมากขึ้น (freer) นำเสนอตนเองได้มากขึ้น (more autonomous) และมีการรับใช้ผู้อื่นมากขึ้น ภาวะผู้นำแบบไฟบริการอาจจำแนกอยู่ในกลุ่มของแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership)

โดยการรับใช้ผู้ตามเป็นความรับผิดชอบตามธรรมชาติของผู้นำ และเป็นสิ่งจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การรับใช้ในที่นี้หมายถึง การทำนุบำรุง (nurturing) การปกป้อง (defending) และการมอบอำนาจแก่ผู้ตาม ผู้นำแบบเฝ้าบริการต้องใส่ใจความต้องการของผู้ตาม และช่วยให้ผู้ตามทำงานได้ดีขึ้นเฉลี่ยวงลาดขึ้น และเต็มใจยอมรับในความรับผิดชอบมากขึ้น ผู้นำเพียงแต่เข้าใจผู้ตามและตอบสนองสิ่งที่ผู้ตามต้องการ ผู้นำต้องยืนยันทันในสิ่งที่ดีและสิ่งที่ถูกต้อง รวมทั้งผู้นำต้องมอบอำนาจแก่ผู้ตามและผู้นำต้องมีความสุจริต (honest) และเปิดเผย (open) กระทำสิ่งที่สอดคล้องกับค่านิยม และแสดงความไว้วางใจในตัวผู้ตาม แล้วผู้นำจะได้รับความไว้วางใจจากตัวผู้ตามกลับมาจากแนวคิดข้างต้น จะเห็นว่าภาวะผู้นำเฝ้าบริการจะมีค่านิยมที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่

1. การบริการ ผู้นำตระหนักว่าสังคมที่ดีจะเกิดขึ้นเมื่อผู้ที่มีความสามารถมากกว่ารับใช้ผู้ที่มีความสามารถน้อยกว่าอย่างไม่มีเงื่อนไข กล่าวคือ ผู้นำจะรักและรับใช้ผู้อื่น ผู้นำจะต้องการรับใช้เพื่อให้ชีวิตของผู้อื่นเจริญงอกงาม
2. การนำ ผู้นำตระหนักว่าทุกคนต้องการเป็นคนสำคัญและมีความหมาย ผู้นำจะใช้การชักชวนให้สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและจิตสำนึกของชุมชนแทนการบีบบังคับด้วยการใช้กำลังหรือการควบคุมบงการ
3. การให้คุณค่ากับอิสราภาพและศักดิ์ศรีของบุคคล ผู้นำจะใช้การชักชวนให้สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและจิตสำนึกของชุมชนแทนการบีบบังคับด้วยการใช้กำลังหรือการควบคุมบงการ
4. การเชื่อในพรสวรรค์ความสามารถพิเศษ และความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้นำจะแสวงหาวิธีการพัฒนาพรสวรรค์ของผู้อื่น ชื่นชมจุดเด่น และมอบอำนาจแก่ผู้อื่นในการใช้พรสวรรค์ของบุคคลเหล่านั้นอย่างเต็มที่
5. การสร้างความเจริญงอกงามแก่ผู้อื่นและตนเองให้เกิดขึ้นทุกด้าน ผู้นำจะเห็นคุณค่าของการเยียวยาและการเรียนรู้ว่าเปรียบเทียบและการเรียนรู้ว่าเปรียบเทียบเหมือนพรสวรรค์ที่มีประโยชน์และจำเป็นต่อมวลมนุษย์ ผู้นำจะทำตนเป็นแบบอย่างและหาวิธีการที่จะนำองค์การและผู้อื่นให้เข้ามาเกี่ยวข้องกับกระบวนการเยียวยาและกระบวนการเจริญงอกงามด้วย

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นว่า ภาวะผู้นำเฝ้าบริการเป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้นชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ

ตามต้องการโดยให้บริการเพื่อนร่วมงานเพื่อสนองตอบความต้องการของเพื่อนร่วมงาน และใช้อำนาจทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตลอดจนมอบอำนาจแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม ดังนั้น ภาวะผู้นำเฝ้าบริการจึงไม่ใช่การทำดีกับผู้อื่น (เพียงอย่างเดียว) แต่เป็นการช่วยเหลือผู้อื่นให้ดีขึ้น

4. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเฝ้าบริการ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเฝ้าบริการไว้ดังนี้

วันนพร ลิทธิสาร (2560, หน้า 27) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำเฝ้าบริการ ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเฝ้าบริการ ประกอบด้วย

1. การรับฟังและการเห็นอกเห็นใจ
2. การมีวิสัยทัศน์
3. การมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากร
4. การบริการ
5. ด้านการมีส่วนร่วม
6. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

ธีระศักดิ์ คำดำ และดาวรุวรรณ ถวิลการ (2560, หน้า 48) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเฝ้าบริการของนักวิชาการที่ส่งผลกระทบต่อบริการที่ดีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเฝ้าบริการ ประกอบด้วย

1. ด้านการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
3. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
4. การสื่อสาร
5. ด้านวิสัยทัศน์
6. ด้านการมีส่วนร่วม

สมศักดิ์ พรหมชาย (2561, หน้า 1396) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำ
ไฟบริการ ประกอบด้วย

1. การเป็นผู้ฟังที่ดี
2. การยอมรับและเห็นอกเห็นใจ
3. ด้านวิสัยทัศน์
4. การมีความตระหนักรู้
5. ด้านการมีส่วนร่วม
6. การสร้างมโนทัศน์ขององค์กร
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
8. การสื่อสาร
9. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
10. การสร้างสรรค์ชุมชน

ศิรินทีพย์ เพ็งสง (2563, หน้า 20) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
ไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พัทลุง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำไฟบริการ ประกอบด้วย

1. การเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ
2. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน
3. ด้านวิสัยทัศน์
4. การสื่อสาร
5. ด้านการมีส่วนร่วม
6. การมีจิตบริการ
7. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

กนกพร อินตาวงค์ (2564, หน้า 31) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
ไฟบริการ ความสัมพันธ์และการนำไปปรับใช้ในองค์การ ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบ
ภาวะผู้นำไฟบริการ ประกอบด้วย

1. การสื่อสาร
2. การสร้างวิสัยทัศน์
3. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

5. ด้านการมีส่วนร่วม

ปณิฏฐา เกลียวสัมพันธใจ (2565, หน้า 65) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเฝ้าบริการทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในรูปแบบใหม่ ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเฝ้าบริการ ประกอบด้วย

1. การฟัง
2. การมีความรู้ลึกซึ้ง
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง
4. การสื่อสาร
5. การโน้มน้าวใจ
6. ด้านการมีส่วนร่วม
7. ด้านวิสัยทัศน์
8. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
9. การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล
10. การสร้างชุมชน

ปรัชญ์ทวีพร พันธวงศ์ (2566, หน้า 142) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเฝ้าบริการ ประกอบด้วย

1. การมีใจเฝ้าบริการ
2. การสื่อสาร
3. การมีวิสัยทัศน์
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
5. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

นาถฤดี เดชรักษา (2567, หน้า 16) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเฝ้าบริการ ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การสื่อสาร

3. การสร้างสังคมชุมชน
4. ความตระหนักรู้
5. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
6. ด้านการมีส่วนร่วม

Spears, L. C. (2010, pp. 25 – 30) ได้นำแนวคิดของ Greenleaf ทำการศึกษาสังเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับการศึกษาความเป็นผู้นำไฟบริการ ผลจากการศึกษาพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำไฟบริการ ประกอบด้วย

1. การฟัง
2. การมีความรู้สึกร่วม
3. การเยียวยารักษา
4. การตระหนักรู้
5. การโน้มน้าวใจ
6. การสร้างกระบวนทัศน์
7. การมองการณ์ไกล
8. การรับผิดชอบดูแล
9. การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล
10. การสร้างชุมชน

Ientoror (2016, p. 165) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาความเป็นผู้นำไฟบริการและการมีส่วนร่วมของนักเรียนผลสำหรับการศึกษาระดับสูงของคริสต์ศาสนาในประเทศเคนยา ผลจากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำไฟบริการ ประกอบด้วย

1. การรับฟังและการเห็นอกเห็นใจ
2. การมีวิสัยทัศน์
3. การสื่อสาร
4. การมีส่วนร่วมและการสร้างชุมชน
5. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำไฟบริการ ผู้วิจัยสรุปการสังเคราะห์ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์ตัวแปรการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	งานพร สิทธิสาร (2560)	ธีระศักดิ์ คำดำ และदारूररण ถวิลการ (2560)	สมศักดิ์ พรหมชาย (2561)	ศิรินทีเพย เฟ่งสง (2563)	กนกพร อินตางค์ (2564)	ปณิฏฐา เกลียวสัมพันธใจ (2565)	ปรัชญทิพร พันธวงศ์ (2566)	นาถฤดี เดชรักษา (2567)	Spears (2010)	lontor (2016)	ความถี่	ร้อยละ
1. การมีส่วนร่วม / ด้านการมีส่วนร่วม / ความรู้สึกรวม	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		7	70.00
2. การมีวิสัยทัศน์ / ด้านวิสัยทัศน์ / การสร้างวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	9	90.00
3. การมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากร	✓								✓		2	20.00
4. การมีส่วนร่วมและการสร้างชุมชน / ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ปกครองและชุมชน / ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8	80.00
5. การสื่อสาร		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8	80.00
6. การรับฟังและการเห็นอกเห็นใจ / การเข้าใจและเห็น อกเห็นใจ / การยอมรับและเห็นอกเห็นใจ	✓		✓	✓					✓	✓	50	50.00

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	วันพร ลิทธิสาร (2560)	ธีระศักดิ์ คำดำ และดาวรรณ ถวิลการ (2560)	สมศักดิ์ พรหมชาย (2561)	ศิรินทีพย เพ็งสง (2563)	กนกพร อินตางค์ (2564)	ปณิฏฐา เกลียวสัมพันธ์ใจ (2565)	ปรัชญทิพร พันธวงศ์ (2566)	นาถฤดี เดชรักษา (2567)	Spears (2010)	lentoror (2016)	ความถี่	ร้อยละ
7. การบริการ / การมีจิตบริการ / การมีใจให้บริการ / การสร้างสรรค์ชุมชน	✓		✓	✓			✓	✓	✓		6	60.00
8. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	7	70.00
9. ด้านการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น		✓									1	10.00
10. การเป็นผู้ฟังที่ดี			✓						✓		2	20.00
11. การมีความตระหนักรู้			✓					✓	✓		2	20.00
12. การสร้างมโนทัศน์ขององค์กร / การสร้างกระบวนการทัศน์			✓						✓		2	20.00

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ของนักวิชาการ นักวิจัยหลาย ๆ ท่านได้ศึกษา พบว่า การสังเคราะห์ตัวแปรการศึกษา
องค์ประกอบภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 ด้าน แต่การศึกษา
ในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขึ้นได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา
จำนวน 5 ด้าน ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ของทักษะที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือก
ที่มีค่าร้อยละ 60 ขึ้นไป (ความถี่ระดับ 6 ขึ้นไป) ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย
โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน กำหนดเป็น
ชื่อตัวแปรดังนี้ ดังตาราง 2

ตาราง 2 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ
เฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบภาวะผู้นำเฝ้าบริการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
การมีส่วนร่วม / ด้านการมีส่วนร่วม	ด้านการมีส่วนร่วม	6	60.00
การมีวิสัยทัศน์ / ด้านวิสัยทัศน์ / การสร้างวิสัยทัศน์	ด้านการมีวิสัยทัศน์	9	90.00
การมีส่วนร่วมและการสร้างชุมชน / ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและ ชุมชน / ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ปกครองและชุมชน	8	80.00
การสื่อสาร	ด้านการสื่อสาร	8	80.00
การบริการ / การมีจิตบริการ / การมี ใจเฝ้าบริการ / การสร้างสรรค์ชุมชน	ด้านการมีจิตบริการ	6	60.00
ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	7	70.00

จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหาร
สถานศึกษา ประกอบไปด้วย 6 ด้าน เพื่อความถูกต้องและเหมาะสม ผู้วิจัยขอเสนอการ

จัดลำดับภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการสื่อสาร 3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน 4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 5) ด้านการมีส่วนร่วม และ 6) ด้านการมีจิตบริการ ผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ ตามลำดับโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์

1.1 ความหมายของการมีวิสัยทัศน์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายการมีวิสัยทัศน์ไว้หลากหลายมุมมอง ดังนี้

ภานุวัฒน์ ทวีกุล (2560, หน้า 9) ได้ให้ความหมายการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารในการมองภาพรวมในอนาคตได้อย่างชัดเจน เพื่อที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีต่อไปในอนาคต กล้าที่จะปรับเปลี่ยนพร้อมที่จะเรียนรู้หรือสามารถเข้าใจองค์กรทั้งอดีต ปัจจุบัน อนาคตได้อย่างลึกซึ้ง รวมไปถึงการสร้างคน สร้างทีมงานให้มีความแข็งแกร่งทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อสร้างเป็นตัวชี้วัดและกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสู่ความสำเร็จขององค์กร ที่วางเป้าหมายไว้ วิสัยทัศน์จึงมีความสำคัญมากในการที่จะช่วยกระตุ้นดึงดูดให้บุคลากรในองค์กรมีพลังบวกหรือการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารต้องใช้ประสบการณ์จากการบริหารงานในอดีตมากำหนดภาพในอนาคตเพื่อที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือประสพผลสำเร็จตามที่องค์กรได้มุ่งหวังไว้ โดยวัดจากตัวบ่งชี้ของวิสัยทัศน์ คือ การสร้างวิสัยทัศน์การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

อชิยะห์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า 8 – 9) ได้ให้ความหมายการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล โดยเป็นผู้ปฏิรูปแนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ จากประสบการณ์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา คือ ความคิดใหม่ นวัตกรรมใหม่ การเสนอโครงการใหม่ และกิจกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรได้มีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ โดยสามารถสรุปความคิดรวบยอดของการทำงานได้ และสามารถมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอย่างลึกซึ้ง

สุพัตรา ธิพรพันธ์ (2561, หน้า 6 – 7) ได้ให้ความหมายการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่พึงปรารถนาที่ได้มาจากการระดม

สมอง ปัญญาจินตนาการของผู้บริหารหรือสมาชิกในองค์กร โดยเป็นแนวทางที่เป็นไปได้ มีประโยชน์ในการพัฒนาองค์การ โดยวิสัยทัศน์ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงและสอดคล้องกับพันธกิจ เป้าประสงค์กลยุทธ์ของสถานศึกษา การที่กล้าแสดงออกหรือกล้าตัดสินใจในการบริหารตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานทุกขั้นตอนให้บรรลุถึงข้อกำหนด

ณัฐธินิชา พลศรีตา (2564, หน้า 38) ได้ให้ความหมายการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตขององค์การอย่างชัดเจน สะท้อนความคิดเชิงรุกและเชื่อมั่นว่าภาพนั้นจะสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์การเป็นการมองการณ์ไกลสะท้อนสิ่งที่ดีกว่าอดีตสู่ภาพความต้องการในอนาคต กล้าที่จะเปิดใจเป็นส่วนหนึ่งของความเปลี่ยนแปลง เปิดรับสารสนเทศใหม่ ๆ ที่จะกระตุ้นความคิดเพื่อต่อยอดพัฒนาวิสัยทัศน์ในอนาคต และกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ

Robinson (2007, p. 120) ได้ให้ความหมายการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นความสามารถของผู้บริหารที่ประกอบไปด้วย ตัวบ่งชี้การสร้างสรรค์และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ผู้บริหารจะต้องเตรียมและใช้ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดที่จะทำได้

Hatch (2009, p. 16) ได้ให้ความหมายการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อสถานการณ์ในอนาคตทำให้องค์การสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์การ โดยการเพิ่มประสิทธิภาพและความรับผิดชอบให้กับผู้ตามได้ร่วมตัดสินใจซึ่งผู้นำจะต้องเป็นผู้นิเทศให้คำปรึกษาและสนับสนุนบุคลากรได้พัฒนาคุณภาพของผลผลิตและการบริหาร รวมถึงการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ และกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสู่ความสำเร็จขององค์การ

Gifford (2011, p. 15) ได้ให้ความหมายการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์มักสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจในการทำงาน เพื่อที่จะมีการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สามารถสร้างกลยุทธ์ วิธีการทำงาน มุ่งเน้นการมีประสิทธิภาพและลดกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ช่วยกระตุ้นดึงดูดให้บุคลากรในองค์กรมีพลังบวกการปฏิบัติงานในองค์กร สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน

Northouse (2012, p. 29) ได้ศึกษาความหมายของการมีวิสัยทัศน์ ในหนังสือ (Introduction to Leadership: Concepts and practice) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพในอนาคต ซึ่งเป็นภาพที่เป็นไปได้วิสัยทัศน์จะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ปฏิรูปแนวคิดวิธีการความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ สะท้อนความคิดเชิงรุกและเชื่อมั่นว่าภาพนั้นจะสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร เป็นการมองการณ์ไกลสะท้อนสิ่งที่ดีกว่าอดีตสู่ความต้องการในอนาคต กล้าที่เปิดเผยเป็นส่วนหนึ่งของความเปลี่ยนแปลง เปิดรับสารสนเทศใหม่ ๆ กล้าแสดงออกและตัดสินใจ มีการกระตุ้นความคิดต่อยอดพัฒนาวิสัยทัศน์ในอนาคต

1.2 ความสำคัญการมีวิสัยทัศน์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญการมีวิสัยทัศน์ ไว้หลากหลายมุมมอง ดังนี้

สิริพรรณ จิ่งสุทธิพงษ์ (2560, หน้า 507) ได้กล่าวถึงความสำคัญการมีวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์เป็นเหมือนแผนที่ประกอบการเดินทางสู่เป้าหมาย เป็นศิลปะของการสร้างกรอบแนวคิดไปในอนาคต นำไปสู่แนวคิดในการบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์

สุทธิชัย นาตะอินทร์ (2561, หน้า 64) ได้กล่าวถึงความสำคัญการมีวิสัยทัศน์ไว้ว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและรอบคอบ เพราะจะทำให้ความสามารถวางแผนในการบริหารองค์การได้ถูกต้อง สามารถบริหารงานตามแผนให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การผู้บริหารจึงต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาวิสัยทัศน์อยู่เสมอ เป็นสิ่งที่จะช่วยกระตุ้นและดึงดูดให้บุคลากรในองค์กรมีพลังเกิดการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้องค์กรมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานหรือเป็นตัวเชื่อมความเข้าใจ สามารถสร้างกลยุทธ์ วิธีการทำงาน มุ่งเน้นประสิทธิภาพและลดกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, หน้า 49) ได้กล่าวถึงความสำคัญการมีวิสัยทัศน์ไว้ว่า เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยในการกำหนดทิศทาง การคาดคะเนที่มา

ของประกอบการวางแผนให้การดำเนินงานมีคุณภาพหรือสามารถที่จะจูงใจให้บุคลากรอยากเข้าไปร่วมทำงาน เกิดความรู้สึกการเห็นคุณค่าในการทำงานของตนเอง ส่งผลให้องค์กรมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานหรือเป็นตัวเชื่อมความเข้าใจ

จุฑามาส รุ่งหวน (2562, หน้า 31) ได้กล่าวถึงความสำคัญการมีวิสัยทัศน์ไว้ว่า สิ่งที่จะช่วยกระตุ้นและดึงดูดให้บุคลากรในองค์กรมีพลังเกิดการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของวิสัยทัศน์ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 54) ได้กล่าวถึงความสำคัญการมีวิสัยทัศน์ไว้ว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพราะจะทำให้มีความสามารถวางแผนในการบริหารองค์การได้ถูกต้องและยังสามารถบริหารงานตามแผนให้ประสบความสำเร็จได้ ซึ่งจะทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารจึงเป็นผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้ศึกษาและพัฒนาวิสัยทัศน์อยู่เสมอ

Hatch (2009, p. 16) ได้กล่าวถึง ความสำคัญการมีวิสัยทัศน์ไว้ว่าเป็นความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อสถานการณ์ในอนาคตทำให้องค์กรสามารถดำเนินงาน ๆ ไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยการเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรับผิดชอบให้กับผู้ตามได้ร่วมการตัดสินใจ โดยผู้นำจะต้องเป็นผู้ชี้แนะให้คำปรึกษาหรือสนับสนุนบุคลากรได้พัฒนาคุณภาพของผลผลิตและการบริการ รวมถึงการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ

Gifford (2011, p. 15) ได้กล่าวถึง ความสำคัญการมีวิสัยทัศน์ไว้ว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์มักสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจในการทำงาน เพื่อบริการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สามารถสร้างกลยุทธ์ วิธีการทำงาน มุ่งเน้นประสิทธิภาพ และลดกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

จากที่กล่าวมาความสำคัญการมีวิสัยทัศน์สรุปได้ว่า เป็นสิ่งที่จะช่วยกระตุ้นและดึงดูดให้บุคลากรในองค์กรมีพลังบวก เกิดการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อสถานการณ์ในอนาคตทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์กร มุ่งเน้นประสิทธิภาพ

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ไว้หลากหลายมุมมอง ดังนี้

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 13 – 14) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์เป็นภาวะผู้นำแนวใหม่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้มีความสามารถสูงใจให้สมาชิกร่วมปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง เพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ต้องแสดงความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์อาศัยการมองภาพในอนาคตที่กว้างไกลเป็นผู้คิดริเริ่มคิดสร้างสรรค์ และคิดนอกกรอบในการกำหนดเป้าหมาย สามารถวิเคราะห์สังเคราะห์ได้ว่าในอนาคตนั้น สถานศึกษาจะเป็นอย่างไร หลังจากนั้นต้องสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านการสื่อสารได้อย่างชัดเจน แล้วนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ สร้างแรงกระตุ้นใจให้สมาชิกมีส่วนร่วม มีการมอบอำนาจ และสนับสนุนให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม และต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิก

สุภาวัฒน์ แสงคำมี (2561, หน้า 29) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ไว้ว่าวิสัยทัศน์เป็นรูปแบบภาวะผู้นำแนวใหม่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงพฤติกรรมเป็นผู้นำสร้างวิสัยทัศน์เผยแพร่วิสัยทัศน์ นำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างวิสัยทัศน์ต้องเกิดจากความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนใช้ข้อมูลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อให้เกิดเป็นวิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดของสถานศึกษา จากนั้นนำวิสัยทัศน์ไปเผยแพร่สู่ผู้ปฏิบัติให้เข้าใจได้ตรงกัน เกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์สุดท้ายนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติให้เกิดผลจริงโดยบูรณาการทั้งศาสตร์และศิลป์ ซึ่งผู้บริหารต้องใช้ความพยายามที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมและใช้ความพยายามที่จะริเริ่มสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่เพื่อสร้างความผูกพันร่วมกันในวิสัยทัศน์นั้น ๆ

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, หน้า 8 – 10) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์เป็นภาวะผู้นำแนวใหม่ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ในยุคปัจจุบันผู้บริหารต้องแสดงวิสัยทัศน์ให้สมาชิกรับทราบได้ชัดเจนเริ่มจากการสร้างวิสัยทัศน์ซึ่งเกิดจากความต้องการของผู้นำผ่านข้อมูลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา แล้วนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อให้เกิดผลที่ดีที่สุดสถานศึกษา จากนั้นเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปสู่ผู้ปฏิบัติให้เข้าใจได้ตรงกัน รวมถึงการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ สุดท้ายนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติให้เกิดผลจริงโดยบูรณาการ

ทั้งศาสตร์และศิลป์

Bass & Riggio (2006, p. 6) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ไว้ว่า วิสัยทัศน์มีความสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังคณะครูมีความมั่นคงในอารมณ์ เป็นผู้ที่ไวใจได้ประพจน์ในสิ่งที่ถูก มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลียงการใช้อำนาจที่ไม่ถูกต้องทางคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว อุทิศตนต่อเป้าหมายและมีวิสัยทัศน์ร่วมกันผู้นำต้องแสดงความเชื่อมั่น มีความตั้งใจแน่วแน่ที่สามารถนำสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำเป็นผู้ที่นำการเปลี่ยนแปลง กำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจของสถานศึกษากระตุ้นคณะครูให้มีความคิดที่สร้างสรรค์ ผู้นำมีบทบาทในการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่จะนำไปสู่เป้าหมายหลักของสถานศึกษา มีความสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจตรงกันได้อย่างชัดเจน กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม มองโลกในแง่ดี สร้างความผูกพันร่วมกัน และประพจน์เป็นแบบอย่างที่ดี

Northouse (2012, p. 29) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์เป็นความสามารถของผู้นำในการบริหารจัดการเชิงรุกมีความเป็นพลวัตใช้กลยุทธ์เป็นพื้นฐานนำไปสู่การพัฒนาแบบของวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์มีลักษณะพื้นฐานทำให้เกิดอยู่ 2 ประการ คือ ผู้นำต้องใช้ความพยายามที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมและผู้นำต้องใช้ความพยายามที่จะริเริ่มสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่

จากที่กล่าวมาแนวคิดที่เกี่ยวกับมีวิสัยทัศน์สรุปได้ว่า เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงความคิดหรือแนวทางในการมองภาพรวมของอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาองค์กร บุคคล หรือชุมชนไปในทิศทางที่ดีและยั่งยืน สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

2. ด้านการสื่อสาร

2.1 ความหมายการสื่อสาร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายการสื่อสาร ไว้หลากหลายมุมมอง ดังนี้

วาสนา ทองทวียังยศ (2560, หน้า 111) ได้ให้ความหมายของการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร และเรื่องราวต่าง ๆ จากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสาร โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งในสภาพแวดล้อมหนึ่ง ๆ จนเกิดการเรียนรู้

ความหมายในสิ่งที่ถ่ายทอดร่วมกันและตอบสนองต่อกันได้ตรงตามเจตนาของทั้งสองฝ่าย ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลและการสื่อสารองค์กร

อมรรัตน์ สิงห์โต (2560, หน้า 49) ได้ให้ความหมายของการสื่อสาร หมายถึง การสื่อสาร มีความสำคัญยิ่งในการบริหารงาน ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกัน ทำให้การปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ช่วยให้การวินิจฉัยสั่งการรวดเร็ว และถูกต้อง ทำให้การควบคุมและประสานงานดีขึ้นเกิดความสามัคคีในหน่วยงาน เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในหน่วยงานมีองค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) ผู้ส่งสาร ผู้เริ่มทำการติดต่อสื่อสารหรือผู้ที่เลือกสรรข่าวสาร โดยเป็นผู้กำหนดสาระ ความรู้ความคิดเห็นที่จะส่งเป็นคำพูด สัญลักษณ์ ภาษากิริยาท่าทางไปยังผู้รับสาร 2) ข่าวสาร เรื่องราว ความรู้ความคิดเครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์รูปแบบต่าง ๆ ที่ใช้ส่งและรับในกระบวนการสื่อสารที่ผู้ส่งประสงค์จะให้ไปถึงผู้รับ 3) ช่องทางการสื่อสาร สื่อกลางที่นำข่าวสารจากผู้ส่งสารหรือแหล่งข่าวไปยังผู้รับสาร เช่น ท่าทาง ภาษาพูด ภาษาเขียน 4) ผู้รับสาร ผู้ที่ได้รับข่าวสารจากผู้ส่งข่าวสารโดยทำความเข้าใจเนื้อหาที่ผู้ส่งข่าวสารส่งมาและแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อเรื่องนั้นกลับไปให้ผู้ส่งข่าวสารรับรู้ถึงความสำเร็จในการถ่ายทอดข่าวสาร 5) ปฏิกิริยาตอบกลับของผู้รับสาร การแสดงปฏิกิริยาตอบสนองของผู้รับสารหลังจากได้รับสารมาว่ามีความเข้าใจต่อสิ่งที่รับมาหรือไม่ ซึ่งปฏิกิริยาตอบกลับนี้อาจจะแสดงออกทางสีหน้าการตั้งคำถาม การพูดโต้ตอบหรือแสดงความคิดเห็นก็ได้

นราธิป โชคชัยสุนทร (2562, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการที่มนุษย์ส่งสารข้อมูล ความคิด ทศนคติ อารมณ์ความเข้าใจ หรือความรู้สึกระหว่างบุคคล ทั้งที่เป็นและไม่เป็นภาษาพูดและภาษาเขียนโดยการติดต่อสื่อสารนั้น อาจเป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลหรือองค์การส่งผลให้เกิดปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน

ณัฐณี มณีวรรณ (2563, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความคิด ข้อเท็จจริงระหว่างบุคคล หรือกลุ่มบุคคลจากผู้ส่งสารผ่านสื่อต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นคำพูด การเขียน การแสดงท่าทางไปยังผู้รับสารอย่างมีวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันทำให้การปฏิบัติงานของทุก

หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการสื่อสารที่ดีจำเป็นต้องมีผู้ส่งสารที่สื่อสารชัดเจนข่าวสารที่เชื่อถือได้ ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ผู้รับสารที่ทำความเข้าใจเนื้อหาและปฏิกิริยาตอบกลับของผู้รับสาร

2.2 ความสำคัญของการสื่อสาร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของการสื่อสารไว้หลากหลายมุมมอง ดังนี้

อมรรัตน์ สิงห์โต (2560, หน้า 50) ได้ให้ความสำคัญของการสื่อสารไว้ว่า การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลจะช่วยให้การสั่งการเป็นไปด้วยความรวดเร็วเกิดการประสานงานที่ดีขึ้น ควบคุมและรักษาเอกภาพในการบริหารได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังช่วยลดต้นทุนในการติดต่อสื่อสารอีกด้วย

พรทิพย์ เพ็งกลัด (2560, หน้า 21) ได้ให้ความสำคัญของการสื่อสารไว้ว่า การสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ยุคของสังคมข่าวสารไร้พรมแดน มนุษย์สามารถสื่อสารกันได้แม้อยู่ห่างไกลกันคนละซีกโลกด้วยการสื่อสารที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ทำให้ข่าวสาร เร็งราว และความเคลื่อนไหวของสถานการณ์ในองค์กร ชุมชนสังคมทุกมุมโลกจึงส่งผ่านถึงกันได้ และด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้ข่าวสารถึงมือผู้บริโภคอาจขาดการกลั่นกรองเลือกสรร ข่าวสารอื่นที่ได้รับจากสื่อต่าง ๆ ผ่านมาทางเว็บไซต์ (Website) ต่าง ๆ

วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560, หน้า 9) ได้ให้ความสำคัญของการสื่อสารไว้ว่า การสื่อสารเป็นตัวเชื่อมกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างหน่วยงานในองค์การในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการทำงานการดำเนินกิจกรรมทุกชนิดขององค์การต่องานการสื่อสารเป็นสื่อกลางเพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของบุคคลต่าง ๆ ภายในองค์การให้เข้าใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

นราธิป โชคชัยสุนทร (2562, หน้า 105) ได้ให้ความสำคัญของการสื่อสารไว้ว่า การติดต่อสื่อสารสำคัญต่อองค์กรในทุกระดับ ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ทั้งระหว่างบุคคลต่อบุคคลและระหว่างบุคคลต่อองค์กร ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและสามารถใช้การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุผลสำเร็จ

ณัฐณี มณีวรรณ (2563, หน้า 70) ได้ให้ความสำคัญของการสื่อสารไว้ว่า มีความสำคัญยิ่งในการบริหารงาน ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันทำให้การ

ปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ช่วยให้การวินิจฉัยสั่งการรวดเร็วและถูกต้อง ทำให้การควบคุมและประสานงานดีขึ้น เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

นิพัทธ์ กานตอัมพร (2566, หน้า 5) ได้ให้ความสำคัญของการสื่อสาร ไว้ว่า การสื่อสารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร หรือหากจะกล่าวว่าการสื่อสารเป็นสายใยชีวิตขององค์กร เนื่องจากองค์กรแต่ละแห่งประกอบขึ้นด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งซึ่งมารวมตัวกันอย่างมีระบบ ภายใต้โครงสร้างที่กำหนดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะขององค์กรเป็นสิ่งที่ชี้นำเพื่อที่จะเชื่อมโยงองค์ประกอบแต่ละส่วนขององค์กรเข้าด้วยกันเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายได้นั้น จึงจำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารเป็นกลไกสำคัญ ช่วยผลักดันภารกิจพื้นฐานขององค์กรให้สามารถดำเนินไปได้ด้วยดี ตั้งแต่การวางแผน การจัดวางระบบการทำงาน การประสานงาน การควบคุม การจัดทำงบประมาณ การวางกำลังคน และการติดตามประเมินการดำเนินงานภายในองค์กรเป็นพื้นฐานในการทำความเข้าใจพฤติกรรมต่าง ๆ ที่บุคลากรแสดงออกภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้ง ความร่วมมือ การตัดสินใจ การใช้อำนาจและอิทธิพล การต่อต้าน การสร้างสรรค์นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง จริยธรรมในการทำงานร่วมกัน การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานรวมถึงการธำรงรักษาซึ่งวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นพื้นฐานการขับเคลื่อนทุกส่วนงานขององค์กรซึ่งหากปราศจากการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพขององค์กรแล้วก็ไม่สามารถนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ ช่วยขจัดข้อมูลข่าวสารที่สร้างความสับสนและตัดต้นตอของข่าวสารที่บั่นทอนเสถียรภาพขององค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสื่อสารผ่านการประชุมต่าง ๆ จัดเป็นกุญแจสำคัญของสัมฤทธิ์ผลในการดำเนินงานขององค์กร

กล่าวโดยสรุป การสื่อสาร มีความสำคัญยิ่งในการบริหารงาน เป็นตัวเชื่อมกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างหน่วยงานในองค์กร ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันทำให้การปฏิบัติงาน เกิดการประสานงานที่ดีขึ้น การวินิจฉัยสั่งการรวดเร็วและถูกต้องและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของบุคคลต่าง ๆ ภายในองค์กรให้เข้าใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง ส่งเสริมความสัมพันธ์ การถ่ายทอดข้อมูลและแนวคิด ช่วยในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และแสดงจุดยืนและบุคลิกภาพ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสาร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสารในทัศนะที่แตกต่างกัน ดังนี้

ณัฐณี มณีวรรณ (2563, หน้า 170) ได้กล่าวถึงทิศทางการสื่อสารในองค์กรไว้ 3 แบบ ดังนี้

1. ระดับบนลงล่าง เป็นการไหลของข่าวสารจากผู้บังคับบัญชาลงไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาตามสายงานบังคับบัญชาในองค์การ ซึ่งจะอยู่ในรูปแบบของการชี้แจงนโยบายหรือระเบียบข้อบังคับขององค์การ และการสั่งตามสายงานบังคับบัญชาจากหัวหน้าไปสู่ลูกน้อง
2. ระดับล่างขึ้นบน แบบสื่อสารจากพนักงานไปสู่ผู้บังคับบัญชา การที่พนักงานเสนอแนะหรือความคิดเห็นในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
3. ระดับการสื่อสารในแนวนอน เป็นการสื่อสารในระดับตำแหน่งเดียวกัน หรือตามลำดับหน้าที่การงาน ซึ่งมักเป็นการขอความร่วมมือขอความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่พบเจอ และแลกเปลี่ยนข้อมูล

Cutlip & Center (1978, pp. 209 – 210) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสาร ไว้ว่า การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความน่าเชื่อถือ (credibility) การสื่อสารจะต้องเริ่มด้วยบรรยากาศแห่งความน่าเชื่อถือซึ่งบรรยากาศแห่งความน่าเชื่อถือ เป็นสิ่งที่สถาบันหรือองค์กรต้องสร้างขึ้นเอง ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นปรารถนาที่มีต่อผู้รับด้วยความจริงใจ โดยผู้รับสารต้องมีความมั่นใจในตัวผู้ส่งสารและมีความเชื่อถือในแหล่งข่าวที่สามารถส่งข่าวสาร ผลแห่งความน่าเชื่อถือของผู้ส่งสารนี้ย่อมจะมีไปถึงเนื้อหา สาระเรื่องราว และข่าวสารด้วยปัจจัยสำคัญของความน่าเชื่อถือของผู้ส่งสาร ประกอบด้วย คุณสมบัติ 3 ประการประกอบด้วย ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ความน่าไว้วางใจและความน่าดึงดูดใจ
2. ด้านความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม (context) การวางแผนในการติดต่อสื่อสาร จะต้องสอดคล้องกับข้อเท็จจริงตามสภาพแวดล้อมเครื่องมือการสื่อสารเป็นเพียงสิ่งที่ทำให้การสื่อความหมายเป็นไปอย่างสะดวกสบายในยุคปัจจุบัน

แต่ความเหมาะสมกับบริบท แต่ความเหมาะสมกับบริบท ทำให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานและรายงานผลย้อนกลับ การสื่อสารจะต้องเหมาะสมกลมกลืนกับความจริงของสภาพแวดล้อม โดยอาจมีการนำเครื่องมือสื่อสารต่าง ๆ เข้ามาใช้สนับสนุนหรือเสริมคำพูด สาร และการกระทำต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น นอกจากนี้การติดต่อสื่อสารยังต้องมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในสังคมและวัฒนธรรมด้วย

3. ด้านเนื้อหาสาระ (Content) การสื่อสารข่าวสารมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้รับสาร เพราะข่าวสารจะต้องถ่ายทอดข้อเท็จจริงไปยังผู้รับโดยปกติคนเรามักเลือกรับฟังข่าวสารหรือข้อความที่หวังว่าจะได้รับการตอบแทนที่สมความตั้งใจ นั่นคือเนื้อหาสาระของข่าวสารต้องส่งผลต่อผู้รับด้วยการสื่อสารนั้น เนื้อหาสาระของข่าวสารต้องมีความหมายเป็นที่น่าสนใจต่อผู้รับสารเสมอและต้องสอดคล้องไม่ขัดแย้งต่อวัฒนธรรมและค่านิยมในสังคมของผู้รับสาร เพราะหากข่าวสารใดขัดแย้งต่อค่านิยมและความเชื่อในสังคมนั้น ผู้รับสารย่อมปฏิเสธการรับข่าวสารและต่อต้าน ไม่ปฏิบัติตามได้ในทางตรงข้าม ผู้รับสารจะเลือกรับข่าวสารที่คาดว่าจะประโยชน์ต่อตนเอง เมื่อข่าวสารแสดงถึงการได้สิทธิประโยชน์ และให้ผลตอบแทนที่น่าพอใจ ผู้รับสารย่อมสนใจและเลือกที่จะเปิดรับตลอดจนปฏิบัติตามเนื้อหาในข่าวสารนั้น

4. ด้านความสม่ำเสมอต่อเนื่องกัน (Continuity and consistency) มนุษย์มีการติดต่อสื่อสารกัน เป็นกระบวนการที่ไม่มีวันสิ้นสุด และต้องกระทำอย่างต่อเนื่องทำบ่อย ๆ ซ้ำ ๆ เพื่อให้เกิดความซึมซาบเป็นการเตือนความจำ และข่าวสารต้องมีความคงเส้นคงวาด้วยการติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่ไม่มีที่สิ้นสุดดังนั้นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการย้ำเตือนเสมอเพื่อให้สารนั้นเข้าถึงในจิตใจของผู้รับสารให้ ความเห็นว่าการส่งสารซ้ำหลายครั้งจะทำให้สารนั้นถูกยอมรับโดยผู้รับสารมากขึ้น ซึ่งจะ ทำให้ผู้รับสารจำเนื้อหาสารได้ดีขึ้นและสาร นั้นจะมีประสิทธิภาพในการจูงใจเพิ่มขึ้นอีกด้วย

5. ด้านช่องทางการติดต่อสื่อสาร (channels) การกำหนดช่องทางของข่าวสารในการสื่อสารต้องคำนึงถึงการทำให้ผู้รับข่าวสารเกิดความมั่นใจนอกจากนี้ ช่องทางของสารที่แตกต่างกัน มีผลทำให้เกิดความแตกต่างของระดับการแพร่ของข่าวสารด้วยช่องทางการสื่อสาร คือ ตัวเชื่อมระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร ทำให้ผู้ส่งสารและผู้รับสารสามารถทำการติดต่อสื่อสารกันได้ ผู้ส่งสารจึงจำเป็นต้องมีช่องทางในการสื่อสารหรือสื่อที่สามารถเลือกใช้เพื่อนำไปสู่ผู้รับสารได้ ช่องทางการสื่อสารหรือสื่อจึงมีความหมาย ได้แก่ วัจนภาษา เช่น ภาษาพูด ภาษาเขียน และอวัจนภาษา เช่น ภาษาท่าทาง

รูปภาพ ตลอดจนเทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่ต่าง ๆ ที่ช่วยนำสารไปได้อย่างรวดเร็ว และชัดเจน

6. ด้านความสามารถของผู้รับสาร (capability of audience) การสื่อสารในองค์กรจะมีประสิทธิผลได้เมื่อข่าวสารนั้นมีการสื่อไปถึงผู้รับและผู้รับมีความเข้าใจโดยไม่ยากลำบาก นอกจากนี้ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ข่าวที่นำมาสื่อสารนิสัยของผู้รับสาร ความสามารถในการอ่านและความรู้ของผู้รับสารด้วยการสื่อสารนั้น ด้านความแจ่มแจ้งของข่าวสาร (clarity) ข่าวสารที่ดีส่วนใหญ่ต้องมีความคงที่ และสื่อความหมายได้ตรงกับที่ผู้ส่งมุ่งหวัง ความซับซ้อนของข่าวสารที่ส่งออกไป ควรมีความกระชับ โดยทำให้อยู่ในรูปหัวข้อที่ตายตัว แต่ต้องมีความเรียบง่ายและชัดเจน ไม่คลุมเครือ ไม่อ้อมค้อม วกวนหรือกำกวม จนทำให้ตีความหมายไปได้หลายทาง รวมทั้งการออกเสียง ที่ถูกต้องตาม อักษรวิธี ออกเสียงคำควบกล้ำถูกต้อง น้ำเสียงแจ่มใส เสียงดัง พังชัด ตัวอักษรพิมพ์ขนาดเหมาะสมและอ่านง่ายจากแนวคิดเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารข้างต้น สรุปได้ว่า ในการติดต่อสื่อสารนั้นบุคลากรในโรงเรียนควรได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจนและทั่วถึง สามารถอธิบายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย มีการสื่อสารกันด้วยวิธีการที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน มีการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงาน มีการสื่อสารที่ดี ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และมีการสื่อสารด้วยความจริงใจ และเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน

3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

3.1 ความหมายความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนไว้หลากหลายมุมมอง ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, หน้า 15) ได้ให้ความหมายความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเครือข่ายกับผู้ปกครองชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560, หน้า 56) ได้ให้ความหมายความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การทำงานร่วมกับชุมชน หมายถึง ความสามารถในการ

สร้างร่วมมือกับบุคคลในชุมชน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา

รุ่งทิพย์ เข้มทิศ (2560, หน้า 16) ได้ให้ความหมายความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ร่วมกำหนดความมุ่งหมาย และนโยบาย รวมถึงให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษาความสนับสนุนทางด้านทรัพยากร กำลังคนและทุนทรัพย์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ในขณะเดียวกันก็มีความเจริญก้าวหน้าและเกิดประโยชน์ทั้งของโรงเรียนและชุมชน

สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560, หน้า 8) ได้ให้ความหมายความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน หมายถึง ครูมีการปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนด้วยความเต็มใจ รับฟังความคิดเห็น เคารพการตัดสินใจซึ่งกันและกัน เพื่อการพัฒนางานของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษาโดยการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและมีหน้าที่ในการดูแลสอดส่องป้องกัน ดูแลรักษาทรัพย์สินของสถานศึกษาให้ปลอดภัย

ราชกิจจานุเบกษา (2562, หน้า 20) ได้ให้ความหมายความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง เป็นความร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ตลอดจนทำให้เข้าใจบริบทชุมชน สามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม เป็นการส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ราชกิจจานุเบกษา (2563, หน้า 26) ได้ให้ความหมายความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ร่วมกำหนดความมุ่งหมายและนโยบาย รวมถึงให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษา ความสนับสนุนทางด้านทรัพยากร กำลังคนและทุนทรัพย์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนในขณะเดียวกันก็มีความเจริญก้าวหน้าและเกิดประโยชน์ทั้งของโรงเรียนและชุมชน

ธนพล สะพังเงิน (2564, หน้า 15) ได้ให้ความหมายความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างครูผู้ปกครองและชุมชน ช่วยให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง และช่วยให้เกิดความร่วมมืออันดีต่อกัน

วุฒิชัย โภคะชัย (2564, หน้า 13) ได้ให้ความหมายความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึง การที่โรงเรียนและชุมชนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมร่วมกัน การสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียนและชุมชน การให้บริการชุมชนของโรงเรียนรวมทั้งการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน เปิดโอกาสและเชิญชวนให้บุคคลในชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนหรือนำกิจกรรมของโรงเรียนออกสู่ชุมชน การออกเยี่ยมเยียนชุมชน ร่วมศึกษาปัญหาและแก้ปัญหาให้ชุมชน มีการติดต่อกับชุมชนไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครองของนักเรียนหรือหน่วยงานอื่น ๆ จนก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน ในการพัฒนา แก้ไขปัญหาผู้เรียนและเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน โดยการเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพการศึกษา มุ่งจัดการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของชุมชน ตลอดจนร่วมกันส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการศึกษา การดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมทางการศึกษาให้เหมาะสมและยั่งยืน

3.2 ความสำคัญของความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของความสัมพันธกับผู้ปกครองและชุมชนไว้หลากหลายมุมมอง ดังนี้

ชูชาติ พวงสมจิตร (2560, หน้า 21) ให้ความสำคัญของความสัมพันธระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไว้ว่า การที่จะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้เข้าใจตรงกันและให้ชุมชนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และมีความเต็มใจให้ความร่วมมือกับโรงเรียน จะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนในทุก ๆ ด้านมีความ

คลองตัว ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่และนำไปสู่การพัฒนาเยาวชน ชุมชน และประเทศชาติตามลำดับ

รุ่งทิพย์ เข้มทิศ (2560, หน้า 20 – 21) ให้ความสำคัญและความจำเป็นของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ดังนี้

1. โรงเรียนเป็นหน่วยหนึ่งของชุมชน
2. เสริมสร้างโรงเรียนและชุมชนให้เหมาะสมกับสภาพแห่งความเปลี่ยนแปลงของสังคมหรือชุมชน
3. โรงเรียนจะต้องมีส่วนร่วมในการให้ความร่วมมือกัน พัฒนาชุมชนที่เป็นประโยชน์
4. เปิดโอกาสให้ชุมชนและโรงเรียนได้มีส่วนร่วมรับรู้และแก้ไขปัญหาร่วมกันและกัน
5. เพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับกลุ่มคนที่เป็นปัญหาต่อการศึกษา
6. เพื่อปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอนตามความต้องการของชุมชน
7. เพื่อใช้ทรัพยากรของชุมชนให้เป็นประโยชน์
8. ทำให้โรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจชุมชนอีกทั้งในด้านปัญหาของชุมชน

ธนพล สะพังเงิน (2564, หน้า 89) ให้ความสำคัญการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมีประโยชน์และความจำเป็นใน 3 ประการ ดังนี้

1. ช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน
2. ช่วยแก้ปัญหาคความขัดแย้ง
3. ช่วยให้เกิดการมีส่วนร่วม

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีความสำคัญในการช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน การดำเนินงานของโรงเรียนมีความคล่องตัวในทุก ๆ ด้าน เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนชุมชน โรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจชุมชนมากขึ้น และช่วยแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารและความเข้าใจ และสนับสนุนทรัพยากรและโอกาสทางการศึกษา

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, หน้า 15) ระบุตัวบ่งชี้ หรือองค์ประกอบในการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีดังนี้

1.1 กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน

1.2 ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

1.3 ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน

1.4 จัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

2. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ชูชาติ พวงสมจิตร (2560, หน้า 21) กล่าวว่าแนวคิดในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ดังต่อไปนี้

1. แนวนโยบายของโรงเรียน ถ้าหากโรงเรียนมีแนวนโยบายที่จะเปิดประตูโรงเรียน แล้วความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชนก็จะเป็นไปในทางที่ดี

2. ความร่วมมือของบุคลากร ในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน นั้น บุคลากรของโรงเรียนทุกคนจะต้องประสานกับทุกฝ่ายจึงจะทำให้ผลสำเร็จลุล่วงไปได้ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู เจ้าหน้าที่ และนักเรียน

3. ความพร้อมของโรงเรียน ความพร้อมในที่นี้ หมายถึงความพร้อมด้านอาคาร สถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวกที่จะให้ความช่วยเหลือร่วมกับชุมชน

4. ความพร้อมของชุมชน นอกจากองค์ประกอบของโรงเรียน แล้วองค์ประกอบของชุมชนก็มีส่วนสำคัญเช่นเดียวกันถ้าหากชุมชนไม่มีความพร้อม หรือไม่แน่ใจแล้ว การสร้างความสัมพันธ์แบบมีส่วนร่วมระหว่างทั้งสองฝ่ายจะเกิดขึ้นไม่ได้ ความพร้อมของชุมชนในที่นี้หมายถึง ความพร้อมทั้งในด้านความคิดเห็นและอื่น ๆ

รุ่งทิพย์ เข้มทิศ (2560, หน้า 20) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีแนวคิดดังนี้ 1) นโยบายของโรงเรียน 2) ความพร้อมของ โรงเรียนและชุมชน 3) มีความร่วมมือกันทุกฝ่าย 4) มีกลไกที่ก่อให้เกิดความร่วมมือ 5) มีการจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสมาคมผู้ปกครองและครู 6) กำหนดบทบาทหน้าที่ร่วมกันในทิศทางที่พึงประสงค์ 7) มีการดำเนินงานให้เกิดความ ร่วมมือ มีการวางแผนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนร่วมกันทั้งสองฝ่าย

ราชกิจจานุเบกษา (2562, หน้า 20) นำเสนอแนวคิดการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ไว้ดังนี้

1. ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน
3. ศึกษา เข้าถึงบริบทชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐาน ความแตกต่างทางวัฒนธรรม
4. ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ราชกิจจานุเบกษา (2563, หน้า 20) นำเสนอองค์ประกอบการสร้าง ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองกับชุมชน ไว้ดังนี้

1. ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนา และแก้ปัญหาผู้เรียน ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน
3. ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกัน บนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม
4. ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

วุฒิชัย โกตะชัย (2564, หน้า 56) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมีแนวคิด ดังนี้ 1) นโยบายของโรงเรียน 2) ความพร้อมของโรงเรียนและชุมชน 3) มีความร่วมมือกันทุกฝ่าย 4) มีกลไกที่ก่อให้เกิดความร่วมมือ 5) มีการจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสมาคมผู้ปกครองและครู 6) กำหนดบทบาทหน้าที่ร่วมกันในทิศทางที่พึงประสงค์ 7) มีการดำเนินงานให้เกิดความร่วมมือ มีการวางแผนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนร่วมกันทั้งสองฝ่าย

กล่าวบทสรุป แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ได้ดังนี้ การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง เพื่อการพัฒนา แก้ไขปัญหา ผู้เรียนโดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ และเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ศึกษา เข้าถึงบริบทชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางบุคคลและวัฒนธรรม ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

4.1 ความหมายการมีมนุษยสัมพันธ์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายการมีมนุษยสัมพันธ์ไว้หลากหลายมุมมอง ดังนี้

ลำเทียน เฝ้าอาจ (2560, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกันในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกันมีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนเกื้อกูลกันมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

ชลัทธ ไซตีกิตติเวช (2560, หน้า 63) ได้ให้ความหมายของการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลในองค์กรที่มีต่อกันในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนเกื้อกูลกันมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

อนันท์ งามสะอาด (2561, หน้า 72) ได้ให้ความหมายของการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกที่มีต่อกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในลักษณะของความเข้าใจ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูล ความสัมพันธ์อันดีซึ่งทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ

ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการในการแลกเปลี่ยนความคิดข่าวสารระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล จากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสาร โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง โดยที่บุคคลที่มาติดต่อสื่อสารกันจะมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและ

2) ความสามารถในการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการชักนำโน้มน้าวให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำตามความต้องการของผู้จูงใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

ทิพย์ นิลนพคุณ (2561, หน้า 56) ได้ให้ความหมายของการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ระดับการแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกันในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกันและกัน รวมถึงการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

สมใจ เดชบำรุง (2564, หน้า 426) ได้ให้ความหมายของการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกัน ในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนเกื้อกูลกันมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

สรุปได้ว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกต่อกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในลักษณะของความเข้าใจ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูล ความสัมพันธ์อันดีซึ่งทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งการมีมนุษยสัมพันธ์จำเป็นต้องมีทักษะการติดต่อสื่อสาร และการจูงใจที่ดีโดยอาศัยความเข้าใจ ความเคารพ ความจริงใจ และการสื่อสารที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างสงบสุข มีความร่วมมือ และเกิดผลดีต่อทั้งตนเองและผู้อื่น

4.2 ความสำคัญของการมีมนุษยสัมพันธ์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของการมีมนุษยสัมพันธ์ไว้หลากหลายมุมมอง ดังนี้

ชโลธร โชติศิริติเวช (2560, หน้า 3) ได้ให้ความสำคัญของการมีมนุษยสัมพันธ์ ไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้มนุษยสัมพันธ์ในโรงเรียนเป็นตัวเชื่อมให้เกิดการทำงานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เพื่อให้เกิดการร่วมมือในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรทุกฝ่าย อีกทั้งการสร้างคนหรือบุคลากรให้เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์หรือ soft skills จะมุ่งส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากร

ทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

สมใจ เดชบำรุง (2564, หน้า 464) ได้ให้ความสำคัญของการมีมนุษยสัมพันธ์ ไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นในทุกองค์การ เพราะความมนุษย์เรา จะทำการงานใดก็ต้องอาศัยมนุษยสัมพันธ์ที่เป็นเลิศเป็นองค์ประกอบด้วยกันทั้งนั้น มนุษยสัมพันธ์นั้นถือว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี เพื่อให้ เกิดความรักใคร่นับถือ ความร่วมมือความจงรักภักดีและความสำเร็จเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเกิดผลงาน และทำให้ทุกฝ่ายมีความพอใจ ดังนั้น การสร้างมนุษยสัมพันธ์ตามหลักพระพุทธศาสนาหรือที่เรียกว่าหลักสังคหวัตถุ 4 นั้น จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน นักบริหารที่ดีนั้นจะต้องคำนึงถึงมนุษยสัมพันธ์ ในการทำงานก่อนสิ่งอื่นเพราะงานทุกอย่างจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัย การร่วมมือร่วมใจของคนในหน่วยงานเป็นสำคัญ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การมีมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญ ส่งเสริม ความร่วมมือในการทำงานและการใช้ชีวิต ผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะสามารถสื่อสารได้ อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย และเหมาะสมทำให้การพูดคุย การเจรจา หรือการประสานงาน มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ช่วยในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความสัมพันธ์ อันดีระหว่างบุคคล ลดความเครียดและสร้างกำลังใจ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

4.3 แนวคิดเกี่ยวกับการมีมนุษยสัมพันธ์

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับการ มีมนุษยสัมพันธ์ ดังนี้

อนันท์ งามสะอาด (2561, หน้า 52) กล่าวถึงการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

1. ให้ความเคารพยกย่องสรรเสริญผู้บังคับบัญชาในโอกาสต่าง ๆ
2. ปฏิบัติงานตามคำสั่ง หรือที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถให้บังเกิดผลดีที่สุด
3. เข้าพบผู้บังคับบัญชา เพื่อปรึกษาหารือ ขอคำแนะนำในการทำงานให้เหมาะสมกับเวลา และโอกาส
4. อย่าโกรธหากผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นไม่ตรงกับความคิดเห็นของตน

5. เรียนรู้นิสัยการทำงานของผู้บังคับบัญชาเพื่อศึกษาส่วนดี เพื่อนำมาเป็นแนวทางปฏิบัติ
6. มีจิตใจร่าเริงแจ่มใส สร้างความเป็นมิตรกับบุคคลทุกคน อย่าก่อเรื่องกับคนอื่น จนต้องให้ผู้บังคับบัญชารำคาญ
7. ทำความเจริญก้าวหน้า มีความคิดริเริ่ม มีเหตุผล มีการตัดสินใจในการทำงานด้วยความเชื่อมั่น
8. สนใจที่จะศึกษาหาความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีกว่าปัจจุบัน
9. สร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้บังคับบัญชา อย่าบ่นถึงความยากลำบากการปฏิบัติงาน
10. ประเมินผลตนเองเป็นระยะ ๆ ทั้งในเรื่องความก้าวหน้าของงานในความยากลำบากในการปฏิบัติงาน

ทิพย์ นิลนพคุณ (2561, หน้า 1) กล่าวถึงการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในด้านการงานนั้นมีข้อที่ควรปฏิบัติ คือ

1. การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในองค์กร มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ การสร้างความเชื่อมั่นให้กับเพื่อนร่วมงาน การเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเองให้เข้าได้กับเพื่อนร่วมงาน
2. การควบคุมพฤติกรรมและเจตนาของผู้อื่น เมื่อต้องการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมีสิ่งที่จะต้องปฏิบัติ คือ การสร้างความประทับใจให้กับเพื่อนร่วมงาน การสร้างความเป็นมิตร มองหาส่วนดีและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน คำนึงถึงเสมอว่าเพื่อนร่วมงานทุกคนเป็นผู้มีคุณค่า การสั่งหรือติดต่องานไม่ควรใช้วิธีพูดผ่านกับคนอื่น ถ้าไม่จำเป็นจริง ๆ
3. วิธีการสร้างเสน่ห์ในบุคลิกภาพ การเป็นคนมีเสน่ห์จะช่วยให้บุคคลที่อยู่รอบข้างอยากเข้ามาชิดใกล้ และปรารถนาจะร่วมงานด้วย การสร้างเสน่ห์สามารถทำได้โดย การใช้น้ำเสียงหรือคำพูด การแสดงออกทางร่างกาย การใช้ภาษาที่เหมาะสม การพัฒนาบุคลิกภาพให้สง่างาม การแต่งกายให้เหมาะสมกับกาลเทศะ และการมีความมั่นใจในตนเอง
4. การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานในองค์กรผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีการสื่อสารเพื่อร่วมกัน

ดำเนินงานให้บรรลุภารกิจขององค์กร โดยผู้บังคับบัญชาจะทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้นโยบาย และข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเหมาะสมแก่พนักงาน และในทางตรงกันข้ามก็ต้องรับฟัง ข่าวสารข้อมูล ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อให้สามารถประสานงาน ในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดเกี่ยวกับการมีมนุษยสัมพันธ์ข้างต้น สรุปได้ว่า เป็นแนวทาง ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจ ความเคารพ ความจริงใจ และการสื่อสารที่ดี เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและมี ประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการทำงาน การศึกษา และการดำเนินชีวิตในสังคมในด้านการ มีมนุษยสัมพันธ์นั้นบุคลากรในโรงเรียนควรมีการประสานงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดกิจกรรมสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีในโรงเรียน มีการช่วยเหลือกันและมีน้ำใจต่อกัน ให้การสนับสนุนเกื้อกูล ซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

5. ด้านการมีส่วนร่วม

5.1 ความหมายการมีส่วนร่วม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วม ไว้หลากหลายมุมมอง ดังนี้

จิรวรรณ ผลไพร (2560, หน้า 61) ได้ให้ความหมายของการมี ส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน โดยมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดแผนงาน และโครงการโดยตัดสินใจล่วงหน้าในการกำหนดทางเลือกของการดำเนินงานในอนาคต ด้วยการให้เหตุผล การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลร่วมคิด ค้นหาค้นหาและตัดสินใจ หรือการกำหนดรายละเอียดของสิ่งที่จะดำเนินการ การมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติ โดยการมีส่วนร่วมมาร่วมดำเนินโครงการ ลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ร่วมกันในการบริหารงานหรือการประสานงาน การมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมที่ได้ดำเนินการ หรือปฏิบัติไปแล้ว และใช้หลักเกณฑ์เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดไว้เป็น เครื่องมือชี้วัดที่ครอบคลุมทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณและประสิทธิภาพในระยะเวลาที่กำหนดไว้ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์โดยการได้รับผลประโยชน์จากการเข้ามามีส่วนร่วมในการ

ทำงาน โดยการจัดแบ่ง กระจาย และรับผลประโยชน์ตอบแทน รวมทั้งแลกเปลี่ยนตอบแทนซึ่งกันและกัน

ศรัณยา มาทิพย์ (2560, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง กิจกรรมที่ผู้บริหาร บุคลากรในองค์กรและสมาชิกของชุมชนร่วมกันคิด ร่วมมือกันทำและร่วมกันประเมินผลเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

ศศิธร สิทธิพรหม (2560, หน้า 242) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการ การตรวจสอบ การประเมินและปรับปรุงแก้ไข

สกุลกานต์ โกสีลา (2561, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการของความร่วมมือที่จะนำความสามารถที่มีอยู่ของบุคคลหรือกลุ่มคนเข้าไปเกี่ยวข้องมาใช้ โดยการร่วมกันคิดร่วมกันทำและร่วมกันประเมินผล ในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ซึ่งเป็นกระทำความร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ หรือตามบทบาทหน้าที่โดยการใช้ความรู้ความสามารถและทรัพยากรร่วมกันในการพัฒนาเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และรับผลประโยชน์ร่วมกัน

เพ็ญประภา สมพงษ์ (2563, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างบุคลากรกับองค์กรหรือสถานศึกษา เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือกลุ่มบุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมกำหนดวิธีการทำงาน เป็นการระดมความคิดเห็น ร่วมมือจากบุคลากรภายในองค์กรเป็นการกระจายอำนาจเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือการดำเนินงานขององค์กรหรือชุมชน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การคิดวิเคราะห์ และการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อกำหนดแนวทางและทางเลือกในการดำเนินงานในอนาคตอย่างมีเหตุผล การมีส่วนร่วมยังรวมถึงการตัดสินใจร่วมกัน โดยการให้ข้อมูล แสดงความเห็นและกำหนดรายละเอียดของสิ่งที่จะดำเนินการ ตลอดจนการลงมือปฏิบัติร่วมกันตามแผนที่กำหนดไว้

นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงการตรวจสอบ การติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้

5.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของความสำคัญของการมีส่วนร่วม ไว้หลากหลายมุมมอง ดังนี้

ศรัณยา มาทิพย์ (2560, หน้า 12) ได้ให้ความสำคัญของความสำคัญของการมีส่วนร่วม ไว้ว่า ความสำคัญของการมีส่วนร่วม คือ การระดมสรรพกำลังที่มีอยู่ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกิจต่าง ๆ ขององค์กร ตอบสนองความต้องการในสังคม ความรักใคร่และความเป็นเจ้าของ ทำให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ลดความขัดแย้งในการทำงานที่สำคัญทำให้งานสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

ปานดวงใจ แส่นเกตู (2560, หน้า 41) ได้ให้ความสำคัญของความสำคัญของการมีส่วนร่วม ไว้ว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญ คือเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการทำงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบกับสิ่งที่เป็นผลกระทบ ต่อตนเองหรือโรงเรียนแล้วทำให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันกับงานหรือองค์กรนั้น ๆ

สกุลกานต์ โกสีลา (2561, หน้า 27 – 28) ได้ให้ความสำคัญของความสำคัญของการมีส่วนร่วม ไว้ว่า การมีส่วนร่วมมีความจำเป็นสำหรับการศึกษา ในปัจจุบัน นอกจากจะสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แล้วการมีส่วนร่วมยังเปิดโอกาสให้บุคคลที่เกี่ยวข้องในกิจกรรมเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมนั้น ๆ ในเรื่องต่าง ๆ เช่น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และยังเป็นการสนองความต้องการของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานหรือทำกิจกรรมร่วมกัน เพราะการมีส่วนร่วมจะเป็นการสร้างบรรยากาศแห่งประชาธิปไตยและถือว่าเป็นบรรยากาศที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

เพ็ญประภา สมพงษ์ (2563, หน้า 41) ได้ให้ความสำคัญของความสำคัญของการมีส่วนร่วม ไว้ว่า การมีส่วนร่วม คือการเชื่อมโยงระหว่างบุคลากร กับองค์กรหรือสถานศึกษา เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การปฏิบัติงาน เป็นการระดมความคิดความร่วมมือจากบุคลากรภายในองค์กร เป็นการกระจายอำนาจ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กร

กล่าวโดยสรุป การมีส่วนร่วม มีความสำคัญคือเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการทำงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบทำให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ลดความขัดแย้งในการทำงานที่สำคัญทำให้งานสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

5.3 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

ศรัณยา มาทิพย์ (2560, หน้า 92) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของมนุษย์ (Action of Human) ในลักษณะที่สามารถนำไปปรับใช้ทางสังคมทั่วไป กล่าวคือ การกระทำใด ๆ ของมนุษย์จะขึ้นอยู่กับความสนใจและระบบค่านิยมของบุคคล

1. บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล (Personality)
2. ระบบสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ (Social System)
3. วัฒนธรรม (Culture) ในสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่และ

วัฒนธรรมนี้จะเป็นตัวกำหนดเกี่ยวกับความคิด ความเชื่อถือ (Idea of Believes) ความสนใจ (Primary of Interest) และระบบค่านิยมของบุคคล (Ystem of Value Orientation)

สกุลกานต์ โกสีลา (2561, หน้า 60 – 63) ได้ศึกษาเรื่องแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของมนุษย์ (Human Action) โดยให้กำหนดความการกระทำว่าเป็นพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งที่เป็นแบบเปิดและลึกลับซึ่งบุคคลผู้ทำกำหนดให้มีความหมายเป็นส่วนตัว ความเข้าใจในระบบความหมายเกิดขึ้นได้ 2 ประการกล่าวคือ

1. ความหมายส่วนตัวจากการกระทำของบุคคลหนึ่งสามารถเข้าใจได้จากการสังเกตโดยตรง
2. มีการเข้าใจสิ่งเร้า เราสามารถแสดงความรู้สึกออกมาด้วยตัวเราเองในการให้เหตุผลซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ของผู้นำหรือถ้าการกระทำของบุคคลไม่มีเหตุผลแล้วอาจจะเข้าใจในส่วนประกอบแห่งอารมณ์ที่มีการกระทำเกิดขึ้น โดยอาศัยการเข้าไปมีส่วนร่วมที่มีความเห็นอกเห็นใจต่อมนุษย์ผู้สังเกต ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยกับแนวทฤษฎีหรือจุดมุ่งหมายขั้นสูงสุดหรือค่านิยมของผู้นำ แต่โดยสติปัญญาแล้วเราอาจเข้าใจสถานการณ์และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง อีกนัยหนึ่งการกระทำบางอย่างเกิดขึ้นจากแรงกระตุ้นสามารถถือได้ว่าการอธิบายที่แท้จริงของการกระทำเพราะแรงกระตุ้นจะมีอยู่

ในส่วนลึกของจิตใจผู้กระทำและสำหรับผู้สังเกตนั้น แรงกระตุ้นเป็นพื้นฐานที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาพฤติกรรม และเวเบอร์ได้กล่าวว่า การกระทำทางสังคม 4 ชั้น คือ

2.1 การกระทำที่มีเหตุผลเป็นการกระทำที่ใช้วิธีการอันเหมาะสมในอันที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่เลือกไว้อย่างมีเหตุผล การกระทำดังกล่าวมุ่งไปในด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม

2.2 การกระทำที่เกี่ยวกับค่านิยม เป็นการกระทำเช่นนี้มุ่งไปในด้านจริยธรรมและศีลธรรมอย่างอื่น เพื่อดำรงไว้ซึ่งความเป็นระเบียบในชีวิตทางสังคม

2.3 การกระทำตามประเพณี เป็นการกระทำที่ไม่เปลี่ยนแปลงโดยยึดแบบอย่างที่ทำกันมาในอดีตเป็นหลัก พฤติกรรมการกระทำตามประเพณีที่ไม่คำนึงถึงเหตุผล

เพ็ญประภา สมพงษ์ (2563, หน้า 26) ได้สรุปแนวคิดและปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการรักษาการมีส่วนร่วมของบุคคลไว้ 11 ประการ ดังนี้

1. การปฏิบัติตนให้สอดคล้องตามความเชื่อถือพื้นฐาน กล่าวคือ บุคคลและกลุ่มบุคคลเหมือนจะเลือกแบบวิธีการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องและคล้ายคลึงกับความเชื่อพื้นฐานของตนเอง
2. มาตรฐานคุณค่า บุคคลและกลุ่มบุคคลดูเหมือนจะปฏิบัติในลักษณะที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณค่าของตนเอง
3. เป้าหมาย บุคคลและกลุ่มบุคคลดูเหมือนจะส่งเสริมป้องกันและรักษาเป้าหมายตน
4. ประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา พฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลบางครั้งมีรากฐานมาจากประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา
5. ความคาดหวัง บุคคลและกลุ่มบุคคลจะประพฤติตามแบบที่ตนคาดหวังว่าจะต้องประพฤติในสถานการณ์เช่นนั้น ทั้งยังชอบปฏิบัติต่อผู้อื่นในลักษณะที่ตนคาดหวังจากผู้อื่นด้วยเช่นกัน
6. การมองแต่ตนเอง บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำสิ่งต่าง ๆ ซึ่งคิดว่าตนเองสมควรกระทำเช่นนั้น
7. การบีบบังคับ บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความรู้สึกว่าตนถูกบังคับให้ทำ

8. นิสัยและประเพณี บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเรามีนิสัยชอบกระทำอยู่ในสถานการณ์นั้น ๆ

9. โอกาส บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบการปฏิบัติของสังคมโดยเฉพาะในทางที่เกี่ยวข้องกับจำนวนและชนิดของโอกาสซึ่งโครงการของสังคมเชื้ออำนาจเข้ามามีส่วนร่วมกันในการกระทำเช่นนั้นเท่าที่พวกเขาได้รับรู้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม แนวทางที่เน้นการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีบทบาทในกระบวนการคิด วางแผน ตัดสินใจ ปฏิบัติ และประเมินผล โดยถือว่าการมีส่วนร่วมเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม มุ่งเน้นให้บุคคลหรือกลุ่มคน เข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ ต่อกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ไม่ใช่เพียงแค่เป็นผู้รับผลจากการดำเนินการเท่านั้น แต่เป็น “เจ้าของร่วม” ของการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา

6. ด้านการมีจิตบริการ

6.1 ความหมายของการมีจิตบริการ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายการมีจิตบริการไว้หลากหลายมุมมอง ดังนี้

จิตบริการ (Service mind) ถือเป็นหัวใจหลักของงานบริการ กล่าวคือ การมีจิตบริการของผู้ให้บริการจะแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมการให้บริการ

มนต์จรัส วัชรสิงห์และคณะ (2561) ซึ่งจะแสดงออกได้หลายรูปแบบทั้งทางกายและทางใจไม่ว่าจะเป็นการดูแลเอาใจใส่ผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ การให้บริการด้วยความรู้ในเรื่องที่ให้บริการเป็นอย่างดี รวมถึงมีการแสดงกิริยา วาจาที่สุภาพ สามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดีและมีพฤติกรรมที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจและประทับใจต่อตัวผู้ให้บริการและองค์กร ดังนั้น การมีจิตบริการที่ดีจะเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรจึงนับว่า มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ จิตบริการยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างทัศนคติด้านบวกให้กับผู้ให้บริการ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานด้านบริการโดยตรงและยังเป็นปัจจัยที่ใช้ในการวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงาน อีกด้วย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า จิตบริการ (Service mind) ถือเป็นหัวใจหลักของงานบริการ กล่าวคือ คุณลักษณะทางจิตใจที่มีความพร้อมในการให้บริการของผู้บริหาร

สถานศึกษา ได้แก่ มีความรู้และความสามารถเกี่ยวกับงานที่ให้บริการ มีความรู้เกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ให้บริการเป็นอย่างดี กริยา วาจาสุภาพ ให้บริการด้วยวาจาสุภาพ และปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชา ผู้รับบริการอย่างมีมารยาท และให้เกียรติ บริการด้วยความเต็มใจ บริการผู้ได้บังคับบัญชา ผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ และกระตือรือร้นช่วยเหลือ เข้าใจความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ เข้าใจความต้องการและความคาดหวังของผู้ได้บังคับบัญชา มีทัศนคติที่ดีในงานบริการ และให้บริการด้วยเหตุและผลในเชิงบวก สามารถควบคุมอารมณ์ ระหว่างการให้บริการ ที่ต้องเผชิญกับความกดดัน และเหตุการณ์ไม่คาดฝันได้

6.2 ความสำคัญของการมีจิตบริการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสำคัญของจิตบริการ จากนักวิชาการหลายท่าน พบว่า จิตบริการ เป็นหัวใจสำคัญของงานบริการ ในปัจจุบัน หน่วยงานภาคเอกชน และภาครัฐต่างให้ความสำคัญกับพฤติกรรมจิตบริการ โดยต้องแสดงพฤติกรรมบริการที่เหมาะสม ด้วยความเต็มใจ ใส่ใจ และทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ให้กับผู้รับบริการด้วยใจ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนโดยเน้นไปที่ประสิทธิภาพเพื่อสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ สิ่งสำคัญของคุณภาพมาตรฐาน และการมีจิตบริการที่ดีคือการเริ่มต้น ด้วยการปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้ให้บริการ ให้ตระหนักว่าพฤติกรรมจิตบริการของพนักงานที่แสดงออกนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เป็นตัวแทนขององค์กร ซึ่งมีความสำคัญที่จะส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร (ชมพู เนินหาด และคณะ, 2561; ชมพู เนินหาด และคณะ, 2563) ทั้งนี้จิตบริการที่ดีจะเป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้ใช้บริการที่มาติดต่อกับองค์กร เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา และสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ซึ่งอาจจะส่งผลในการขอใช้บริการด้านอื่น ๆ ในโอกาสต่อไป (สมชาติ กิจยรรยง, 2543) ทั้งนี้ จิตบริการยังมีลักษณะสำคัญที่จะทำให้พนักงานเป็นผู้ให้บริการที่ดีได้แก่การมีความรู้จริงในงานที่ปฏิบัติ (Knowledge) มีความช่างสังเกต (Observe) มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) มีกิริยา วาจาสุภาพ (Manner) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative) สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี (Emotional control) มีสติในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น (Calmness) มีทัศนคติต่องานบริการดี (Attitude) และมีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ (Responsibility) ซึ่งสามารถจำแนกลักษณะสำคัญออกเป็น 3 ลักษณะ โดยอ้างอิงจากคู่มือเทคนิคการให้บริการด้วยใจ (ตรีเพ็ชร อ่ำเมือง, 2553) ดังนี้

1. ลักษณะทางสติปัญญา ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ได้แก่ การช่างสังเกต การมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ การมีความรู้จริงในงานที่ปฏิบัติ การรู้กฎระเบียบ นโยบาย และวิธีปฏิบัติขององค์กรเพื่อช่วยให้ลดข้อผิดพลาด

2. ลักษณะพฤติกรรม ด้านสร้างความรู้สึกรับชอบหรือพึงพอใจ ได้แก่ กิริยาท่าทาง ความกระตือรือร้น น้ำเสียง และการควบคุมอารมณ์ส่งผลให้เกิดเป็น บุคลิกภาพที่ดีผู้รับบริการจึงมีความพึงพอใจเมื่อมาใช้บริการ

3. ลักษณะค่านิยมและทัศนคติด้านสร้างความประทับใจ ได้แก่ การมีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ เห็นความสำคัญของทุกงานที่ปฏิบัติ เพื่อบริการผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ระลึกถึงผู้ที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือในการทำงาน กล่าวขอบคุณ และชมเชยเพื่อให้กำลังใจซึ่งกันและกัน การรับผิดชอบต่อทรัพย์สินของส่วนรวม วัสดุหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า จิตบริการ เป็นหัวใจสำคัญของงานบริการ ทั้งหน่วยงาน ภาคเอกชน และภาครัฐ ต่างให้ความสำคัญกับพฤติกรรมจิตบริการ โดยต้องแสดง พฤติกรรมบริการที่เหมาะสมด้วยความเต็มใจ ใส่ใจ และทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ให้กับผู้รับบริการด้วยใจ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน โดยเน้นไปที่ประสิทธิภาพเพื่อสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ สิ่งสำคัญของคุณภาพ มาตรฐานและการมีจิตบริการที่ดีคือการเริ่มต้นด้วยการปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้ให้บริการให้ตระหนักว่า พฤติกรรมจิตบริการของพนักงานที่แสดงออกนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เป็นตัวแทนขององค์กร ซึ่งมีความสำคัญที่จะส่งผลต่อภาพลักษณ์ นอกจากนี้การมีจิตบริการที่ดีจะเป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้ใช้บริการที่มาติดต่อกับองค์กร เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา และสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ซึ่งอาจจะส่งผลในการขอใช้บริการด้านอื่น ๆ ในโอกาสต่อไป ทั้งนี้จิตบริการยังมีลักษณะสำคัญที่จะทำให้พนักงานเป็นผู้ให้บริการที่ดีซึ่งสามารถจำแนกลักษณะสำคัญออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) ลักษณะทางสติปัญญา ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน 2) ลักษณะพฤติกรรม ด้านสร้างความรู้สึกรับชอบหรือพึงพอใจ และ 3) ลักษณะค่านิยม และทัศนคติ ด้านสร้างความประทับใจ

6.3 แนวคิดเกี่ยวกับการมีจิตบริการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของผู้มีจิตบริการ จากนักวิชาการ หลายท่านพบว่า ลักษณะของจิตบริการ คือ คุณลักษณะหรือการ แสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรม (อาภรณ์ ภูวพิทยาพันธ์, 2549) กล่าวคือ บุคคล

ซึ่งแสดงออกต่อผู้อื่น สามารถมองเห็นได้จากการแสดงออกในลักษณะแววตา สีหน้า กริยา ท่าทาง คำพูดหรือน้ำเสียง การแสดงออกถึงอารมณ์ความรู้สึกนึกคิด และจิตใจ และค่านิยมความเชื่อ (สมิต สัจฉกร, 2543) เพื่อก่อให้เกิดความประทับใจ และได้รับ ประโยชน์ให้มากที่สุดแก่ผู้มารับบริการ นอกจากนี้ คุณลักษณะของผู้มีจิตบริการ ยังหมายถึง การให้บริการด้วยความเสมอภาค เกิดความก้าวหน้าในการให้บริการด้วย จิตที่มีเมตตา มีความสุภาพ อ่อนโยน ยินดีให้บริการ ด้วยการให้การช่วยเหลือเกื้อกูล ต่อผู้ให้บริการอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ (มานิตา ชูช่วย, 2561; Millett, 1954) ซึ่งประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ ดังนี้

1. ให้บริการด้วยรอยยิ้ม และคำพูดที่เหมาะสมเพื่อสร้างความวางใจให้กับผู้รับบริการ
2. แสดงออกถึงความพร้อมและความเต็มใจในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ
3. สามารถควบคุมกริยา ท่าทางและน้ำเสียงในขณะที่ให้บริการได้เป็นอย่างดี
4. การพัฒนางานบริการให้มีความเจริญก้าวหน้าและทันสมัยทั้งทางด้านปริมาณงาน และคุณภาพ และวิธีการให้บริการมีความเหมาะสม กระชับ ลดขั้นตอนในการทำงานที่ไม่สำคัญ
5. มีน้ำใจที่จะเสนอแนะหรือให้ข้อมูลในเรื่องอื่น ๆ ที่เห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการในเชิงบวก
6. ให้บริการอย่างเสมอภาคไม่แบ่งแยกเชื้อชาติศาสนาและฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

สรุปได้ว่า ลักษณะแนวคิดของผู้มีจิตบริการ เป็นพฤติกรรมของบุคคล ที่แสดงออกต่อผู้อื่น โดยผู้อื่นสามารถรับรู้ได้จากการแสดงออกในลักษณะแววตา สีหน้า กริยา ท่าทาง คำพูดหรือน้ำเสียง การแสดงออกถึงอารมณ์จากบุคคลนั้น ซึ่งการปฏิบัติ ด้วยจิตบริการที่ดีนั้นต้องอาศัย องค์ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) ให้บริการด้วยรอยยิ้ม 2) การดูแลเอาใจใส่ 3) การควบคุมอารมณ์ 4) การบริการอย่างก้าวหน้า 5) การมีทัศนคติเชิงบวก และ 6) การให้บริการอย่างเสมอภาค

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน

1. ความหมายของความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน

1.1 ความหมายของความสุข

ประเวศ วะสี (2564, หน้า 41) ให้ความหมายของความสุข ไว้ว่า ความสุข คือ การลื่นไถลของความทุกข์ ซึ่งความทุกข์เกิดจากการบีบคั้นทางกาย สังคม จิตใจและปัญญา โดยการบีบคั้นทางกาย เช่น การขาดปัจจัย 4 สิ่งแวดล้อมไม่ดี การเป็นโรค การบีบคั้นทางสังคม เช่น ความขัดแย้งในครอบครัว ชุมชน สังคม เศรษฐกิจ การเมือง การขาดความยุติธรรม การบีบคั้นทางจิต เช่น หงุดหงิด รำคาญ โทสะ โลภะ พยาบาท ฟุ้งซ่าน สงสัยระแวง เห็นแก่ตัว ขาดสติ ขาดสมาธิ การบีบคั้นทางปัญญา เช่น เข้าใจอะไรไม่แจ่มแจ้ง โง่ คิดและทำอะไรไม่ถูกต้อง

ปาริฉัตร ไชยเดช (2564, หน้า 16) ได้กล่าวถึง แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขอีกประการหนึ่งคือ ความอยู่ดีมีสุข คือ การมีสุขภาพอนามัยที่ดีทั้งร่างกาย และจิตใจ มีงานทำ มีรายได้พอเพียงต่อการดำรงชีพ มีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคง อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี และอยู่ภายใต้ระบบการบริหารจัดการที่ดีของรัฐ

สุชาติ ศรีรักษา (2564, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของความสุข หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อสิ่งรอบตัวต่าง ๆ รวมถึงความพึงพอใจที่ได้รับจากการปฏิบัติของคนอื่นต่อตนเอง

อารีย์ บุญผ่อง (2564, หน้า 32) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตโดยรวมของบุคคลที่ครอบคลุมมิติทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมต่อสิ่งรอบตัวต่าง ๆ รวมถึงความพึงพอใจที่ได้รับจากการปฏิบัติของคนอื่นต่อตนเอง

พนิดา คะชา (2565, หน้า 22) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกหรือสภาวะทางอารมณ์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เป็นการประเมินถึงความพึงพอใจของบุคคลนั้น ๆ มีความพึงพอใจกับเป้าหมายหลักของชีวิต รวมถึงประสบการณ์ที่ได้รับรู้ กระทำในสิ่งที่นำมาซึ่งสิ่งดีงาม มีอารมณ์ทางบวกสูงและอารมณ์ทางลบต่ำ

กรมการพัฒนาชุมชน (2565, หน้า 2) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง สภาวะที่คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำรงชีวิตอย่างมี คุณภาพทั้งจิต กาย ปัญญา ที่เชื่อมโยงกับ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นองค์รวมและสัมพันธ์กันได้อย่างดีถูกต้องดีงาม นำไปสู่ การอยู่ร่วมกันอย่างสันติระหว่างคนกับคนและระหว่างคนกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สุพัตรา อภิชัยมงคล (2565, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของความ สุข หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลมาจากความสามารถในการจัดปัญหาในการ ดำเนินชีวิตที่มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดี งามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ความสุขจึงสามารถ ค้นหได้จากตัวของเราเอง

เมธาพร พังลักษณ์ (2565, หน้า 15) กล่าวว่า ความสุข หมายถึงการรับรู้ ความรู้สึกหรือภาวะอารมณ์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ความสุข มีคำใช้สื่อความหมายได้ หลายคำ เช่น ความสุข ความพึงพอใจและความสนุกสนาน ซึ่งในแต่ละคำที่ใช้เรียก มีความหมายใกล้เคียงกัน ความสุขจะเป็นลักษณะทางอารมณ์ ความรู้สึกที่แสดงออก ทางพฤติกรรมค่อนข้างคงทน ยาวนาน ซึ่งความพอใจจะเป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ ที่เกิดขึ้นในลักษณะที่ต้องมีสิ่งที่มากระทำหรือมีผลกระทบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในอารมณ์ ของบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกที่มีความสุข ส่วนความสนุกสนานส่วนมากจะเป็น ลักษณะของอารมณ์ที่เกิดขึ้นในขณะที่ดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งมีลักษณะคงที่ ไม่เปลี่ยนแปลงได้ง่าย

Glatzer (2000, Online) กล่าวว่า คนเราส่วนใหญ่มักจะคิดถึงเรื่อง ความสุข และดูเหมือนว่าทุก ๆ คนทำทุกอย่างในชีวิตเพื่อที่จะได้สร้างความสุขให้กับตนเอง เพราะความสุขเป็นสิ่งที่มีความแปลกในตัวของมันเอง มุมมองของ “ความสุข” จึงอธิบาย ในศาสตร์หลายแขนง ซึ่งคำอธิบายมีความแตกต่างกันไปตามศาสตร์นั้น ๆ ดังนี้

1. นักจิตวิทยามองว่าความสุขเป็นคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ
2. นักชีววิทยามองว่าความสุขเป็นผลมาจากการทำงานของสารเคมี

ในร่างกาย

3. นักปรัชญามองว่า ความสุขเป็นเรื่องเกี่ยวกับศีลธรรม
4. นักสังคมศาสตร์มองความสุขว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับสภาวะทาง สังคม ความสุขเป็นเรื่องของบุคคลแต่ละคนหรือจะเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นปรากฏการณ์ ทางจิตใจของแต่ละคนก็ได้ ซึ่งนักสังคมศาสตร์มองว่าความสุขของแต่ละบุคคล เป็นรากฐานของสังคม

Anna (2005, p. 301) ได้ศึกษาถึงความสุขในทางจิตวิทยา สรุปว่าเป็น ความรู้สึกทางอารมณ์ที่แต่ละบุคคลตัดสินว่ามีความสุขมากหรือน้อย ซึ่งขึ้นอยู่กับวิถีชีวิต ที่กำลังดำเนินอยู่ ประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีตและทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินชีวิต

หลักการ วิธีคิด ประสบการณ์ชีวิตอาจมีทั้งที่ก่อให้เกิดความสุข และความทุกข์ และระดับ
 ของความสุขและความทุกข์ขึ้นอยู่กับเราจะจดจำประสบการณ์ชีวิตนั้นได้มากหรือน้อย

Layard, R. (2005, pp. 202 – 203) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง
 ความรู้สึกที่ดีที่สุด การมีชีวิตที่มีความสุขสนุกสนานและเป็นความปรารถนาของบุคคล
 ที่อยากจะคงความรู้สึกดังกล่าวไว้ให้ยาวนาน ซึ่งตรงข้ามกับความรู้สึกที่ไม่มีความสุข
 สรุปได้ว่า ความสุข (Happiness) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อ
 เหตุการณ์หรือสถานการณ์แล้วเกิดความรู้สึกทางบวก เช่น สนุกสนาน มีความยินดี
 เบิกบานใจ ซาบซึ้งใจ พึงพอใจ โดยปราศจากความรู้สึกทางลบ เช่น ความวิตกกังวล
 และความซึมเศร้า พึงพอใจในชีวิตโดยรวมของบุคคลที่ครอบคลุมมิติทั้งด้านร่างกาย จิตใจ
 อารมณ์ และสังคม ต่อสิ่งรอบตัวต่าง ๆ รวมถึงความพึงพอใจที่ได้รับจากการปฏิบัติของคน
 อื่นต่อตนเอง การมีสุขภาพอนามัยที่ดีทั้งร่างกาย และจิตใจ มีงานทำ มีรายได้พอเพียงต่อ
 การดำรงชีพ มีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคง อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีและอยู่ภายใต้ระบบการ
 บริหารจัดการที่ดีของรัฐ การรับรู้ ความรู้สึกหรือสภาวะทางอารมณ์ในช่วงเวลาใด
 เวลาหนึ่ง เป็นการประเมินถึงความพึงพอใจของบุคคลนั้น ๆ

1.2 ความหมายของการทำงาน

พรณิภา สืบสุข (2564, หน้า 6) กล่าวว่า การทำงาน หมายถึง การทำ
 กิจกรรมในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จขององค์การทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ
 เกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพโดยอาศัยความสามารถทักษะซึ่งเป็นลักษณะ
 เฉพาะของบุคคล ความพยายาม การตั้งใจ การรับรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ
 ตลอดจนการได้รับการสนับสนุนจากองค์การ

กุลธิภา ถิตินวษ์ประทีป (2564, หน้า 33) กล่าวว่า การทำงาน หมายถึง
 การทำกิจกรรมที่ตนเองรับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จตามที่องค์การต้องการโดยอาศัย
 ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ของตนเอง

อรรถพร คงเขียว (2564, หน้า 7) กล่าวว่า การทำงาน หมายถึง
 พฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มุ่งกระทำให้สำเร็จและเกิดผลของงาน

ทศพร จิรกิจวิบูลย์ (2564, หน้า 14) กล่าวว่า การทำงาน หมายถึง
 ภารกิจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคู่กับตำแหน่งทางสังคมในสถาบันหรือองค์กร
 ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตามต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภาระหน้าที่
 ตามที่ได้กำหนดไว้และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ต้องนำความรู้

ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์หรือโมทัศน์ของตนเองที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมีศาสตร์และศิลป์ในบทบาทหน้าที่

Kreither and Kinicki (2001, p. 143) กล่าวว่า การทำงานเกิดจากการรวมกันระหว่างความพยายาม ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคล

Matteson (2002, p. 153) กล่าวว่า การทำงาน หมายถึง สิ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและเป็นสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสำคัญยิ่งในศตวรรษที่ 21

สรุปได้ว่า การทำงาน หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมให้ประสบผลสำเร็จตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดขึ้นเฉพาะของบุคคล เฉพาะตำแหน่ง ภายในองค์กร ซึ่งต้องใช้ ทักษะ ความรู้ ความสามารถประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

1.3 ความหมายของความสุขในการทำงาน

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2563, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตัวเองรัก รู้สึกสนุกสนานและครึกครื้นในงานที่ทำมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประสบการณ์ที่ได้รับเกิดการปฏิสัมพันธ์ในทางบวก

จิรา เต็มจิตอารีย์ (2563, หน้า 23) กล่าวว่า การมีความสุขในการทำงาน หมายถึง การเลือกทำงานที่ชอบหรือการสร้างความพึงพอใจในงานที่ทำ หากมีงานให้มีความสุข พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายอย่างภายในขอบเขตที่สังคมยอมรับ ตามความสามารถของตนเองและมองเห็นหนทางไปสู่ความสำเร็จได้ แล้วลงมือปฏิบัติอย่างตั้งใจก็ย่อมเกิดความสุข เกิดความปิติจากความสำเร็จในงานตามมา

ทัศนิกา เทพสุริวงศ์ (2564, หน้า 20) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานหมายถึง บุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ทำ มีอารมณ์ ความคิด การกระทำในทางบวกมากกว่าทางลบ มีความคิดปฏิสัมพันธ์ผลงาน มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน องค์กร มีผลผลิตที่ดีและตอบแทนคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้แก่พนักงาน มีการให้ซึ่งกันและกันบนพื้นฐานของความถูกต้องและดีงาม

วรรณพร พรายสวาท (2564, หน้า 27) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความสุขจากการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีผลงาน มีความมั่นคงที่ดีในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เกิดความรู้สึกว่าตัวเองเป็นคนที่มีความค่าต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต นำไปเผยแพร่ต่อครอบครัว ชุมชน และแรงงานที่มี

ทั้งนี้ สิ่งที่ยองค์กรจะได้รับจากการมีความสุขในการทำงาน ก็คือ คุณภาพของสินค้าและบริการที่ดีขึ้น ผลผลิตสูงขึ้น การขาดงานน้อยลง มีพนักงานที่เข้มแข็งในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ลดอัตราการเลิกจ้าง ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่ ตลอดจนทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดี และลดความไม่พอใจของผู้ใช้แรงงานนอกจากนั้นยังทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทำให้พนักงานรักองค์กรมากขึ้น ส่งผลดีต่อองค์กรโดยรวมมากขึ้น

เนตรสวรรค์ จินตนาวิลี (2563, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกในการทำงานทางบวก แสดงออกถึงการอยากช่วยเหลือ อยากทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นที่ยอมรับ มีความเต็มใจทำงาน นำไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มาจากปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน และลักษณะของงาน

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของครูที่มีต่อ งานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน มีความผูกพันในงานที่ทำ ทำให้เกิดแรงผลักดันในทางบวกให้กับตนเองและองค์กร ทั้งยังสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

2. ความสำคัญของความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน

ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ตามแนวคิดของ Manion (2003) เป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผลส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อ งานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งมุ่งอธิบายด้วย องค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงาน เกิดสังคมนการทำงานขึ้นเกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ทำทนายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่องจากองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ ดังกล่าว Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงานจากสภาพแวดล้อมให้จูงใจอยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุขความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงานผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป

Kjerulf (2007) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกของความสุที่ได้รับจากการทำงาน เช่น การรู้สึกสนุกสนาน การได้ทำงานที่ยิ่งใหญ่และรู้สึกภาคภูมิใจ

การเห็นคุณค่าของงาน การทำงานร่วมกับบุคคลที่มีความสามารถ ซึ่งเสนอข้อสังเกตถึงลักษณะสำคัญในการสร้างความสุขในองค์กร คือ

1. ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่แพร่กระจาย อันเกิดจากเซลล์สมองของมนุษย์ซึ่งมีเซลล์กระจกเงาโดยทำหน้าที่คล้ายกับการสะท้อนภาพหรือการเลียนแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ ดังนั้น คนมีความสุขเพียงหนึ่ง คนก็สามารถแพร่กระจายอารมณ์เชิงบวกไปทั่วองค์กรได้ในทางตรงกันข้ามคนที่มีความทุกข์ก็สามารถแพร่กระจายอารมณ์เชิงลบได้เช่นกัน

2. ความพึงพอใจในงานไม่ใช่ความสุข เพราะความพึงพอใจเป็นเพียงแค่การใช้ชีวิตการทำงานอย่างพอใจ แต่ความสุขในการทำงาน คือ การทำงานนั้นเต็มไปด้วยความตื่น ตื่นกระตือรือร้น เปี่ยมไปด้วยพลังงานและความสนุกสนาน

3. ความสุขในการทำงานไม่จำเป็นจะต้องมีความสุขตลอดเวลาแม้จะเป็นงานที่ตนเองรักก็ตาม อาจมีช่วงเวลาที่ จะเกิดความรู้สึกท้อแท้ได้ ดังนั้น บุคคลจำเป็นต้องมีความกระตือรือร้นและมีทักษะแก้ไขปัญหาด้วยการมองด้านบวก

4. ความสุขในการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน จึงควรใช้หลักการบริหารแบบมีทางเลือก

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานครูในโรงเรียน การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน รู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานที่ทำมีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในองค์กรอย่างมีความสุข

3. องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน

สมิต สัจฉกร (2563, หน้า 13) กล่าวว่า การสร้างความสุขในการทำงานสามารถทำได้ตามสภาวะการณ์และต้องเกี่ยวข้องกับเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. ลักษณะงาน ถ้าได้งานที่เรารัก เราจะมีความสุข แต่ถ้าหากเราไม่สามารถเลือกงานได้ เราต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับงานที่เราทำอยู่ แสวงหาวิธีที่จะทำให้เราพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย

2. การได้รับงานที่ท้าทายความสามารถ ทำให้คนมีความสุขหรือได้รับการยอมรับ โดยเฉพาะงานที่ยาก ต้องใช้ความคิดริเริ่มปฏิสัมพันธ์และทำงานที่เป็น

นวัตกรรมใหม่ ๆ ยิ่งทำงานนั้นสำเร็จลงได้ก็จะเกิดความภูมิใจ ทำให้มีความเชื่อมั่น และมีความสุขที่ได้รับเกียรติ

3. การได้ทำงานที่แต่ละคนมีใจรักและอยากทำ ถือว่าเป็นงานที่ สนุกสนาน สร้างความพึงพอใจสูงสุด เพราะได้ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน นั้น ๆ จะมีผลทำให้เกิดความชอบ มีความพยายาม มีใจผูกพัน หมั่นไตร่ตรอง จนเกิดความทุ่มเทให้กับงานอย่างจริงจัง

รวมศิริ เมนะโพธิ (2563, หน้า 9) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) ประกอบด้วย ปัจจัย 5 ประการด้วยกัน คือ ผู้นำ (Leadership) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendship) ความรักในงาน (Job Inspirition) ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

อภิชาติ ภูพานิช (2563, หน้า 26 – 27) กล่าวว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ของความสุขในการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสามารถจำแนกออกมาได้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. นโยบายและการบริหารองค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายและการบริหาร การปกครอง การบังคับบัญชา การนิเทศงาน นโยบายขององค์กร และธรรมเนียมขององค์กร

2. การจัดสวัสดิการและการเดินทาง ที่อยู่อาศัยที่หน่วยงานจัดให้ บุคลากร

3. เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับงานที่ทำ

4. ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานทั้งกับผู้บังคับบัญชาและกับ เพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความรู้สึกรักใคร่ ประสงค์ ความรู้สึกต่อชุมชนองค์กร ความสัมพันธ์ ที่สนิทสนม ไม่แบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน เป็นต้น

5. ลักษณะสภาพแวดล้อมหรือสภาพการทำงาน ได้แก่ สถานที่ ทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ขนาดองค์กร ชื่อเสียง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร บทบาทและหน้าที่ในการทำงานในองค์กร

6. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงานและการเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ได้แก่ การสร้างกุศลทางชีวิตทั้งทางด้านการงานและครอบครัว หรือความเป็นส่วนตัวของบุคคล และการแบ่งเวลาในการทำงาน

ชุตินันท์ พ้าภิญโญ (2564, หน้า 3) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ด้านด้วยกันคือ ด้านผู้นำ (Leadership) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

คมกริช สุรวะ (2564, หน้า 4) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ความตื่นรู้ในงงาน (Arousal) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) และความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self – Validation)

Herzberg (1959, pp. 179 – 180) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัย ที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วย ปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2. การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและการมีเกียรติมีศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือ การได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น

4. ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงานงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มปฏิสัมพันธ์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

Diener, E. (2000, pp. 63 – 74) ได้กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข เกิดขึ้นจากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ สัมพันธ์กับเป้าหมายของชีวิตที่มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ลงมือทำได้ตามความตั้งใจ มีเหตุผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัวมากนัก

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่อทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานที่ทำนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Emotion) หมายถึง การที่มีความรู้สึกเป็นสุข อารมณ์ดี ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานได้เสมอเมื่อทำงาน มีความชื่นชอบและสนุกสนานกับการทำงาน รักและศรัทธาในงานที่ตนดูแล รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่ทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Emotion) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องและอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

Iopener (2003, Online) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องวิทยาศาสตร์แห่งความสุข (The Science of Happiness) กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุข ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบหลักหรือ 5 Cs คือ ผลงาน (Contribution) ความเชื่อมั่น (Conviction) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) ความผูกพันต่องาน (Commitment) และความมั่นใจ (Confidence) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลมีความสุขกับการทำงานและสามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้หรือไม่ โดยเชื่อมโยงเข้ากับความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) การทำงานอย่างมีความสุขของ Iopener นั้นสามารถอธิบายแต่ละองค์ประกอบหรือ 5 Cs ได้ดังนี้

1. ผลงาน (Contribution) หมายถึง ความพยายามที่บุคคลได้ทำและมีการรับรู้ถึงคุณค่าของความพยายามนั้น ซึ่งผลงานถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยภายใน ได้แก่ การที่บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สามารถชี้ประเด็นสำคัญ ๆ ได้ รู้สึกว่าได้งานที่มั่นคง

1.2 ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การที่บุคคลมีคนรับฟังความคิดเห็นของตน การได้รับผลตอบแทนที่ดีในที่ทำงาน การได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการชื่นชมในที่ทำงาน

2. ความเชื่อมั่น (Conviction) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงานในทุก ๆ สภาพแวดล้อมการทำงาน การที่บุคคลจะมีความเชื่อมั่นนั้น ประกอบไปด้วยการมีแรงบันดาลใจในการทำงาน มีความเชื่อว่าสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รู้สึกยืดหยุ่นเมื่อต้องเจอกับปัญหาต่าง ๆ และรู้วางแผนที่ทำอยู่นั้นส่งผลดีต่อโลกอย่างไร

3. วัฒนธรรมองค์กร (Culture) หมายถึง ความรู้สึกกว้างหรือองค์กรนี้เหมาะกับบุคคลนั้น ๆ ประกอบด้วยความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน ชื่นชอบเพื่อนร่วมงาน ชื่นชมต่อคุณค่าขององค์กร มีลักษณะพื้นฐานทางด้านสังคมในการทำงานร่วมกันของกลุ่มคน และสามารถควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันของตนได้

4. ความผูกพันต่องาน (Commitment) หมายถึง ความรู้สึกสนใจและผูกพันต่องาน การได้ทำบางสิ่งบางอย่างที่มีคุณค่า มีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ขององค์กร

มีความรู้สึกและความคิดเชิงบวกในที่ทำงาน ซึ่งความเชื่อและความรู้สึกเหล่านี้มีผลกระทบในการสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลและเพื่อนร่วมงาน

5. ความมั่นใจ (Confidence) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นใจในตัวเองและศรัทธาในงานที่ทำ ทั้งนี้ความมั่นใจประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ การทำงานให้สำเร็จลุล่วง มีความเชื่อมั่นในตัวเองระดับสูง และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในการทำงาน

Manion (2003, p. 652) อธิบายองค์ประกอบของความสุขในการทำงานว่ามี 4 องค์ประกอบ คือ

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) เป็นความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงานโดยการที่บุคคลร่วมกันทำงาน เกิดสังคมการทำงานขึ้น ทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร และก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2. ความรักในงาน (Love of the work) เป็นความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน รับรู้ว่าตนมีภาระรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในการทำงานของตน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรู้สึกทางบวกจากการทำงาน ทำให้ทำงานด้วยความสนุกสนานและภาคภูมิใจ

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความสำเร็จในการทำงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือและความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

Warr (2007, p. 200) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมี องค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) คือ ความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงาน เป็นความรู้สึกชอบใจ พอใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน ทำงานด้วยความสนุกสนาน ไม่รู้จักเบื่อ สัมความกังวล รู้สึกสนุก และมีจิตใจจดจ่ออยู่กับงานจนไม่รู้ว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วและยังคงทำงานต่อแม้ว่าจะหมดเวลาทำงาน

2. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm) คือ ความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงานเป็นความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน สะท้อนให้เห็นถึงสภาวะ

ของจิตใจที่มีความเข้าใจ กระตุ้นให้มีความอยากรู้อยากเห็น อยากศึกษา ผลจากการที่เขาสนใจเรื่องต่าง ๆ หลายด้าน ทำให้เมื่อเจอปัญหาเขาจะไม่ย่อท้อ มีการเตรียมตัวให้พร้อมในการทำงาน พร้อมจะเผชิญปัญหาในการทำงาน สนใจและมองหาหนทางในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ตื่นตัวที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ

3. ความสบายใจในการทำงาน (Comfort) คือ ความรู้สึกของบุคคล ในขณะที่ทำงานและเป็นความรู้สึกสบายใจกับการทำงาน และรู้สึกว่าทำงานด้วยความราบรื่น ไม่มีความรู้สึกเครียดหรือวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน ไม่มีความอึดอัดใจ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบหลักความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน

ความสุขในการทำงาน ของครูในโรงเรียน	สมิต สัมฤทธิ์ (2563)	รวมศิริ เมนะโพธิ์ (2563)	อภิชาติ ภูพานิช (2564)	ชุติมณีน พงษ์บุญ (2564)	คมกริช สุรวุฒ (2564)	Federick Herzberg (1959)	Diener (2000)	Iopener (2003)	Manion (2003)	Warr (2007)	ความถี่	ร้อยละ
1. ลักษณะงานที่ทำ	✓	✓		✓		✓					4	40.00
2. ความพึงพอใจในการ ทำงาน / ความรักในงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100.00
3. มนุษยสัมพันธ์ ในการทำงาน		✓	✓	✓					✓		4	40.00
4. ความสำเร็จ ในการทำงาน			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80.00
5. คุณภาพชีวิต ในการทำงาน		✓	✓	✓	✓	✓		✓			6	60.00
6. วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งเสริมการทำงาน	✓	✓		✓	✓			✓		✓	6	60.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน ของครูในโรงเรียน	สมิต สัจฉกร (2563)	รวมศิริ เมนะโพธิ (2563)	อภิชาติ ภูพานิช (2564)	ชุตินันท์ พักภัย (2564)	คมกริช สุวราช (2564)	Federick Herzberg (1959)	Diener (2000)	Iopener (2003)	Manion (2003)	Warr (2007)	ความถี่	ร้อยละ
7. ความกระตือรือร้น					✓					✓	2	20.00
8. ความรับผิดชอบ						✓					1	10.00
9. อารมณ์ทางบวก							✓				1	10.00
10. อารมณ์ทางลบ							✓				1	10.00
11. นโยบายขององค์กร			✓								1	10.00
12. ผู้นำ		✓		✓							2	20.00
13. สมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน / ความพึง พอใจในชีวิต			✓				✓				2	20.00
14. เงินเดือน ค่าจ้าง			✓								1	10.00
15. การได้รับการยอมรับ									✓	✓	2	20.00
16. โอกาสก้าวหน้าในการ ทำงาน						✓					1	10.00
17. ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน		✓			✓				✓		3	30.00

จากตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ทำให้ได้องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ประกอบด้วย 6 ด้าน โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป (ร้อยละ 40 ขึ้นไป) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จึงสรุปได้ภาวะผู้นำทางวิชาการ 6 ด้าน ได้แก่ 1. ความพึงพอใจในการทำงาน 2. ความสำเร็จในการทำงาน 3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน 4. วัฒนธรรม

องค์การที่ส่งเสริมการทำงาน 5. ลักษณะงานที่ทำ และ 6. มนุษย์สัมพันธ์ในที่ทำงาน
ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงาน

1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ภัทรวรรณ ลำดี (2564, หน้า 18) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ผลรวมของความรู้สึก หรือทัศนคติที่มีต่องาน หรือสิ่งที่ได้รับจากงานนั้น ในเชิงบวก โดยความพึงพอใจจะมีมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ปฏิบัติและผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานนอกจากนั้นยังขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละบุคคลด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2564, หน้า 112) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในงานส่งผลต่อความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์การ

กิตติมา ปรีดีลภ (2564, หน้า 321 – 322) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการของเขา

จิระพงษ์ ขุนพิลึก (2564, หน้า 5) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นความรู้สึกเชิงบวก ซึ่งความรู้สึกนี้เกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการของแต่ละบุคคล ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ

Hoy (1982, p. 334) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็น ผลกระทบของความรู้สึกด้านจิตใจที่มีต่องานที่ทำมาแล้ว หรืองานในปัจจุบันเมื่อมีการประเมินบทบาทของงาน McCormick (1985, p. 307) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติที่บุคคลมีต่องานของเขาหรือเป็นการตอบสนองด้านความพอใจต่องานของเขา

Organ (1986, p. 338) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ทางด้านกายภาพและด้านอารมณ์ที่ดีของแต่ละบุคคลต่อการปฏิบัติงานของเขาอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

Wagner (1992, p. 244) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกพึงพอใจจากผลการรับรู้ว่าได้รับความสำเร็จจากการทำงานชิ้นหนึ่ง หรือยอมรับความสำเร็จในคุณค่าของงานที่สำคัญชิ้นหนึ่ง

French (1994, p. 111) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากการได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคล อาจเป็นเงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทน และการกำกับดูแล ความพึงพอใจในงานจะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งความต้องการของบุคคล ลักษณะงาน ขอบเขตของงาน สภาพการทำงาน และบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล

Smith (1995, p. 114) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยาและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานเกิดความจริงใจในการทำงาน

Good (2001, p. 320) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับความพอใจซึ่งเป็นผลจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติที่มีต่อคุณภาพและสภาพของงานนั้น

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง สภาวะของอารมณ์ ความรู้สึก และเจตคติทางบวกของครูที่มีต่องานที่ปฏิบัติ โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจ ความกระตือรือร้น ความเต็มใจและสนุก ร่าเริง เป็นต้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ เขาก็จะมีความพยายาม อุตสาหะ มีความสุขในการทำงาน และความมุ่งมั่น จงงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์

1.2 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน

จิระพงษ์ ขุนพิลึก (2562, หน้า 5 – 6) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความมั่นคงในงาน หมายถึง การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถมีความถาวรในการจ้างงาน มีความรู้สึกเชื่อมั่นศรัทธาในวิชาชีพ
2. โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีโอกาสได้ตำแหน่งการทำงานสูงขึ้น โดยได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนทักษะใหม่ ๆ ได้รับการศึกษาเพิ่มเติมความรู้ การอบรมและดูงาน จนเกิดความชำนาญในงานที่ทำ

3. องค์การและการจัดการ หมายถึง นโยบายและการดำเนินการบริหารงานมีความยุติธรรม ผู้ร่วมงานให้การสนับสนุน องค์การให้ความสนใจผู้ร่วมงานเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับประจำ เงินสวัสดิการ เงินรางวัลประจำปีการเลื่อนขั้นเงินเดือน

5. ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง งานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มปฏิสัมพันธ์ ทำลายความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความมีเกียรติ มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถตรงตามหน้าที่

6. การควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรม นิเทศงานถูกต้อง สุภาพเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่องส่งเสริมให้ความก้าวหน้าในตำแหน่งทางสังคม ชี้แจงนโยบายและผลการดำเนินการ

7. ลักษณะทางสังคมของงาน หมายถึง สัมพันธภาพของผู้บังคับบัญชากับคณะครู ความสัมพันธ์ของคณะครู ทั้งในด้านการทำงาน การดำเนินชีวิตที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสามัคคี มีการเสนอแนะปรึกษากันในการทำงาน มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรตลอดจนการช่วยเหลือเกื้อกูล

8. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ข้อมูลสารสนเทศ คำสั่งมีความเหมาะสมน่าเชื่อถือทันสมัย ทันเหตุการณ์ มีการอำนวยความสะดวกเครื่องมือเครื่องใช้ในการจัดทำเอกสาร ใบบาง สิ่งพิมพ์ เพื่อเผยแพร่ชี้แจงเรื่องต่าง ๆ

9. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอกโรงเรียนที่เหมาะสมในการทำงาน มีบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อาคารสถานที่เป็นส่วนมีความเป็นธรรมชาติเหมาะสมต่อการทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกอุปกรณ์ที่ทันสมัย เอื้อต่อความคล่องตัวในการติดต่อประสานงานและปฏิบัติงาน

10. ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง เงินบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือบุตร การจัดสวัสดิการต่าง ๆ เช่น สหกรณ์ ที่พัก วันหยุด วันพักผ่อน

สุรเชษฐ์ ผกาวรัตน์สกุล (2562, หน้า 25 – 26) เสนอองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 9 องค์ประกอบ คือ

1. โครงสร้างองค์การ หมายถึง สิ่ง que แสดงให้เห็นถึงกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การและแสดงถึงความสัมพันธ์ในลักษณะต่าง ๆ ของหน่วยงานภายในองค์การ
2. ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถหรือตรงกับตำแหน่ง สายงานหรือไม่ เป็นงานประจำหรือชั่วคราว มีปริมาณมากหรือน้อย เป็นงานที่น่าสนใจท้าทาย ง่ายหรือยาก
3. ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบ
4. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในงานให้บรรลุผลสำเร็จ
5. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การศึกษาต่อ การดูงานและฝึกอบรมรวมถึงความมั่นคงที่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมาย
6. เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ทางสำนักงานจัดหาไว้ให้ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ที่พักอาศัย อาหารและค่ารักษาพยาบาล
7. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การปกครองดูแลและกำกับให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้กำหนด การเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน การติดตามงานและให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
8. สภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน อาคารสถานที่ เครื่องมืออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน
9. สัมพันธภาพในการทำงาน หมายถึง การอยู่ร่วมกัน การทำงานร่วมกัน พบปะสังสรรค์ปรึกษาหารือ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานรวมทั้งสัมพันธภาพของพนักงานที่มีต่อผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ธีราพร ชัยนการ (2565, หน้า 28) กล่าวว่า องค์ประกอบและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจทั้งที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ ผลประโยชน์บางอย่าง และสิ่งจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและจิตใจ อันได้แก่ ชื่อเสียง เกียรติยศ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความภาคภูมิใจ โอกาสต่าง ๆ ที่ได้รับ รางวัล การเห็นอกเห็นใจ การดูแลเอาใจใส่ความเป็นมิตรและความจริงใจ

Ghiselli & Brown (1965, p. 430) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจไว้ 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ หมายถึง สถานะหรือความนิยมของคนต่ออาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูง ย่อมเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สถานะทางสังคมและสภาพการทำงานต่าง ๆ ต้องอยู่ในสภาพที่ดีเหมาะสมต่อสภาพของผู้ปฏิบัติงาน ครูที่ปฏิบัติงานมานานควรได้รับเกียรติ ได้รับการยกย่อง ได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่ดี ครูหรือผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น
3. อายุของผู้ปฏิบัติงานทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 25 – 34 ปี และ 45 – 54 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุในกลุ่มอื่น
4. สิ่งจูงใจทางด้านรายได้ ทั้งรายได้ประจำและรายได้พิเศษเป็นสิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับคนงานหรือผู้บริหารโรงเรียนกับครู รวมทั้งการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงานหรือครู ก็เป็นผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเช่นเดียวกัน

Blum and Naylor (1968, p. 364 อ้างถึงใน สุพิชญา รเคนทร์เนตร, 2563, หน้า 19) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากงานและปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สถานการณ์ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา และความเหมาะสมของปริมาณงาน เป็นต้น

Kotler (1994, p. 690 อ้างถึงใน เจนจิราพร รอนไพริน, 2558, หน้า 10 – 15) ได้กล่าวถึง กระบวนการสร้างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานไว้ว่า ถ้าผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้มากก็จะทำให้ได้รับรางวัลมากขึ้นซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจและจะทำให้เกิดแรงจูงใจและการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการทั้งที่เป็นปัจจัยที่มีอยู่ในการทำงานและปัจจัยที่มีอยู่ในตัวผู้ปฏิบัติเอง นักวิชาการและนักพฤติกรรมศาสตร์ได้กล่าวถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานว่าประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1 ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

1.2 เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตามแต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใดรวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีลักษณะในงานหลายด้านและความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงานก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4 อายุ แม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัดแต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วยแต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่บุคคลอื่นไม่ต้องทำงานเพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.6 เชื้อชาติ ปัญญา ปัญหาเรื่องเชื้อชาติกับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติกับความพึงพอใจในการทำงานแต่ในลักษณะงานบางอย่างพบว่ามีความแตกต่างกัน งานบางชนิดไม่เหมาะสมกับความสามารถของคนงานจึงทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน

1.7 การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงาน มีผลการวิจัยไม่เด่นชัดนัก งานวิจัยบางแห่งพบว่าการศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานแต่ก็มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่

1.8 บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจงานนั้น อยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ สิ่งหนึ่งที่เห็นได้ชัดเจนก็คือคนที่มีความต้องการของโรคประสาท มักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนที่ปกติทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

1.9 ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า เงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงานและเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถจัดหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคลโดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานและความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานที่ตัวเองถนัดและพอใจจะมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

2. ปัจจัยด้านงาน ประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1 ลักษณะของงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะเรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่ปฏิบัติสัมพันธ์ เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันกับงาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำมักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะงาน ฐานะทางอาชีพความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ จึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษารายงานพบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่จะมีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่าถ้ามีโอกาสก็อยากจะเปลี่ยนงานในสถานะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำจะมีการเปลี่ยนงานบ่อยเพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้นตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะวิชาชีพสูง

เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงาน ทั้งนี้ก็เพราะฐานะทางอาชีพนอกจากขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาความสำคัญแล้ว ยังขึ้นอยู่กับบุคคลอื่นในสังคมเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วย ในแต่ละสังคมแต่ละหน่วยงานมักให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกัน ระยะเวลาที่ผ่านมา ความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานขนาดใหญ่ หน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดี ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านห่างไกลทำให้การเดินทางไม่สะดวกต้องตื่นแต่เช้ามีติด รถติดและเหนื่อยจากการเดินทาง จะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่ง สภาพของท้องถิ่นความเป็นอยู่ ภาษาที่ไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัวและการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้ระยะเวลานาน

2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์ในแต่ละท้องถิ่นแต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็กทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2.7 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบาย ชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงานตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจน ย่อมสะดวกต่อผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วย นอกจากนี้ยังพบว่างานใดที่มีโครงสร้างของงานดี รู้ว่าจะทำอะไรและดำเนินการอย่างไร การควบคุมก็จะง่ายขึ้น

3. ปัจจัยด้านการจัดการ ประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 ความมั่นคงในงาน สรุปรูปจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่จะพบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจเรื่องความมั่นคงน้อยลงก็ตามแต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่น ก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงานคือมีการจ้างงานตลอดชีวิต จากการสำรวจโดยการ

สอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงาน ปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณแม้ว่าเขาจะไม่มีเงินเก็บพอที่จะเลี้ยงตัวในวัยชราก็ตามก็ยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งโดยเฉพาะในวันที่พ้นจากการทำงานแล้ว และเป็นความต้องการของพนักงานนอกจากความต้องการอย่างอื่นของพนักงานซึ่งได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถ ไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำให้มีความก้าวหน้าและได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

3.2 รายรับ ฝ่ายบริหารต้องคิดอยู่เสมอว่าพนักงานจะมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น ควรจะทำให้รายรับของพนักงานสามารถดำรงอยู่ในสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันได้

3.3 ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในการทำงานทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคมและประกันชีวิตต่าง ๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียน พนักงาน และบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญ จากการศึกษาพบว่าคนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยอาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

3.6 สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมายในเรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน พนักงานที่ทำงานในสำนักงานมักให้ความสำคัญกับสภาพของการทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.8 ความรับผิดชอบ จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีขวัญและกำลังใจดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบรวมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่ง

3.9 การนิเทศงาน สำหรับพนักงาน การนิเทศก็คือการชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้นความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์กรด้วย จากการศึกษากกรณี Hawthorn พบว่า ขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงาน จะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่า พนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวสารจากบริษัท หน่วยงานต่าง ๆ จึงมีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานมักจะได้ข่าวของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วยความศรัทธาในด้านความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพอใจในการทำงานในหน่วยงานด้วย

สรุปได้ว่า ถ้าผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้มากก็จะทำให้ได้รับรางวัลมากขึ้นซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจแล้วจะทำให้เกิดแรงจูงใจและการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการทั้งที่เป็นปัจจัยที่มีอยู่ในการทำงานและปัจจัยที่มีอยู่ในตัวผู้ปฏิบัติเอง นักวิชาการและนักพฤติกรรมศาสตร์ได้กล่าวถึงปัจจัยต่าง ๆ องค์ประกอบและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจทั้งที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ ผลประโยชน์บางอย่าง และสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับความรู้สึกและจิตใจอันได้แก่ ชื่อเสียง เกียรติยศ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความภาคภูมิใจ โอกาสต่าง ๆ ที่ได้รับรางวัล การเห็นอกเห็นใจ การดูแลเอาใจใส่ความเป็นมิตรและความจริงใจ

2. ความสำเร็จในการทำงาน

2.1 ความหมายความสำเร็จในการทำงาน

อรรถสิทธิ์ นุชเปลี่ยน (2563, หน้า 16) กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามคำสั่งของหัวหน้างานเพื่อให้บรรลุผลตามกำหนดเป้าหมาย ทั้งทางด้านปริมาณ เวลา สถานที่ วิธีการ และการใช้อุปกรณ์เครื่องมือ

Oxford (1986, p. 823) ได้ให้ความหมายของ ความสำเร็จ หมายถึง การยินยอม รับผลการบรรลุเป้าหมาย บรรลุผลของปริมาณต่าง ๆ ชื่อเสียง หรือตำแหน่งงาน

Longman (1993, p. 1334) ได้ให้ความหมายของ ความสำเร็จ หมายถึง ผลของการบรรลุผลตามเป้าหมายในงานของคุณ

Collins (1996, p. 1100) ได้ให้ความหมายของ ความสำเร็จ หมายถึง การบรรลุ ผลของบางสิ่งบางอย่างที่คุณพยายามที่จะทำหรือการบรรลุผลตามความเป็นจริงที่มีผลลัพธ์ซึ่งเป็นไปตามแผนที่วางไว้

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ เวลา สถานที่ วิธีการ และการใช้ทรัพยากรหรือเครื่องมืออย่างมีประสิทธิภาพ ในการทำงานคือการปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามคำสั่งของหัวหน้างานหรือผู้บริหารสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยความถูกต้อง ครบถ้วน และตรงตามมาตรฐานที่กำหนด การทำงานที่สำเร็จยังสะท้อนถึงความสามารถในการบริหารจัดการเวลา การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการปรับตัวให้เหมาะสมกับวิธีการที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ

2.2 องค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงาน

คันสนีย์ เจริญแก้ว (2562, หน้า 28) กล่าวว่า การรับรู้ ความสำเร็จ ในอาชีพ คือ การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ตนได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน

อัญชลี แซ่ตระกูล (2562, หน้า 21) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ใช้วัด ความสำเร็จ ประกอบด้วย ความสำเร็จด้านการทำงาน ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จด้านสวัสดิการ ความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในงาน

ชลิดา บุญรังษี (2563, หน้า 29) กล่าวว่า บุคคลจะมีการประเมินความสำเร็จในงานของตน โดยการประเมินตนเองใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงาน 2) ด้านความก้าวหน้าในงาน 3) ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

อรรถสิทธิ์ นุชเปลี่ยน (2563, หน้า 22) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีทั้งที่เป็นองค์ประกอบภายใน เช่น แรงจูงใจและปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายนอก เช่น ผู้บริหาร นโยบาย การจัดการ และการสนับสนุน เป็นต้น หากทุกองค์ประกอบประสานสัมพันธ์สอดคล้องด้วยดีจะช่วยให้งานต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ

มนัสวรรณ จิตรเกษมสุข (2563, หน้า 10) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) ความสำเร็จในการทำงานที่สังเกตได้ (Extrinsic Success) หมายถึง ผลลัพธ์ทางบวกจากการทำงานในเชิงรูปธรรมและสามารถสังเกตได้ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านรายได้ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง และด้านบทบาทหน้าที่และ 2) ความสำเร็จในการทำงานภายในตัวบุคคล (Intrinsic Success) เป็นผลลัพธ์ทางบวกจากการทำงานที่แต่ละบุคคลรับรู้ในเชิงนามธรรมต่ออาชีพของตน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ โดยใช้ความสนใจหรือประสบการณ์ภายในของแต่ละบุคคลเป็นตัววัดผลงานของตนเอง อันได้แก่ ความภาคภูมิใจในผลสัมฤทธิ์จากการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน

ฐิติมา พูลเพชร (2564, หน้า 11) กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน คือ ความพึงพอใจในงานที่ทำ ความก้าวหน้าในงาน ความภูมิใจในวิชาชีพ งานที่ทำมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามเป้าหมาย การได้รับการยอมรับจากคนรอบข้างและการริเริ่มปฏิสัมพันธ์สิ่งใหม่ ๆ การพัฒนาความรู้ไว้ในอาชีพ

Gattiker & Larwood (1988, อ้างถึงใน อัญชลี แซ่ตระกูล, 2564, หน้า 17) ได้เสนอองค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงานไว้ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการทำงาน เป็นการรับรู้ภายในจากการรวบรวมพฤติกรรมที่ปฏิบัติงานสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์จากนั้นรับรู้แนวคิดวิชาชีพของตนเอง มีการรับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพจากบทบาทของตนเอง เช่น การรับรู้ถึงความสำคัญของงาน มีความชำนาญในงานวิชาชีพ ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่ามีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารระดับสูง ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเต็มที่ในงานที่ทำ สามารถแสดงความสามารถด้านการบริหารงานเพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กร ทำงานด้วยใจรักและรับผิดชอบในหน้าที่ 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นการรับรู้ภายในว่าเป็น

ที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ได้รับความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ ผู้บริหารระดับสูงให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานและมอบหมายหน้าที่สำคัญให้ดูแลรับผิดชอบ เพื่อนร่วมงานเต็มใจให้ความช่วยเหลืออย่างจริงใจและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี 3) ด้านการเงิน เป็นการรับรู้ภายนอกจากการได้ผลประโยชน์และค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เหมาะสมกับผลงานเมื่อเปรียบเทียบกับความสามารถ ความรู้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน ค่าตอบแทนอยู่ในระดับที่พึงพอใจตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ 4) ด้านความก้าวหน้าในงาน เป็นการรับรู้ภายนอกเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเกิดจากช่วงเวลาและการทำงานที่องค์กรเป็นผู้กำหนด เริ่มจากระดับล่างไปสู่ระดับสูงสุด ได้รับการส่งเสริมในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น โดยการเตรียมความรู้ความสามารถและทักษะจนประสบความสำเร็จในหน้าที่เป็นที่ยอมรับ

Judge, et al. (1995, p. 485) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน และการประกอบอาชีพมีความหมายได้ทั้งในเชิงภววิสัย (Objective) และอัตวิสัย (subjective) กล่าวคือในเชิงภววิสัยความสำเร็จในการทำงานเป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้และมักเกี่ยวข้องกับสิ่งที่เป็นวัตถุ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน ผลงาน เป็นต้น ส่วนในเชิงอัตวิสัยหมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของตนเองว่าประสบความสำเร็จหรือน่าพึงพอใจมากน้อยเพียงไร เช่น การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ความภาคภูมิใจในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น

Cascio. (1998, pp. 339 – 340) กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน (Career Success) คือ ความก้าวหน้าในงาน ซึ่งพนักงานจะได้รับการจูงใจและสร้างมูลค่าให้กับงาน ซึ่งอาจหมายรวมถึงความสำเร็จในงานอาชีพ ความพึงพอใจในงาน การเจริญก้าวหน้า และการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน

Hopkins & Bilimoria (2007, p. 27) แบ่งเกณฑ์การวัด ความสำเร็จ เป็น 2 ด้าน คือ เกณฑ์ภายนอก (External Measures) ได้แก่ ตำแหน่ง รายได้และ ความสำเร็จที่สังเกตได้ด้านอื่น ๆ และเกณฑ์ภายใน (Internal Measures) เป็นการวัด ความรู้สึกที่เกี่ยวกับการรู้คุณค่าและรักในงานที่ทำของแต่ละบุคคล

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปิ่นทมา ครุฑพันธุ์ (2563, หน้า 15) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกแต่ละบุคคลได้รับจากประสบการณ์ทำงาน ทำให้บุคคลมีความ

พึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและสุขภาพจิตที่ดี เป็นผลสืบเนื่องมาจากองค์การได้มีการจัดรูปแบบการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

พจณ เณสิมสาร (2563, หน้า 1 – 2) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้างรายชั่วโมง การทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์

จรวยพร รอบคอบ (2552, หน้า 18) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ ทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านสภาพจิตใจซึ่งส่งผลต่อคุณภาพผลงานขององค์การ

ลัดดา ดวงรัตน์ (2564, หน้า 38) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของพนักงานซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์การและสมาชิกในรูปแบบต่าง ๆ หากองค์การใดสมาชิกมีคุณภาพชีวิตงานต่ำย่อมก่อให้เกิดปัญหาติดตามมามากมาย เช่น ความไม่พอใจในตัวเอง การถ่วงงาน การลดลงของผลผลิต พฤติกรรมด้านลบในองค์การ ตลอดจนการลาออกจากองค์การ ซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียค่าตอบแทนในกรณีที่พนักงานไม่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ กระทั่งสูญเสียเวลาที่ต้องฝึกอบรมพนักงานใหม่ให้มีความชำนาญขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากองค์การได้ดำเนินการให้พนักงานได้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน อันส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์การได้

อมฤต หัตถกรรจ์ (2564, หน้า 22) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการขององค์การ ในการจัดกิจกรรม รวมทั้งการดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจและการจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน มีคุณค่าต่อตนเองและสังคม สามารถสนองตอบต่อความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ เกิดความสุขกายสุขใจ มีความมั่นคงก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงความมีประสิทธิผลของงาน ผลผลิตเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การในที่สุด

นาวิ อุดร (2564, หน้า 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของพนักงานที่เกิดจากการได้รับการสนองตอบความต้องการในการทำงาน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ การมีความเป็นอยู่ที่ดี เป็นที่ยอมรับ

ของสังคม การมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ซึ่งมีผลให้งานที่ทำบรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดประสิทธิภาพ

Walton (1975, pp. 12 – 16) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องของสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

Casio (1989, p. 30) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีมุมมองเป็น 2 ด้าน คือ ด้านแรกเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น นโยบาย การเลื่อนตำแหน่งในองค์กร การควบคุมแบบประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติการ และสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ส่วนอีกด้านเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน มีโอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนาในงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานสัมพันธ์กับระดับความมากน้อยในความต้องการของมนุษย์

Robinson (1991, p. 67) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานจากการพัฒนา กลไกต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน หรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุม ปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญ และการมีส่วนร่วมด้วย

Cascio (1992, p. 20) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพและการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น การเพิ่มเนื้อหา งาน การจัดการอย่างเป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Kerce & Kewley (1993, pp. 189 – 207) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กลุ่มหรือวิธีการหรือเทคโนโลยีในการทำให้สิ่งสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เอื้ออำนวยให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นและพนักงานมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น โดยจะมุ่งผลลัพธ์ไปที่ตัวพนักงานมากกว่าการบริหารจัดการ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการ

มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การปรับเปลี่ยนระบบงาน การทำให้งานน่าสนใจ การใช้วิธีการใหม่ ๆ ในระบบการให้รางวัล และการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานของคนในองค์กรจึงประกอบด้วย ความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ลักษณะงาน ความผูกพันกับงาน

Davis (1997, p. 53) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) เป็นแนวคิดในการทำงานแนวคิดหนึ่งที่ว่างานและชีวิตจะเกี่ยวข้องผสมผสานกลมกลืน มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีการดำเนินชีวิตที่สงบสุข พร้อมทั้งมีการทำงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดผลงานที่ดีที่สุดตามความคาดหวังของสังคม

Louis (1998, p. 6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสามารถที่จะจัดการชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานให้เกิดความสมดุลกัน ซึ่งบริษัทควรจะมีทีมงานในการทำงานและให้ความสนใจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพ ความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลที่เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีความสุข ความพึงพอใจ สุขภาพจิตที่ดี และความสมดุลในชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่เกิดจากการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านกายภาพ จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ โดยขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง

3.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2563, หน้า 16) ได้สรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและสุขสบาย
3. การพัฒนาความสามารถและความก้าวหน้า
4. การยอมรับทางสังคม
5. ความสมดุลในชีวิตการงานและครอบครัว

กนกวรรณ ครุฑปักซี่ (2563, หน้า 6 – 7) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยที่คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ประกอบด้วย มิติย่อย จำนวน 8 ด้าน ได้แก่

1. ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อเงินเดือนสวัสดิการหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับจากทางโรงเรียนเพียงพอต่อการดำรงชีพตามสภาพการดำเนินชีวิตและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2. สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีความสะอาด ปราศจากมลพิษทางเสียง และอากาศมีอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เพียงพอต่อการใช้งานและมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานรวมทั้งการมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนให้ได้มีโอกาสในการศึกษาหาความรู้ เข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนา หรือศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น ๆ หรือที่โรงเรียนจัดขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้พร้อมนำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงพัฒนางานในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4. ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติหน้าที่ในงานที่รับผิดชอบ ทำให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ สามารถนำความรู้ความสามารถไปใช้กับงานด้านอื่น ๆ ในภายหน้า มีความก้าวหน้าของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตลอดจนมีความมั่นคงในอาชีพครู

5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน หมายถึง การเป็นที่ยอมรับความสามารถของตนจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

6. สิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กรที่ทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อระเบียบของโรงเรียนที่เป็นธรรม โดยให้สิทธิในการพูดหรือแสดงออกโดยไม่ต้องเกรงกลัวต่ออิทธิพลใด ๆ รวมถึงการได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในทุกด้านของงานและการมีสิทธิที่จะร้องเรียนในกระบวนการที่ไม่เหมาะสม

7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม หมายถึง การจัดภาระงาน กิจกรรมการปฏิบัติงานต่าง ๆ และบริหารเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของตนเองและสอดคล้องกับสภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัวและครอบครัว

8. ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม หมายถึง บทบาทของครูในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม สร้างความเชื่อถือเป็นที่ยอมรับของท้องถิ่น

เอื้ออำนวยความสะดวกในการให้บริการต่าง ๆ สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปกครอง โรงเรียนและชุมชน

ปิยะวัฒน์ เคแสง (2562, หน้า 26) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย สภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีรายได้ต่อเนื่องเพียงพอต่อการดำรงชีพ มีเวลาสำหรับการพักผ่อน มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค และได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตอบแทนจากการทำงาน เพื่อให้บุคคลมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขสบายและมีความปลอดภัยในการดำรงชีวิตหรือมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ยุพา อรุณสวัสดิ์ (2563, หน้า 8) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและส่งผลต่อการรับรู้ของครู ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้ ประกอบด้วย 5 ประการ คือ

1. ได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง เงินเดือนหรือรายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานที่รับผิดชอบ ได้รับเงินสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพียงพอ ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้น
2. โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตน หมายถึง การเพิ่มพูนศักยภาพหรือความรู้ให้แก่ครูด้วยรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอบรม การประชุมสัมมนาทางวิชาการ มีอิสระในการใช้ความคิดปฏิสัมพันธ์ผลงาน มีโอกาสเสนอผลงานทางวิชาการ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสทำงานที่ท้าทายความสามารถ มีส่วนร่วมในการคิดแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน
3. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโรงเรียนทั้งด้านส่วนตัวและบทบาทหน้าที่การงานของแต่ละบุคคลครูในโรงเรียน มีความรักความสามัคคีต่อกัน มีบรรยากาศการทำงานฉันมิตร
4. การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ให้สิทธิแก่ผู้ร่วมงานในหลาย ๆ ด้าน เช่น สิทธิในการกำหนดกระบวนการ วิธีการทำงานด้วยตนเอง การมีความเสมอภาคในการทำงาน ยึดหลักและระเบียบวินัยเป็นหลักในการทำงาน
5. การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง มีชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ สมาชิกในครอบครัวยอมรับ

สภาพในการปฏิบัติงานที่ทำในโรงเรียน มีเวลาพักผ่อนและคลายความตึงเครียด ครูทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีความสุขในการทำงาน

นาวิ อุดร (2559, หน้า 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคง การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล

Walton (1974, pp. 22 – 27) ได้สรุปประเด็นเกี่ยวกับการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบด้วย สิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าจ้างในรูปของเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน โดยองค์กรได้จ่ายให้กับพนักงานเพื่อเป็นสิ่งตอบแทนที่พนักงานได้ทำงานกับองค์กร

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย (Safe and Healthy Working Condition) หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกสบายและความปลอดภัยแก่พนักงาน สุขภาพของพนักงานจัดเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าพนักงานมีร่างกายอ่อนแอก็ไม่สามารถปฏิบัติงานใด ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ในทำนองเดียวกันถ้าภาวะจิตใจของพนักงานอยู่ในสภาพที่ไม่มั่นคง มีความทุกข์ทางใจก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้องค์กรได้เช่นกัน

3. โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ (Opportunity to Continuously Grow and Develop Human Capacities) พนักงานทุกคนต้องการโอกาสก้าวหน้าในชีวิตหรือความเจริญเติบโตในระดับที่แตกต่างกันออกไป เนื่องจากสภาพความต้องการของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน แล้วแต่เงื่อนไขของแต่ละบุคคล เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจ ระดับการศึกษา ทัศนคติ ความต้องการค่านิยม บุคลิกภาพ ฯลฯ ที่ทำให้ความต้องการของมนุษย์แตกต่างกัน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การมีโอกาสในการแสวงหาความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพในตำแหน่งงาน ให้โอกาสพนักงานในการใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่ง งานที่ทำควรมีการให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ให้โอกาสพนักงานพัฒนาทักษะของตน และมีความมั่นคงในการจ้างงาน

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration in the Work Organization) หมายถึง การทำงานร่วมกันของพนักงานในองค์กรเป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Formal and Informal Relationship) ซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนาคูณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรเพราะทำให้เกิดความจริงจังจากเพื่อนร่วมงาน มีความเท่าเทียมกันในองค์กร ไม่มีการแบ่งชั้นแบ่งระดับ และนอกจากนี้ยังได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเสมอภาคกันด้วย

6. ความสอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ (Constitutionalism) เกณฑ์ข้อนี้มุ่งให้องค์กรคำนึงถึงแนวคิดในเรื่องการปฏิบัติที่ยึดกฎหมายเป็นหลักและจะต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลอย่างเท่าเทียมกัน โดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรควรจะมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไรอย่างรอบคอบขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรนั้น ทั้งยังจะต้องให้เกียรติแก่บุคคลในเรื่องสิทธิส่วนบุคคล เช่น สิทธิที่จะระงับการให้ข้อมูลในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงาน หรือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว นอกจากนี้ยังต้องให้ความเคารพต่อการเป็นมนุษย์ด้วยกันของเพื่อนร่วมงาน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Balance Role of Work and Personal Life) การทำงานเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในชีวิตคน และเป็นสิ่งที่ควรตระหนักถึงเป็นอย่างยิ่งเพราะบางคนทุ่มเทตนเองให้กับการทำงานโดยทอดทิ้งส่วนอื่น ๆ ไปหมด ทำให้การทำงานกลายเป็นภัยบั่นทอนชีวิตตัวเองโดยไม่จำเป็น

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร (Social Relevance of Work life) หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการทำกิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญในอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตน

Umstot (1984, pp. 422 – 423) ได้เสนอองค์ประกอบในการพิจารณา คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) ซึ่งในทางปฏิบัติไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่า ผลตอบแทนระดับใด หรือแค่ไหนจึงจะมีความเพียงพอ อย่างไรก็ตามการที่ผลตอบแทนก็มีความสำคัญ เพราะผลตอบแทนเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ทั้งความต้องการทางร่างกาย

และความต้องการความปลอดภัย รวมทั้งยังส่งผลต่อไปถึงความต้องการทางสังคม ความเจริญก้าวหน้า และการประจักษ์ตนเองด้วยผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จะมีความสำคัญต่อการสร้างความรู้สึกรักพึงพอใจในการทำงาน และการสร้างความสุขในการทำงาน

2. โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของคน (Opportunities to use human capacities and growth) คือ การเปิดโอกาสให้คนงานมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจเป็นการสร้างความความรับผิดชอบในการทำงาน และต้องมีการแจ้งผลการทำงานให้พนักงานได้รับทราบ ทั้งนี้เพราะพนักงานทุกคนต้องการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ทั้งยังต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาตัวเอง รวมถึงความต้องการแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพให้สูงขึ้น

3. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration in the workplace) สภาพการติดต่อทางสังคมระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในองค์การก็มีความสำคัญ ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การของกลุ่มจะตอบสนองความต้องการทางสังคมของบุคคลได้ องค์การเองก็สามารถช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์และมิตรภาพให้เกิดขึ้นได้เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกรวมกันเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์การด้วย

4. การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน (Constitutionalism in the working organization) องค์การที่มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีจะให้สิทธิพนักงานในหลายด้าน ๆ เช่น การเคารพสิทธิส่วนบุคคล สิทธิในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเองในระดับหนึ่ง การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ

5. การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the total life space) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ชีวิตครอบครัว กลุ่มเพื่อน

Huse & Cummings (1985, pp. 199 – 200) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และ

ผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสม และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

(Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities)

หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสแสดงขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานมีโอกาส

ที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน

เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมี

ความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคล

มีความสุขในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ (Organizational Pride) หมายถึง

ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รู้ว่า องค์การอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

Bernardin and Russel (1985, pp. 520 – 521) เสนอองค์ประกอบ

ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย

1. สภาพการทำงาน (ความปลอดภัย สุขภาพ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ)
2. การจ่ายค่าจ้างสวัสดิการ และผลตอบแทนอื่น ๆ ที่มีความเสมอภาค
3. การจ้างงานที่มั่นคง
4. การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม
5. ความเชื่อมั่นในตนเอง
6. ประชาธิปไตย (การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ)
7. ความพึงพอใจของพนักงาน
8. รายได้ที่เพียงพอ
9. การมีส่วนร่วมของพนักงาน
10. การฝึกอบรมให้พนักงานทุกระดับ
11. การสนับสนุนพัฒนาทักษะหลาย ๆ ด้าน
12. การให้สภาพมีส่วนร่วมในเรื่องที่มีความเกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียน โดยที่คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูประกอบด้วยมิติย่อยสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีรายได้ต่อเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีพ มีเวลาสำหรับการพักผ่อน มีสภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค และได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตอบแทนจากการทำงาน เพื่อให้บุคคลมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขสบายและมีความปลอดภัยในการดำรงชีวิตหรือมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคง การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล

4. วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน

4.1 ความหมายวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2563, หน้า 28) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) คือ ค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์การและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น วัฒนธรรม

องค์การจึงเป็นเสมือน “บุคลิภาพ” (Personality) หรือ “จิตวิญญาณ” (Spirit) ขององค์การจะมีลักษณะ ดังนี้

1. เป็นการรับรู้ร่วมกัน (A Common Perception) ของคนในองค์การ จากการได้เห็นได้ยินร่วมกันได้รู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน

2. วัฒนธรรมองค์การแม้จะต่างตำแหน่งหน้าที่หรือสถานภาพ ก็จะเข้าใจและอธิบายถึงวัฒนธรรมองค์การได้เหมือนกัน

3. วัฒนธรรมองค์การเป็นการอธิบาย (Description Term) ถึงลักษณะหรือมิติ (Dimension) ที่องค์การยึดถือต่อเนื่องมาเป็นเวลานาน

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2563, หน้า 52) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน ความคาดหวัง และข้อสันนิษฐานที่เชื่อมโยงบุคคล และระบบเข้าด้วยกัน ช่วยให้บุคคลเกิดความรู้สึกถึงเอกลักษณะ และมีการติดต่อสื่อสาร ระหว่างกัน

กุลบัณฑิต บัวเทศ (2564, หน้า 13) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนการประพฤติปฏิบัติร่วมกันของคนในองค์การซึ่งรวมถึงค่านิยม ความคิด ความเชื่อ อันส่งผลต่อการแสดงออกของคนในองค์การ โดยค่านิยม ความคิด ความเชื่อเหล่านี้เป็นผลมาจากการเรียนรู้และพัฒนาในอดีตและถ่ายทอดมาอย่างสมาชิก รุ่นใหม่ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ

เชมทัศน์ ศรีจิตพิพัฒนกุล (2565, หน้า 7) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรมบรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม ซึ่งหมายถึง ระบบความเข้าใจร่วมของสมาชิกว่าองค์การของเรามีลักษณะเด่นกว่า องค์การอื่นอย่างไร โดยทั้งหมดนี้ทำให้เกิดความผูกพันของสมาชิกในองค์การให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และได้พัฒนาขึ้นภายในองค์การเพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติ ของสมาชิกในองค์การ

งามสม ไชยวุธ (2565, หน้า 41) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่บุคคลในองค์การมีการปฏิบัติร่วมกันเกิดเป็นเอกลักษณ์เฉพาะองค์การนั้น มีการเชื่อมโยง ผสมผสานกันระหว่างเจตคติของบุคคล ค่านิยม ความเชื่อ ปทัสถานและ การกระทำของบุคคล กลุ่มคนและองค์การ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ความสำเร็จขององค์การ จนเป็นที่ยอมรับของบุคคล ในองค์การ

มนตรี อารีกิจ (2565, หน้า 19) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนการประพฤติปฏิบัติ ค่านิยม ทศนคติ ความคิด ความเชื่อที่เหมาะสมที่ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์การ

นริศย์ จำปา (2565, หน้า 7) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ ค่านิยม ความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิดของคนในองค์การที่เป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน เป็นแบบแผนในการทำงาน ความรับผิดชอบร่วมกัน

Schien (1992, p. 87) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นฐานคติพื้นฐาน ที่มีแบบแผนซึ่งถูกประดิษฐ์ ค้นพบหรือพัฒนาขึ้นมาจากการเรียนรู้โดยกลุ่มหรือองค์การ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และการบูรณาการภายในองค์การ แบบแผนของฐานคติพื้นฐานดังกล่าวใช้งานได้ดี กระทั่งองค์การหรือกลุ่มเห็นพ้องต้องกัน ฉะนั้นฐานคติพื้นฐานเหล่านี้จะถูกสอนหรือถ่ายทอดให้กับสมาชิกใหม่ เพื่อให้เป็นแนวทางในการรับรู้ การคิดและรู้สึกอย่างถูกต้อง เมื่อต้องการการตัดสินใจแก้ปัญหาในการบริหารงาน

Kilman & Serpa (2000, p. 60) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ปรัชญา อุดมการณ์ ความเชื่อ ความรู้สึก สมมติฐาน ความคาดหวัง เจตคติ ปทัสถานและค่านิยมร่วมกันในองค์การ

Lunenberg & Ornstein (2000, p.60) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง องค์การที่มีองค์ประกอบด้านความเชื่อ ความรู้สึก การแสดงออกทางพฤติกรรม และสัญลักษณ์ที่มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การที่รวมถึงปรัชญา มโนคติ ข้อสันนิษฐาน การคาดหวัง ทศนคติ บรรทัดฐานและค่านิยม ซึ่งในขณะเดียวกันวัฒนธรรมองค์การก็มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การ

Ivancevich & Matteson (2002, p. 66) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง องค์การที่มีสัญลักษณ์ ภาษา ความรู้สึกนึกคิด พิธีกรรมและวีรบุรุษขององค์การที่เป็นผู้ก่อตั้งองค์การนั้นขึ้นมา

Greenberg & Baron (2008, p. 544) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นสิ่งที่มีอยู่ทั่วไป เพื่อเป็นกรอบการรับรู้ที่ใช้ในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์การ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การจะหมายถึง เจตคติ ค่านิยม ปทัสถานของพฤติกรรมและความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ ซึ่งจะสร้างความแตกต่างอย่างชัดเจนจากองค์การอื่น

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน หมายถึง วัฒนธรรมองค์การคือแบบแผน ค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ และบรรทัดฐานที่คนในองค์การยึดถือร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติและการทำงานอย่างมีระบบ และการปฏิบัติที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้เกิดเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การซึ่งแตกต่างจากองค์การอื่น วัฒนธรรมที่ส่งเสริมการทำงานจะทำให้สมาชิกมีความผูกพันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบร่วมกัน การสื่อสารที่ดีและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม สร้างความเป็นเอกภาพภายใน เมื่อองค์การมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและสนับสนุนการทำงาน จะก่อให้เกิดความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การอย่างยั่งยืน

4.2 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน

ชาติชาย จันทศรี (2563, หน้า 23) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การประกอบด้วย ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน อุดมการณ์ ความเข้าใจ การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของบุคคลในองค์การ

สุนทร โคตรบรรเทา (2564, หน้า 197) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การที่สำคัญมีอยู่ 6 ประการ ดังต่อไปนี้

1. มีระเบียบเชิงพฤติกรรมที่สังเกตได้ (Observed behavioral regularities) เมื่อสมาชิกองค์การมีปฏิสัมพันธ์กันจะใช้ภาษา คำศัพท์และพิธีกรรมต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับการยอมทำตามและการแสดงออกร่วมกัน
2. มีปทัสฐาน (Norms) ซึ่งเป็นมาตรฐานทางพฤติกรรมที่วิวัฒนาการขึ้นในกลุ่มทำงาน เช่น ทำงานยุติธรรมและจ่ายค่าแรงยุติธรรม ผลกระทบของพฤติกรรมกลุ่มทำงานซึ่งมีปทัสฐานของกลุ่มเป็นตัวกำหนด ส่งผลต่อมาตรฐานและตัวชี้วัด
3. มีค่านิยมโดดเด่น (Dominant values) องค์การผลักดันและคาดหวังให้สมาชิกองค์การมีค่านิยมสำคัญร่วมกัน ตัวอย่างที่เห็นชัดในสถานศึกษา คือ การปฏิบัติงานในระดับสูงของครูและนักเรียน อัตราการขาดเรียนต่ำและการออกกลางคันต่ำ และประสิทธิภาพสูง เป็นต้น
4. มีปรัชญา (Philosophy) เป็นนโยบายในการนำความเชื่อขององค์การเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติต่อพนักงานและลูกค้า ตัวอย่างเช่น เขตพื้นที่การศึกษา มีคำกล่าวปรัชญาหรือคำกล่าวพันธกิจสำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

5. มีกฎ (Rules) แนวทางสำหรับการดำเนินไปในองค์การหรือ
เชือกที่ผู้มาใหม่ต้องเรียนรู้เพื่อให้เป็นสมาชิกซึ่งเป็นที่ยอมรับ

6. มีความรู้สึก (Feelings) ความรู้สึกคือบรรยากาศโดยรวมที่มี
การสื่อในองค์การโดยโครงสร้างทางกายภาพ และวิธีการซึ่งสมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ต่อลูกค้า
หรือบุคคลภายนอก

เชมัทศน์ ศรีจิตพิพัฒน์กุล (2565, หน้า 25) กล่าวว่า องค์ประกอบ
ของวัฒนธรรมองค์การ สามารถแบ่งได้เป็นสองส่วนคือ ส่วนที่มองเห็น ได้แก่
สภาพแวดล้อมขององค์การ วิธียุทธศาสตร์ สัญลักษณ์ ภาษา เรื่องราว คำขวัญ ถาวรวัตถุ
และกฎระเบียบ ส่วนที่มองไม่เห็น ได้แก่ ปรัชญา ค่านิยม ปทัสถาน ความรู้สึก
ขนบธรรมเนียมประเพณี และเครือข่ายวัฒนธรรม

กุลบัณฑิต บัวเทศ (2565, หน้า 5) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ
หมายถึง รูปแบบความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกในองค์การที่ใช้เป็นตัวกำหนดความแตกต่าง
ของสมาชิกในองค์การ ประกอบด้วย

1. ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power distance) เป็นขอบข่าย
ซึ่งสมาชิกขององค์การคาดหวัง และยอมรับว่ามีการกระจายอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน
2. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty avoidance)
เป็นขอบเขตซึ่งสมาชิกในวัฒนธรรมหนึ่งรู้สึกถูกคุกคามจากสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนหรือ
ไม่มีใครรู้
3. ความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism) หมายถึง บุคคลจะให้
ความสำคัญกับเป้าหมาย และความสนใจของตนเอง มากกว่าจะสนใจเป้าหมายของกลุ่ม
เป็นอิสระจากกลุ่มรับผิดชอบดูแลตัวเองและครอบครัวของตัวเอง
4. ความเป็นกลุ่มนิยม (Collectivism) สมาชิกแต่ละคนจะให้
ความสำคัญกับโชคชะตาและเป้าหมายของกลุ่มก่อนที่จะคำนึงถึงเป้าหมายของตนเอง
สมาชิกจะรักษาความกลมเกลียวภายในกลุ่ม มีการพึ่งพาอาศัยกันและกัน มีความร่วมมือ
กันและหลีกเลี่ยงการก่อให้เกิดความขัดแย้ง

สมชาย โภคสวัสดิ์ (2565, หน้า 16) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ
(Organizational culture) โดยความหมายจะมีลักษณะคล้ายคลึงกับวัฒนธรรมในสังคม
วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย ค่านิยมร่วมกัน ปรัชญา ความเชื่อ คติฐาน การรับรู้
ปทัสถาน สิ่งที่มีมนุษย์ประดิษฐ์คิดขึ้น และรูปแบบของพฤติกรรม วัฒนธรรมในแต่ละ

องค์การจะมีลักษณะเฉพาะขององค์การ ซึ่งขึ้นนโยบายขององค์การไปยังผู้ปฏิบัติในแต่ละองค์การอาจจะมีวัฒนธรรมย่อย ๆ เป็นวัฒนธรรมที่ซ่อนเร้นอยู่ในองค์การนั้นอีกด้วย

เนตรชนก คัมภีทวี (2565, หน้า 30) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย ค่านิยม ความเชื่อ อุดมการณ์ บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจ การปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของบุคคลในองค์การ

สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง (2566, หน้า 5 – 6) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย

1. ด้านการดูแลเอาใจใส่ (Caring) หมายถึง ทรัพย์สินที่มีค่าสุดของการทำงานร่วมกันเพื่อสิ่งที่ถูกต้องแก่ลูกค้า เพื่อนร่วมงานและพันธมิตรทางธุรกิจยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน และให้ความสำคัญกับการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ยาวนานกับคู่ค้า

2. ด้านความน่าเชื่อถือ (Credible) หมายถึง การเคารพซึ่งกันและกัน การร่วมกันทำงานเพื่อความสำเร็จ การมีจรรยาบรรณ การรักษาผลประโยชน์ และรับผิดชอบต่อการกระทำ

3. ด้านความคิดปฏิสัมพันธ์ (Constructive) หมายถึง การแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำเสนอสินค้าและบริการที่มีคุณภาพแก่ลูกค้าอย่างต่อเนื่องรวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกัน

4. ด้านความกล้าตัดสินใจ (Courageous) หมายถึง การตัดสินใจและลงมือทำจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ตระหนักว่าเมื่อมีโอกาส เมื่อนั้นมีความรับผิดชอบ โดยความรับผิดชอบต้องมาพร้อมกับความรู้สึกเป็นเจ้าของในงานนั้น

Daft (1986, p. 75) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย ชุดของค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และปทัสฐานที่สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วม

Rousseau (1990, p. 160) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย ข้อสมมติพื้นฐาน ค่านิยม บรรทัดฐาน แบบแผนพฤติกรรมและสิ่งประดิษฐ์ทางกายภาพ

Hofstede (1991, pp. 286 – 316) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งเสริม การทำงาน ประกอบด้วย ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน การรับรู้และการปฏิบัติของบุคคลในหน่วยงาน

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมขององค์การ วิถีบุรุษ สัญลักษณ์ ภาษา เรื่องราว คำขวัญ ถาวรวัตถุ

และกฎระเบียบ สวนที่มองไม่เห็น ได้แก่ ปรัชญา ค่านิยม ปทัสถาน ความรู้สึก
ขนบธรรมเนียมประเพณี และเครือข่ายวัฒนธรรม แบบแผนพฤติกรรมและสิ่งประดิษฐ์
ทางกายภาพ วัฒนธรรมในแต่ละองค์การจะมีลักษณะเฉพาะขององค์การ ซึ่งขึ้นนโยบาย
ขององค์การ ไปยังผู้ปฏิบัติ ในแต่ละองค์การอาจจะมีวัฒนธรรมย่อย ๆ เป็นวัฒนธรรม
ที่ซ่อนเร้นอยู่ในองค์การนั้นอีกด้วย

5. ลักษณะงานที่ทำ

5.1 ความหมายของลักษณะงานที่ทำ

สมคิด บางโม (2564, หน้า 116) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง
กิจกรรมหรือภารกิจหน้าที่งานที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สมชาย เรืองวงษ์ (2564, หน้า 4) กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง
ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม การทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง
ด้วยดีเสมอ ความท้าทายในงานที่ปฏิบัติ ความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ และความสุข
ในงานที่ปฏิบัติ

วฐุ สนวนนันท (2564, หน้า 10) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง
การออกแบบงานเพื่อให้ตรงความต้องการและความพึงพอใจของพนักงาน และทำให้
ทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นต่อองค์การ

Steer (1977, p. 122) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ทำ (Job characteristics)
หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร

Mottaz (1988, pp. 467 – 482) กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง
งานที่เป็นความรับผิดชอบในขอบข่าย มีความยากง่าย มีลักษณะกว้างขวาง เป็นงาน
ที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความกระตือรือร้นและต้องใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา
และในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง ขอบเขตและภาระหน้าที่ที่บุคคล
ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีทั้งปริมาณ ความยากง่าย ความท้าทาย และโอกาสในการใช้
ศักยภาพของตน งานที่มีลักษณะดีจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึก
ภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าในงานที่ทำ และเกิดความพึงพอใจในอาชีพ นอกจากนี้ยังช่วยให้
บุคคลได้พัฒนาทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ และการตัดสินใจอย่างอิสระการใช้ความรู้
ความสามารถในการแก้ปัญหาและปฏิบัติงานจนนำไปสู่ผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคล
และระดับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 องค์ประกอบของลักษณะงานที่ทำ

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2563, หน้า 33) กล่าวว่า ปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ทำหาย ลักษณะงานที่หลากหลาย ความประจักษ์ในงานความมีอิสระในงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่นและการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

อาจารย์ นาคศุภรังสี (2564, หน้า 17) กล่าวว่า คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ประกอบด้วย ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน ความเข้าใจบทบาทหน้าที่การทำงาน ความพึงพอใจในตัวเอง ความพึงพอใจในการบริหารของผู้บังคับบัญชาและความพอใจในระบบการเลื่อนตำแหน่งจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2564, หน้า 134) กล่าวว่า ลักษณะของงาน ประกอบด้วย ความน่าสนใจในตัวเอง ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่ปฏิสัมพันธ์เป็นประโยชน์ท้าทาย Thomas

Harrell (1972, p. 262) กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของลักษณะงาน ประกอบด้วย ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน

Steer (1977, p. 122) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ทำ ประกอบด้วย ความเข้าใจในการทำงาน ความมีอิสระในงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย ลักษณะงานที่ทำหายลักษณะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น และความก้าวหน้าในงาน

Hackman & Oldham (1985, p. 84) กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน ประกอบด้วย

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) หมายถึง คุณลักษณะงานที่มีความแตกต่างกันเนื่องมาจากหลาย ๆ ด้านในหน่วยงานทำให้บุคคลต้องนำความรู้ความสามารถและความชำนาญเฉพาะตนมาใช้ในการปฏิบัติงาน
2. ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่บุคลากรได้ทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ทั้งหมดและสามารถระบุส่วนของงานที่เกิดจากความพยายามในการทำงานของตนตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการได้

3. ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง ระดับความมาก น้อยของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือการทำงานของบุคคลหน่วยงานเดียวกันหรือบุคคลภายนอกหน่วยงาน

4. ความมีอิสระในการตัดสินใจ (Autonomy) หมายถึง การที่พนักงาน มีอิสระในการคิดการตัดสินใจและการวางแผนวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่

5. ข้อมูลย้อนกลับหรือผลสะท้อนจากงาน (Feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยของบุคลากรที่ได้รับข้อมูลโดยตรงและชัดเจนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน

Greenberg & Baron (2000, p. 154) กล่าวว่า ลักษณะของงานเป็นรูปแบบวิธีที่จะเพิ่มคุณค่างาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความโดดเด่นของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในงานและข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน

สรุปได้ว่า ลักษณะของงานเป็นรูปแบบวิธีที่จะเพิ่มคุณค่างาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความโดดเด่นของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในงานและข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน ความเข้าใจในการทำงาน ความมีอิสระในงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย ลักษณะงานที่ทำหาย ลักษณะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น และความก้าวหน้าในงาน ความน่าสนใจในตัวเอง ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่ปฏิสัมพันธ์เป็นประโยชน์ท้าทาย

6. มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน

6.1 ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน

เรียม ศรีทอง (2563, หน้า 4) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง กระบวนการติดต่อเกี่ยวข้องกับกันด้วยสัมพันธภาพอันดี ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเข้าใจร่วมกัน การให้การยอมรับนับถือนำไปสู่ความพอใจ รักใคร่ ร่วมมือ สามารถทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายทั้งในงานส่วนบุคคลและงานในองค์การ

สถิตย์ กองคำ (2563, หน้า 69) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง พฤติกรรมในทางที่ดีของบุคคลหนึ่งที่แสดงต่อคนอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ

อันดีต่อกัน และคนอื่น ๆ เกิดความรู้สึกที่ดีตอบสนองและพร้อมที่จะร่วมมือ
ร่วมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
สุรัสวดี ศิลปอนันต์ (2564, หน้า 6) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน
หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานเพื่อระดมสรรพกำลังทรัพยากรบุคคล
ในหน่วยงานให้ร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

สร้อยตระกูล (ติวยานนท) อรรถมานะ (2564, หน้า 446) กล่าวว่า
มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง การศึกษาหาวิธีทางทำให้งานมีประสิทธิภาพ
ประสิทธิภาพในขณะเดียวกัน วิธีทางนั้น ๆ ต้องส่งเสริมเกื้อกูลให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน
โดยทั่วไปมีความสุขพอสมควรแก่สภาพ

ลออวรรณ อึ้งสกุล (2564, หน้า 11) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ในที่
ทำงาน หมายถึง การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์การเพื่อยึดโยง
น้ำใจและความรู้สึกผูกพันที่ดีต่อกันกับบุคคลทุกระดับในองค์การ ก่อให้เกิดการร่วมมือ
ร่วมใจกันทำงานให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมี
ประสิทธิภาพ

สมพร สุทัศน์ (2564, หน้า 4) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน
หมายถึง กระบวนการจูงใจเพื่อให้ทุกคนเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานที่จะนำไปสู่
ความสำเร็จขององค์การ และความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างบุคคลในองค์การ

จันทร์ตรี คำสอน (2565, หน้า 9) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน
หมายถึง พฤติกรรมการสร้างความเป็นมิตรหรือความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคคลอื่น ๆ ในที่
ทำงาน ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนและช่วยเหลือร่วมมือซึ่งกันและกัน แสดงการมีน้ำใจโดยการ
เป็นผู้ให้ การแบ่งปัน รู้จักให้อภัย และให้กำลังใจผู้อื่น การผ่อนปรนเข้าหาทั้งแสดงความ
สนใจเอาใจใส่บุคคลอื่น ๆ รอบตัวในที่ทำงาน การยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
การแสดงการยอมรับนับถือผู้อื่นตามสถานภาพ เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน
แสดงความชื่นชมยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่นอย่างจริงใจ การรู้จักแก้ไขปัญหาที่เกิดใน
การทำงานด้วยเหตุผล ไม่ใช่อารมณ์ มีความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน ซื่อสัตย์ การมองโลก
และเหตุการณ์ต่าง ๆ ในด้านดีเสมอ ไม่คิดมีอคติทางเสียต่อผู้อื่นและสิ่งรอบตัวในที่ทำงาน
สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เข้าใจสังคมการทำงานร่วมกันและ
วางตัวได้อย่างเหมาะสม มีความเข้าใจและสามารถรับมือกับปัญหาความเครียดต่าง ๆ ได้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2565, หน้า 13) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรและศึกษาปฏิสัมพันธ์หรือความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล กลุ่ม และองค์กร เพื่อให้บุคคล กลุ่มและองค์กร บรรลุเป้าหมายร่วมกัน รวมถึงการศึกษาความสัมพันธ์แบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น ภายในองค์กรและในทุก ๆ สถานที่ที่มีคนอาศัยอยู่

รัชนิ อยู่ศิริ (2565, หน้า 71) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ที่มุ่งให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือ ประสานงานกันในการดำเนินกิจการต่าง ๆ อย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพ

พระวีระพงศ์ วีรวัธสารี (เกียรติไพรัช) (2566, หน้า 9) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือองค์การเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน มีการประสานงานกันและมีความร่วมมือกันเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง กระบวนการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลภายในองค์กรบนพื้นฐานของความเข้าใจ การยอมรับนับถือ และการให้เกียรติกันและกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ความรักใคร่ ความผูกพัน และความสามัคคีในหมู่ผู้ร่วมงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีช่วยให้บุคคลสามารถติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ มีการประสานงานและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล ไม่ใช่อารมณ์ เชื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีพฤติกรรมการเป็นมิตร การแบ่งปัน การช่วยเหลือเกื้อกูล การยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจ มีความสุข และสามารถระดมพลังความคิดร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 องค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน

วีรเริงรอง รัตนวิไลสกุล (2563, หน้า 12 – 13) กล่าวถึง องค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย

1. ความเข้าใจในตนเอง หมายถึง ความเข้าใจในความต้องการของตนเอง การรู้จักจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง การยอมรับการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ

2. ความเข้าใจผู้อื่น หมายถึง การที่เราเข้าใจและรู้ถึงความต้องการหรือปัญหาของบุคคลอื่น เข้าใจธรรมชาติของคน รวมทั้งบุคลิกลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลนั้น ๆ

3. การยอมรับความแตกต่างของบุคคล หมายถึง การยอมรับว่าแต่ละคนย่อมมีความรู้สึกนึกคิด จิตใจ ความสามารถและประสบการณ์ในชีวิตที่ต่างต่างกัน ดังนั้น พฤติกรรมและการแสดงออกเพื่อโต้ตอบต่อสังคมย่อมไม่เหมือนกัน ความขัดแย้งทางความคิดจึงเกิดขึ้นได้เสมอ

วิจิตร อวระกุล (2564, หน้า 34) กล่าวว่า องค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย ความเข้าใจตนเองและความแตกต่างของบุคคล

สมพร สุทัศนีย์ (2565, หน้า 106 – 110) กล่าวว่า องค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย การรับรู้ ความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยม

บุญมัน ธนาศุภวัฒน์ (2565, หน้า 150 – 151) กล่าวว่า องค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย

1. การเข้าใจตนเอง เป็นลักษณะการรู้จักตัวเองอย่างแท้จริงว่าเป็นใคร มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์มากน้อยแค่ไหน ระดับใด มีจุดแข็งคือความเก่งและจุดอ่อน คือ ความไม่เก่งในด้านใดบ้าง เรื่องใดบ้าง การเข้าใจตนเองทำให้บุคคลเกิดการรู้จักยอมรับในคุณค่าของตนเอง นับถือตนเองและรู้จักเข้าใจสิทธิ เสรีภาพหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง สิ่งที่สำคัญในการเข้าใจตนเองก็คือจะช่วยให้เรารู้จักปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ดีมากขึ้น

2. การเข้าใจบุคคลอื่น เป็นการเรียนรู้ธรรมชาติของคน ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความต้องการของบุคคล แรงจูงใจของบุคคล เมื่อเราต้องการไปติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลใด เราต้องทราบก่อนว่าบุคคลนั้นชื่ออะไร เป็นใคร มีความรู้ความสามารถ ทักษะ มีประสบการณ์ทางด้านใด อยู่ในระดับใด ไม่ชอบสิ่งใด มีคุณลักษณะที่เด่นทางด้านใดบ้าง เมื่อเรานำเอาข้อมูลของบุคคลอื่นที่เราต้องการติดต่อสัมพันธ์มาพิจารณาแล้ว เรามีความเข้าใจในตัวเขาอย่างไร เรายอมรับในตัวเขาได้มากน้อยแค่ไหน ทั้งนี้เพื่อจัดระดับคุณค่าและความสำคัญของบุคคลที่เราจะต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ รวมทั้งการที่เราจะต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นได้ในการติดต่อสัมพันธ์กัน

3. การเข้าใจสิ่งแวดล้อม เป็นการเรียนรู้ธรรมชาติของสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเรา และบุคคลอื่นซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน และมีส่วนสัมพันธ์

กับการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ สภาพเหตุการณ์สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและ
ในอนาคตล้วนแต่มีอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมทั้งสิ้น สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้แก่ สถาบัน
ครอบครัว สถาบันที่เป็นองค์การ สถานศึกษา หน่วยงาน บริษัท ห้างร้าน โรงงาน รัฐบาล
ศาสนา องค์การระหว่างประเทศ เป็นต้น ความรู้จากการเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม
สามารถนำมาปรับใช้กับตัวเราในการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ดีมากขึ้น

วิภาพร มาพบสุข (2565, หน้า 18) กล่าวว่า องค์ประกอบของ
มนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย

1. การเข้าใจตนเอง คือ รู้จักวิเคราะห์และปรับปรุงตนเอง
เพื่อพัฒนา ตนเองให้เข้ากับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อมได้ดี
2. การเข้าใจผู้อื่น คือ รู้ถึงความต้องการหรือความสามารถ
วิเคราะห์ บุคลิกลักษณะเฉพาะตัวและธรรมชาติของคนได้
3. การยอมรับความแตกต่างของผู้อื่น คือ บุคคลแต่ละคนมี
ความคิด จิตใจ อารมณ์ เซอร์ปัญญา ความสามารถ เจตคติ และประสบการณ์แตกต่างกัน
ซึ่งเป็นสิ่งที่เรายอมรับได้
4. การสร้างสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดี คือ การรู้ถึงองค์ประกอบ
ต่าง ๆ ของสังคมที่ประกอบด้วย มนุษย์ สภาพแวดล้อมที่เป็นวัฒนธรรมชาติและ
สภาพแวดล้อมที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เพื่อนำมาเสริมสร้างให้สังคมและสิ่งแวดล้อม
มีประสิทธิภาพ

ชีวิน บุญถม (2566, หน้า 20) กล่าวว่า องค์ประกอบของมนุษย
สัมพันธ์ ประกอบด้วย การเข้าใจตนเอง การเข้าใจผู้อื่น การยอมรับความแตกต่างของผู้อื่น
การสร้างสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดี

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย
การเข้าใจตนเอง รู้จักวิเคราะห์และปรับปรุงตนเองเพื่อพัฒนาตนเองให้เข้ากับผู้อื่น
และสิ่งแวดล้อมได้ดี การเข้าใจผู้อื่น รู้ถึงความต้องการหรือความสามารถวิเคราะห์
บุคลิกลักษณะเฉพาะตัวและธรรมชาติของคนได้ การยอมรับความแตกต่างของผู้อื่น
บุคคลแต่ละคนมีความคิด จิตใจ อารมณ์ เซอร์ปัญญา ความสามารถ เจตคติ และ
ประสบการณ์แตกต่างกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่เรายอมรับได้ การสร้างสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดี
การรู้ถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ของสังคมที่ประกอบด้วย มนุษย์ สภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุ

ธรรมชาติและสภาพแวดล้อมที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เพื่อนำมาเสริมสร้างให้สังคมและสิ่งแวดล้อมมีประสิทธิภาพ

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย ประวัติ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) ประเด็นยุทธศาสตร์ โครงสร้างการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (2568, หน้า 2 – 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีบริบททั่วไป ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอเต่างอย อำเภอภูพาน และอำเภอกุดบาก โดยมีอำเภอเมืองสกลนคร เป็นที่ตั้งศูนย์ราชการ ศูนย์กลางทางการศึกษา ศูนย์กลางทางการคมนาคม ศูนย์กลางทางด้านเศรษฐกิจ และการค้า เป็นชุมชนเมืองที่มีความหนาแน่น รายล้อมด้วยชุมชนชนบททางการเกษตร ประชากรรวมทั้งสิ้น 287,748 คน ขนาดพื้นที่ 2,928 ตร.กม. ประกอบด้วย อำเภอเมืองสกลนคร จำนวน 192,822 คน ขนาดพื้นที่ 1,023.37 ตร.กม. อำเภอกุสุมาลย์ 45,833 คน ขนาดพื้นที่ 454 ตร.กม. อำเภอโคกศรีสุพรรณ 33,876 คน ขนาดพื้นที่ 212 ตร.กม. อำเภอโพนนาแก้ว 36,029 คน ขนาดพื้นที่ 352 ตร.กม. อำเภอเต่างอย 25,379 คน ขนาดพื้นที่ 328 ตร.กม. อำเภอภูพาน 36,217 คน ขนาดพื้นที่ 557 ตร.กม. และอำเภอกุดบาก 32,257 คน มีชนเผ่าพื้นเมืองเดิม ประกอบด้วย เผ่าภูไท ย้อ กะเลิง ไส้ ไทยลาว และโย้ย ภูมิประเทศ และภูมิอากาศ พื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบสูง สูงกว่าระดับน้ำทะเล ประมาณ 172 เมตร ตอนกลางเป็นที่ราบต่ำเหมาะแก่การทำนา มีหนองหารเป็นแอ่งน้ำขนาดใหญ่ มีเนื้อที่ประมาณ 77,016 ไร่ อุณหภูมิโดยเฉลี่ย 26.77 องศาเซลเซียส ปริมาณน้ำฝน โดยเฉลี่ย 1,449.9 มิลลิเมตรต่อปี การคมนาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จัดตั้งที่อำเภอเมืองสกลนคร เป็นศูนย์กลางการคมนาคมของจังหวัด และอำเภอเขตปริมณฑล การคมนาคมติดต่อทางรถยนต์ อำเภอที่อยู่ไกลที่สุด 42 กิโลเมตร ได้แก่ อำเภอกุดบาก อำเภอที่ใกล้ที่สุด 22 กิโลเมตร ได้แก่

อำเภอโคกศรีสุพรรณ อาชีพและสถานภาพทางเศรษฐกิจ ในเขตชุมชนเมืองคำชาย
อุตสาหกรรมขนาดย่อม เช่น ดัดเย็บเสื้อผ้า ผลิตภัณฑ์จากเกษตรกรรม สำหรับชุมชน
อำเภอรอบนอกมีการทำนา ทำไร่ มีระบบชลประทานขนาดย่อม สนับสนุนส่งเสริมรายได้
และสภาพเศรษฐกิจเฉลี่ยอยู่เกณฑ์ ปานกลาง

1.1 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นองค์กร
หลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ประชากรวัยเรียนได้อย่าง
ทั่วถึง

1.2 พันธกิจ

พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคน
ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม
มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำไปสู่การพัฒนาสู่คุณภาพระดับ
สากล

1.3 เป้าประสงค์

- 1.3.1 ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
- 1.3.2 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี
อย่างทั่วถึงและได้เรียนรู้ตลอดชีวิต
- 1.3.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพเต็มศักยภาพ
- 1.3.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็ง
ตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับ
มาตรฐานสากล

1.4 กลยุทธ์

- 1.4.1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร
และส่งเสริมความสามารถตามเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้
- 1.4.2 ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิต
ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

1.4.3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุม ผู้เรียนได้รับโอกาสการพัฒนาเต็มศักยภาพ

1.4.4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

1.4.5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาเน้นการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

1.5 จุดเน้น

1.5.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้ง 5 กลุ่มสาระวิชาหลักเพิ่มขึ้นร้อยละ 4

1.5.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทุกคนอ่านออก เขียนได้

1.5.3 เพิ่มศักยภาพนักเรียนในด้านภาษา ด้านคณิตศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

1.5.4 นักเรียนทุกคนมีความสำนึกในความรักชาติ

1.5.5 สร้างทางเลือกในการเรียนรู้ที่เน้นให้ประชากรวัยเรียนทุกคนเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ลดอัตราการออกกลางคัน ศึกษาต่อและประกอบอาชีพ

1.5.6 ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการขยายผลสถานศึกษาพอเพียงต้นแบบ

1.5.7 นักเรียน ครู และสถานศึกษา ได้รับการพัฒนาเตรียมความพร้อมสู่สากล

1.5.8 สถานศึกษาทุกแห่งผ่านการรับรองมาตรฐานการศึกษา มีระบบประกันคุณภาพภายในเข้มแข็ง และผ่านการรับรองจากการประเมินคุณภาพภายนอก

1.5.9 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผ่านการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. ขอบข่ายภารกิจของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 77

แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับ ให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ และกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์การชุมชน องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการ และประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐเอกชน และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่น เกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

3. การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis)

การประเมินสถานการณ์ภาวะแวดล้อม ปัจจัยภายใน (จุดแข็ง – จุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาส – ภัยคุกคาม) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็ง – จุดอ่อน)
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. Strengths (จุดแข็ง)

1.1 ผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน
ในความรับผิดชอบ

1.2 บุคลากรมีทักษะ มีความรู้ มีความสามารถ มีความตั้งใจ
และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

1.3 องค์กรมีความพร้อมด้านเทคโนโลยี สำหรับการบริหาร
จัดการในทุก ๆ ด้าน

1.4 บุคลากรมีส่วนร่วมในองค์กร มีความมุ่งมั่น
ในการให้บริการและเสียสละในการทำงาน

1.5 มีคู่มือสำหรับการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ทันสมัย

2. Weaknesses (จุดอ่อน)

2.1 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ไม่ชัดเจน และไม่ได้นำมา
ปฏิบัติอย่างจริงจัง

2.2 องค์กรขาดการประสานงานระหว่างกลุ่ม หน่วยงานอื่น ๆ
รวมทั้งกับโรงเรียนในสังกัด

2.3 บุคลากรมีความรู้ ความสามารถไม่สอดคล้องกับหน้าที่ความ
รับผิดชอบ

2.4 บุคลากรมาจากหลายหน่วยงาน ทำให้มีวัฒนธรรมและวิธีการ
ทำงานต่างกัน

2.5 หน่วยงานมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติเพื่อบรรลุ
เป้าหมาย

2.6 บุคลากรมีความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยี

ไม่เพียงพอ

เป็นทีมภายในกลุ่มต่าง ๆ

ปฏิบัติงานไม่ครอบคลุม

งบประมาณดำเนินงาน

เฉพาะด้าน

การปฏิบัติงาน

ยอมรับจากผู้เกี่ยวข้อง

จากโรงเรียน

2.6.1 บุคลากรขาดความร่วมมือและทักษะการทำงาน

2.6.2 ภาระงานมีมาก กรอบอัตรากำลังมีน้อย ทำให้การ

2.6.3 บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เงิน

2.6.4 องค์การขาดเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

2.6.5 สถานที่และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เอื้อต่อ

2.6.6 คีตษานีเทศกับางส่วันทางานไม่เต็มคัทยภาพขาดความ

2.6.7 สภาพภูมิศาสตร์ไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการ

2.6.8 โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดมีจำนวนมาก

2.6.9 ผู้บริหารโรงเรียนยังไม่พึงพอใจในการรับบริการ

2.6.10 บุคลากรในสำนักงานบางรายไม่เป็นที่น่าเชื่อถือ

3. Opportunities (โอกาส)

3.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการพัฒนาบุคลากร ครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง

3.2 รัฐบาลมีนโยบายเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเกี่ยวกับการศึกษาอย่างชัดเจน

3.3 หน่วยงานต้นสังกัดจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

3.4 มีการแข่งขันการแสวงหาความรู้ของบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (AEC)

3.5 การประสานงานได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

3.6 มีนโยบายทุกระดับเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

3.7 มีเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.8 ภาครัฐเครือข่ายโดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้การ

สนับสนุนการจัดการศึกษา

4. Threats (อุปสรรค)

4.1 ระบบอุปถัมภ์ทำให้ข้าราชการบางส่วนขาดขวัญกำลังใจ

ในการปฏิบัติงาน

4.2 จำนวนบุคลากรลดลงเนื่องจากนโยบายการลด

อัตราคนกำลังภาครัฐ

4.3 ข้าราชการบางส่วนไม่ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

4.4 ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้นักเรียนเกิดพฤติกรรม

ลอกเลียนแบบที่ไม่ดี

4.5 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าใจนโยบาย

ไม่เป็นไปในทางเดียวกัน

4.6 ระบบราชการมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ซับซ้อนหลายขั้นตอน

4.7 ระบบเทคโนโลยีการสื่อสารเกิดปัญหาด้านเทคนิคส่งผลต่อ

การปฏิบัติงาน

4.8 สภาพภูมิทัศน์และการคมนาคมเป็นอุปสรรคไม่เอื้อต่อ

การบริหารจัดการ

4.9 โรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนมาก

4. ประเด็นยุทธศาสตร์

4.1 หลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้

4.1.1 การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ

ตามหลักสูตร

4.1.2 พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบท

ของสถานศึกษา

4.1.3 พัฒนาการจัดการกระบวนการเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21

4.1.4 ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมหลักของคนไทย

12 ประการ

- 4.1.5 ปลุกฝังจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 4.1.6 สร้างความเข้มแข็งให้นักเรียนและสถานศึกษาในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- 4.1.7 ยกย่องทักษะการคิดวิเคราะห์และการใช้กระบวนการตัดสินใจ
- 4.2 การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 4.2.1 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ
- 4.2.2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
- 4.3 การประกันคุณภาพการศึกษา
- 4.3.1 นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษา
- 4.3.2 ประเมินคุณภาพภายใน
- 4.3.3 ประเมินคุณภาพภายนอก
- 4.3.4 พัฒนาคุณภาพผู้ประเมินการประกันคุณภาพภายใน
- 4.3.5 พัฒนามาตรฐานสถานศึกษา ให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของระดับจังหวัด
- 4.4 พัฒนาผู้เรียนและงานวิจัยให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของจังหวัดสกลนคร
- 4.4.1 พัฒนาการศึกษาระดับพื้นฐาน ให้มีความสอดคล้องกับเขตเศรษฐกิจพิเศษ
- 4.4.2 สร้างความร่วมมือกับสถาบันอาชีวศึกษาและหรืออุดมศึกษา เพื่อความเป็นเลิศด้านอาชีพให้ผู้เรียน
- 4.4.3 พัฒนาการวิจัยของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับเขตเศรษฐกิจพิเศษ
- 4.5 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาสู่ประเทศไทย 4.0
- 4.5.1 พัฒนาแผนแม่บทเทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- 4.5.2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ไปสู่ประเทศไทย 4.0

4.5.3 ออกแบบ / พัฒนา Application เพื่อการศึกษาในสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4.5.4 เรียนรู้ผ่านระบบ DLTV/DLIT ในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4.5.5 ส่งเสริมการเข้าถึงเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4.6 การบริหารจัดการ

4.6.1 บริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กมุ่งสู่คุณภาพ

4.6.2 พัฒนาความพร้อมสู่การเป็นโรงเรียนนิติบุคคล

4.6.3 โรงเรียนประชารัฐหรือโรงเรียนพี่โรงเรียนน้อง
หรือโรงเรียนคู่พัฒนา

4.6.4 ส่งเสริมการบริหารการศึกษาในรูปแบบประชารัฐ

4.6.5 สร้างขวัญและกำลังใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.7 การพัฒนาสถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ตามหลักปรัชญา
ของเศรษฐกิจพอเพียง

4.7.1 เพิ่มประสิทธิภาพทั้งเชิงปริมาณ คุณภาพ และมาตรฐาน
ของแหล่งเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา

4.7.2 สร้างความเชื่อมโยงระหว่างศูนย์การเรียนรู้ภูพานศูนย์
การเรียนรู้ตำบล ศูนย์การเรียนรู้ เศรษฐกิจพอเพียง และแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาทุกแห่ง

4.7.3 ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนและประชาชน
ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.8 การพัฒนาการเกษตรพืชสมุนไพรในสถานศึกษา

4.8.1 พัฒนาการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับพืชสมุนไพรในสถานศึกษา

4.8.1.1 พัฒนาศักยภาพในการผลิตและใช้พืชสมุนไพร
แก่ผู้เรียนและชุมชน

4.8.1.2 พัฒนายุวเกษตรกรรุ่นใหม่

4.9 พัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน

4.9.1 สร้างทางเลือกเพื่อการประกอบอาชีพ

4.9.2 สร้างเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของคน ทุกกลุ่ม

4.9.3 โรงเรียนคู่แฝดวิถีธรรม

4.9.4 หนึ่งโรงเรียน หนึ่งหลักสูตรท้องถิ่น

4.9.5 หนึ่งผู้เรียน หนึ่งอาชีพ

จากบริบทของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า บริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้มีการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติจริง และดำเนินการตามโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนโยบายของรัฐบาลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และจุดเน้น มีการกำกับ ติดตาม พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารให้ก้าวทันยุคดิจิทัล เพื่อความเป็นมืออาชีพของสถานศึกษา รวมไปถึงผู้บริหาร สถานศึกษาและผู้เรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลแก่โรงเรียน รวมถึงการพัฒนาระบบ การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในสังกัดอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา
มีนักวิชาการได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้
พิชชาภา นพรัตน์ (2561, หน้า 1149) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ
ไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า 1) ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สงขลา เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่มีเพศและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความ
คิดเห็นต่อภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ไม่แตกต่างกันครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวม
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็น

ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเป็นผู้ฟังที่ดีด้านการยอมรับและเห็นอกเห็นใจ และด้านการมองการณ์ไกลมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ครูที่สอนในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีจิตบริการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ศิรินทิพย์ เพ็งสง (2563, หน้า 97) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ได้แก่ 1) ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ พบว่า การเข้าใจความรู้สึกของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำความเข้าใจความแตกต่างของบุคคล 2) ด้านการบำรุง รักษาบุคคล พบว่า การเป็นผู้นำอย่างแท้จริง สร้างความมั่นใจในการเป็นผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ การพัฒนาตนเองอยู่เสมอด้านตนเองและวิชาชีพ 3) ด้านการตระหนักรู้ พบว่า การเข้าใจคนอื่น สงบสติอารมณ์ การครองอารมณ์นำไปสู่การปรับแก้สถานการณ์ แก้ปัญหาได้อย่างยุติธรรม 4) ด้านการโน้มน้าว พบว่า การมีจิตวิทยาประกอบการบริหารจัดการงานสร้างภาวะผู้นำให้เกิดสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 5) ด้านการสร้างมโนทัศน์ พบว่า การสร้างฝันเป็นของตนเองและนำสู่การปฏิบัติได้ พุดจริง ทำจริง เห็นผลปรากฏการทำงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบนำหลักการบริหารมาใช้อย่างครบถ้วน และสร้างความมั่นใจว่าผู้บริหารทำได้ 6) ด้านการมีจิตบริการ พบว่า การทำงานอย่างเป็นระบบ มองภาพสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ออกแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านโครงการนิเทศภายใน และ 7) ด้านการพัฒนาบุคคล พบว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องครูและบุคลากร ได้รับการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

สวรส ศรีบาง (2564, หน้า 63) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำใฝ่บริการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำใฝ่บริการโดยรวมและรายด้านอยู่ใน

ระดับมากที่สุด และค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำไฟบริการ อยู่ระหว่าง 0.13 – 0.25 จากองค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 5 ประกอบ ดังนี้ คือ หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหากระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผลจากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถออกแบบโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำไฟบริการทั้งหมด 2 โปรแกรม ได้แก่ โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำด้านบริการสู่ความเป็นเลิศและโปรแกรมการพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาภาวะผู้นำด้านบริการสู่ความเป็นเลิศ

ปรัชญ์ทวีพร พันธวงศ์ (2567, หน้า 142) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน 1) ด้านการมีใจไฟบริการ ควรมีจิตสาธารณะและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้านเพื่อตอบสนองความต้องการของเพื่อนร่วมงานได้ 2) ด้านการเสริมพลังอำนาจ ควรมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัดและความสามารถของเพื่อนร่วมงานแต่ละบุคคล และสร้างขวัญกำลังใจให้เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่เป็นไปได้ และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามีส่วนร่วมในการวางแผนงาน และ 4) ด้านการเคารพ ให้เกียรติ ควรเคารพให้เกียรติและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น ในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ

นาถฤดี เดชรักษา (2567, หน้า 16) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .705^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
มีนักวิชาการได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ดังนี้

ฤติมา บุญบำรุง (2560, หน้า 5) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ พบว่า 1) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้านเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านโอกาสและความก้าวหน้าในองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติโดยครูเพศหญิงและครูเพศชายมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และครูที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันและเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแล้วแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($p < .05$) โดยครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความสุขมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ 3) แนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ควรมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน มีการสร้างบรรยากาศของโรงเรียนที่ดีเพื่อนร่วมงานมีความรัก ความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดสื่อการเรียนการสอน ห้องจัดกิจกรรมและห้องเรียนต่าง ๆ มีความเพียงพอต่อครูผู้สอนและผู้เรียน

กอกนิษฐ คำมะลา (2563, หน้า 65) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา พบว่า ครูมีหน้าที่แนะแนวทางในการเรียนรู้และมีความสำคัญในการดูแลเด็กและเยาวชนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ครูผู้สอนจึงถูกคาดหวังให้เป็นกลไกสำคัญในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของสังคมและพัฒนาเยาวชนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ที่จะสามารถแข่งขันในระดับสากลการที่ครูปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดให้ประสบผลสำเร็จจะต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถ ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน รวมถึงความคิดความรู้สึกและการแสดงออกในทางสร้างสรรค์ต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ มีความพึงพอใจในงานที่ทำรู้สึกวาตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน และมีความผูกพันในงานที่ทำสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวข้างต้นทำให้ครูเกิดแรงผลักดันในทางบวกทั้งกับตนเองและองค์กร และยังทำให้สามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

กษมา ช่วยยิ้ม (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า 1) สภาพความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่าสภาพความสุขในการทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงานด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความพึงพอใจในงานและมีองค์ประกอบย่อย 66 องค์ประกอบ 2) ผลการพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา องค์ประกอบ และตัวชี้วัดของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา และการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการสร้างความสุขในการทำงาน ในการนำแนวทางไปใช้ในการกำหนดเป็นองค์ประกอบของร่างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา และ 3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เทียนฤทัย ทองใบอ่อน (2565, หน้า 1) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาสมุทรสาคร พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู มี 3 ด้าน คือ ด้านที่หนึ่งความพึงพอใจในชีวิต ผู้บริหารต้องมีความเป็นธรรม ทำงานให้เสมือนครูทุกคนเป็นครอบครัวเดียวกันให้ครูได้มีเวลาให้การทำกิจกรรมร่วมกัน เนื่องจากครูมีความสุขอยู่ในค่าเฉลี่ยที่ต่ำ ด้านที่สองความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารควรลดภาระงานเอกสารอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนเพื่อให้ครูได้มีเวลาในการจัดเตรียมการสอน และได้มีเวลาอยู่กับครอบครัว และด้านที่สามด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ครูต้องการผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความเป็นธรรมพร้อมแก้ปัญหาในทุก ๆ ปัญหา

เชาวนิตย์ เพชรบุตร (2567, หน้า 10) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษา นครราชสีมา เขต 1 พบว่า 1) ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา มีนักวิชาการต่างประเทศได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

Laurie (2011, pp. 68 – 69) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานต่อภาวะผู้นำไฟบริการ โดยวิธีการเชิงประจักษ์ (Empirical Investigation) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำไฟบริการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ($D < .001$) 2) ภาวะผู้นำไฟบริการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) และ 3) เพศมีความสัมพันธ์ทั้งแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน โดยเพศหญิงมีความสัมพันธ์มากกว่าเพศชายเล็กน้อย

Howell (2013, p. 25) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
ใฝ่บริการกับความมุ่งมั่นในศักยภาพของตนเองต่อองค์กร ผลจากวิจัยพบว่า คุณลักษณะ
ของผู้นำแบบใฝ่บริการสามารถวัดและประเมินได้ในองค์กร จากการวิเคราะห์ความ
แปรปรวนพหุนามคะแนนจากภาวะผู้นำ การจัดการและการรับรู้ของพนักงานของภาวะ
ผู้นำใฝ่บริการ พบว่า 1) การรับรู้ภาวะผู้นำใฝ่บริการของพนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ว่าช่องว่างของการรับรู้ของพนักงานต่างระดับ
มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 2) การรับรู้ของภาวะผู้นำใฝ่บริการ
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน

Shane (2013, pp. 28 – 37) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์
ของภาวะผู้นำใฝ่บริการกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน โดยวิธีการเชิง
ปริมาณ (Quantitative exploration) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการมีความสัมพันธ์
กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$)
โดยภาวะผู้นำใฝ่บริการ ทำให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น 33%
ในการศึกษาครั้งนี้ ได้เน้นข้อมูลที่หลากหลาย ทั้งในเรื่องของการศึกษา อายุ การดำรง
ตำแหน่ง และระดับตำแหน่งงาน นอกจากนี้ยังพบอีกว่า การลาออกจากงานและความ
มุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะและภาวะความเป็น
ผู้นำของผู้บริหาร

Harwik (2013, p. 115) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบ
รับใช้ต่อแรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมพลเมืององค์กร (OCB) และผลการ
ปฏิบัติงานของพนักงานในสหกรณ์ดีเด่น จังหวัดชวบทะวันออก ประเทศอินโดนีเซีย
ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้นำมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์กร
และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ไม่ใช้ต่อพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีของ
องค์กร 2) แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร และผลการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน 3) วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดี
ขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และ 4) พฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีของ
องค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

2.2 งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครู
มีนักวิชาการต่างประเทศได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
ดังนี้

Robert (2005, p. 70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับความสุขในการทำงาน พบว่า รายได้ไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน พบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสัมพันธภาพในที่ทำงานและระหว่างบุคคลอื่น

Warr (2007, p. 47) ได้ศึกษาปัจจัยทั่ว ๆ ไป ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ ปัจจัยภายในบุคคลและปัจจัยสิ่งแวดล้อม ปัจจัยภายในบุคคลเป็นความรู้สึกนึกคิดและจิตใจของบุคคลนั้น ซึ่งประสบการณ์จากการเรียนรู้ส่วนบุคคล ได้แก่ การที่แต่ละบุคคลให้ความสำคัญต่อสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันอีกทั้งยังขึ้นอยู่กับการประเมินจุดเด่นและความสามารถของตนเองและการเปรียบเทียบประสบการณ์ที่ได้รับกับประสบการณ์ที่ผ่านในอดีตการเปรียบเทียบกับคนอื่นและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ส่วนปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีผลต่อผู้ปฏิบัติงานว่า มีความสุขหรือไม่มีความสุข โดยบุคคลจะมีความสุขในการทำงานได้ ถ้างานมีลักษณะอันเป็นที่ปรารถนา

Nazim, Mikail, Karadag & Engin (2016, p. 56) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางการศึกษาและความพึงพอใจในงานของครู โดยการวิเคราะห์ Meta – Analysis เกี่ยวกับงานวิจัยที่ตีพิมพ์ระหว่างปี 2000 – 2016 ในประเทศตุรกี ผลการวิจัยพบว่า ผลค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำทางการศึกษาต่อความพึงพอใจในงาน เท่ากับ 0.53 คำนี้นับชี้ว่า ภาวะผู้นำทางการศึกษาส่งผลอย่างมากต่อความพึงพอใจในงาน จากผลการวิเคราะห์ Meta – Analysis พบว่า รูปแบบการเป็นผู้นำ ด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านวัฒนธรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านการศึกษา มีผลอย่างมากต่อความพึงพอใจในงาน และรูปแบบความเป็นผู้นำส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูในระดับปานกลาง

Said Tas (2017, p. 78) ได้ศึกษาผลกระทบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูพบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ และในมิติของพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเน้นเฉพาะบุคคลจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูสูงกว่า ผลกระทบในมิติอื่น ๆ

Boyaci, Adnan, Karacabey, Mehmet Fatih, Bozkus & Kivanc (2018, p. 225) ได้ศึกษา บทบาทของความไว้วางใจในองค์กรที่มีต่อผลกระทบของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนต่อความพึงพอใจในงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ

ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานโดยอ้อมผ่านความไว้วางใจในองค์กร ภาวะผู้นำส่งผลต่อความไว้วางใจในองค์กรในระดับที่สูงมาก และความไว้วางใจในองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในองค์กรเพิ่มขึ้นของครูผ่านภาวะผู้นำ ครูจึงควรไว้วางใจในองค์กรของตนก่อน

Agustina, Kristiawan & Tobari (2021, p. 74) ได้ศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้อำนวยการโรงเรียนและบรรยากาศของโรงเรียนที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในประเทศอินโดนีเซีย พบว่า ความเป็นผู้นำของผู้อำนวยการโรงเรียนและบรรยากาศของโรงเรียนมีอิทธิพลอย่างมากต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา และความสุขในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ การมีภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่เพียงส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน แต่ยังส่งผลต่อบรรยากาศการทำงาน ช่วยเพิ่มแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพของครู ขณะที่ความสุขในการทำงานได้รับอิทธิพลจากทั้งปัจจัยภายใน คือ ทักษะ ความรักในงาน และปัจจัยภายนอก คือ บรรยากาศองค์กร การสนับสนุนจากผู้บริหาร ภาวะผู้นำให้บริการยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสุขในการทำงาน ทั้งในเชิงอารมณ์ (affective component) และเชิงพฤติกรรม (behavioral component) สะท้อนให้เห็นว่าผู้นำที่เน้นการรับใช้ การเข้าใจผู้อื่น และการพัฒนาบุคลากร สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขและประสิทธิภาพในการทำงานได้ ภาวะผู้นำไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อความสุขหรือความพึงพอใจเท่านั้น แต่ยังส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรคั่นกลาง เช่น ความไว้วางใจในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศการทำงาน แสดงให้เห็นกลไกเชิงโครงสร้างขององค์กรที่ทำหน้าที่เป็นตัวกลางเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลลัพธ์ด้านความสุขของครู เมื่อพิจารณางานวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู พบว่า ความสุขไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านรายได้หรือผลตอบแทนเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ได้รับการยอมรับ การสนับสนุนจากผู้บริหาร และบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำให้บริการ ได้แก่ การเห็นอกเห็นใจ การพัฒนาบุคคล การสร้างความไว้วางใจ และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,196 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 174 คน และครูผู้สอนจำนวน 2,022 คน จากทั้งหมด 174 โรงเรียน ซึ่งแบ่งเป็นโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 108 โรงเรียน และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 66 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2568 กำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง 327 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 87 คน และครูผู้สอน จำนวน 240 คน จาก 87 โรงเรียน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนโดยใช้สถานศึกษาในการแบ่ง (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

1.2.1 กำหนดโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) ร้อยละ 50 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แต่ละประเภทคือโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 54 โรงเรียน และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 33 โรงเรียน ดังนั้นจะได้โรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่มจำนวน 87 โรงเรียน ซึ่งจำแนกได้ดังนี้

1.2.2 จากโรงเรียน 87 โรงเรียน ที่เป็นหน่วยการสุ่ม ผู้วิจัยเลือกผู้บริหารสถานศึกษาแบบเจาะจง ผู้บริหารได้รับเลือกเป็นโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารรวมจำนวน 87 คน

1.2.3 ผู้วิจัยเลือกครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนที่เป็นหน่วยสุ่ม โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน แบ่งเป็นโรงเรียนโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส ดังนี้

1.2.3.1 โรงเรียนประถมศึกษา 54 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน
ได้กลุ่มตัวอย่าง 108 คน

1.2.3.2 โรงเรียนขยายโอกาส 33 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 คน
ได้กลุ่มตัวอย่าง 132 คน

ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 327 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 87 คน และครูผู้สอน จำนวน 240 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 327 คน
ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนโรงเรียนทั้งหมดแยกเป็นโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ประเภทโรงเรียน	โรงเรียนทั้งหมด	โรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่ม
โรงเรียนประถมศึกษา	108	54
โรงเรียนขยายโอกาสฯ	66	33
รวม	174	87

ตาราง 5 จำนวนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ลักษณะการ เปิดสอนของ โรงเรียน	จำนวนและ โรงเรียนที่เป็น หน่วยการสุ่ม			จำนวนบุคลากร ในโรงเรียนที่เป็น หน่วยการสุ่ม		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1	อนุบาลสกลนคร	ประถมศึกษา	1	92	93	1	2	3
2	เชิงชุมราษฎร์นุกูล	ประถมศึกษา	1	68	69	1	2	3
3	สกลนคร (วันครู2501)	ประถมศึกษา	1	8	9	1	2	3
4	นายอวัฒนา	ประถมศึกษา	1	10	11	1	2	3
5	นายอภัยคำสะอาด	ประถมศึกษา	1	5	6	1	2	3
6	บ้านนอยจอมศรี	ประถมศึกษา	1	9	10	1	2	3
7	บ้านฮ้างโฮงประชาอุทิศ	ประถมศึกษา	1	7	8	1	2	3
8	บ้านนาแก	ประถมศึกษา	1	7	8	1	2	3
9	บ้านดอนเชียงคุณ	ประถมศึกษา	1	4	5	1	2	3
10	ท่าแร่วิทยา	ประถมศึกษา	1	22	23	1	2	3
11	บ้านนาดอกไม้ผดุงวิทยา	ประถมศึกษา	1	8	9	1	2	3
12	บ้านกสมโฮง	ประถมศึกษา	1	9	10	1	2	3
13	ธาตุนาแวง	ประถมศึกษา	1	8	9	1	2	3
14	บ้านนอยจอมศรี	ประถมศึกษา	1	9	10	1	2	3
15	ห้วยทรายวิทยา	ประถมศึกษา	1	10	11	1	2	3
16	บ้านประชาสุขสันต์	ประถมศึกษา	1	11	12	1	2	3
17	บ้านทามวง	ประถมศึกษา	1	7	8	1	2	3
18	บ้านป่าหวาน	ประถมศึกษา	1	6	7	1	2	3
19	อนุบาลกุสุมาลย์	ประถมศึกษา	1	28	29	1	2	3
20	บ้านนาแก้ว	ประถมศึกษา	1	6	7	1	2	3
21	บ้านบอนสหราษฎร์อุทิศ	ประถมศึกษา	1	10	11	1	2	3

ตาราง 5 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ลักษณะการ เปิดสอนของ โรงเรียน	จำนวนและโรงเรียน ที่เป็นหน่วยการสุ่ม			จำนวนบุคลากร ในโรงเรียนที่เป็น หน่วยการสุ่ม		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
22	บ้านสนามบิน	ประถมศึกษา	1	5	6	1	2	3
23	บ้านอุมจาน	ประถมศึกษา	1	7	8	1	2	3
24	บ้านซ่งเตา	ประถมศึกษา	1	7	8	1	2	3
25	บ้านนาเพียงเกาะสนธิราษฎร์ สามัคคี	ประถมศึกษา	1	9	10	1	2	3
26	บ้านทุ่งศรี	ประถมศึกษา	1	7	8	1	2	3
27	บ้านนาโพธิ์คุรุราษฎร์พัฒนา	ประถมศึกษา	1	10	11	1	2	3
28	ชุมชนนิรมัย	ประถมศึกษา	1	10	11	1	2	3
29	บ้านโพรงามคุรุราษฎร์วิทยา	ประถมศึกษา	1	10	11	1	2	3
30	กุดบากราษฎรบำรุง	ประถมศึกษา	1	22	23	1	2	3
31	บ้านนาขาม	ประถมศึกษา	1	10	11	1	2	3
32	บ้านคอนอย	ประถมศึกษา	1	7	8	1	2	3
33	บ้านกุดน้ำใส	ประถมศึกษา	1	1	3	1	2	3
34	อนุบาลเต่างอย	ประถมศึกษา	1	1	3	1	2	3
35	บ้านห้วยหวด	ประถมศึกษา	1	3	4	1	2	3
36	บ้านกวนบูน	ประถมศึกษา	1	5	6	1	2	3
37	บ้านหนองบึงทวาย	ประถมศึกษา	1	10	11	1	2	3
38	บ้านตองโขบ	ประถมศึกษา	1	11	12	1	2	3
39	อนุบาลโคกศรีสุพรรณ	ประถมศึกษา	1	27	28	1	2	3
40	บ้านนามนประชาสามัคคี	ประถมศึกษา	1	5	6	1	2	3
41	บ้านห้วยแคน	ประถมศึกษา	1	7	8	1	2	3

ตาราง 5 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ลักษณะการ เปิดสอนของ โรงเรียน	จำนวนและโรงเรียน ที่เป็นหน่วยการสุ่ม			จำนวนบุคลากร ในโรงเรียนที่เป็น หน่วยการสุ่ม		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
42	บ้านโพธิ์ทองประชาอุทิศ	ประถมศึกษา	1	10	11	1	2	3
43	บ้านดงหนองเหียน	ประถมศึกษา	1	6	7	1	2	3
44	บ้านดามม่วงคำ	ประถมศึกษา	1	6	7	1	2	3
45	บ้านม่วงไขประธารราษฎร์ สงเคราะห์	ประถมศึกษา	1	14	15	1	2	3
46	บ้านวังปลาเชื่อม	ประถมศึกษา	1	5	6	1	2	3
47	บ้านปงสหราษฎร์บำรุง	ประถมศึกษา	1	10	11	1	2	3
48	บ้านกลางนาเดื่อ	ประถมศึกษา	1	15	16	1	2	3
49	ท่าศาลารามราษฎร์วิทยา	ประถมศึกษา	1	14	15	1	2	3
50	บ้านโคกแก้ว	ประถมศึกษา	1	3	4	1	2	3
51	บ้านนาเดื่อ	ประถมศึกษา	1	10	11	1	2	3
52	เขื่อนน้ำพุง	ประถมศึกษา	1	19	20	1	2	3
53	บ้านบ่อเดือ้นท่า	ประถมศึกษา	1	11	12	1	2	3
54	บ้านโคกภู	ประถมศึกษา	1	10	11	1	2	3
55	บ้านหนองศาลราษฎร์ บำรุง	ขยายโอกาส	1	14	15	1	4	5
56	โคกเลาวิทยา	ขยายโอกาส	1	14	15	1	4	5
57	ศรีบุญเรืองวิทยาคาร	ขยายโอกาส	1	15	16	1	4	5
58	บ้านดอนแคน “คุรุราษฎร์ผดุงวิทย”	ขยายโอกาส	1	14	15	1	4	5
59	บ้านหนองลาด (ราษฎร์อุทิศวิทยาคม)	ขยายโอกาส	1	14	15	1	4	5
60	บ้านหนองหอย	ขยายโอกาส	1	21	22	1	4	5

ตาราง 5 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ลักษณะการ เปิดสอนของ โรงเรียน	จำนวนและโรงเรียน ที่เป็นหน่วยการสุ่ม			จำนวนบุคลากร ในโรงเรียนที่เป็น หน่วยการสุ่ม		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
61	ศิริราษฎร์วิทยา	ขยายโอกาส	1	15	16	1	4	5
62	ทุ่งมนพิทยาคาร	ขยายโอกาส	1	14	10	1	4	5
63	บ้านม่วงลายราษฎร์ผดุงศิลป์	ขยายโอกาส	1	14	15	1	4	5
64	บ้านโคกกกลองสหมิตร วิทยาคาร	ขยายโอกาส	1	14	15	1	4	5
65	บ้านหนองนาเล็ด	ขยายโอกาส	1	14	15	1	4	5
66	บ้านทาวัด “คุรุราษฎร์บำรุงวิทย์”	ขยายโอกาส	1	14	15	1	4	5
67	บ้านหนองมะเกลือ	ขยายโอกาส	1	14	15	1	4	5
68	บ้านดงมะไฟสามัคคี ราษฎร์อุทิศ	ขยายโอกาส	1	14	15	1	4	5
69	บ้านหนองไผ่	ขยายโอกาส	1	14	15	1	4	5
70	บ้านนาคำวิทยาคาร	ขยายโอกาส	1	14	15	1	4	5
71	บ้านพะเนาราษฎร์บำรุง	ขยายโอกาส	1	17	18	1	4	5
72	บ้านกลาง 'ผดุงราษฎร์วิทยา'	ขยายโอกาส	1	14	15	1	4	5
73	บ้านคอใหญ่	ขยายโอกาส	1	14	15	1	4	5
74	บ้านกุดแฮดพัฒนราษฎร์ผดุง	ขยายโอกาส	1	14	15	1	4	5
75	บ้านบัวคุรุราษฎร์สามัคคี	ขยายโอกาส	1	14	15	1	4	5
76	บ้านอีเกตุ	ขยายโอกาส	1	15	15	1	4	5
77	บ้านจันทร์เพ็ญ	ขยายโอกาส	1	12	13	1	4	5

ตาราง 5 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน	จำนวนและโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่ม			จำนวนบุคลากรในโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่ม		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
78	บ้านโคกกลาง	ขยายโอกาส	1	15	16	1	4	5
79	บ้านนาอามวงคำ	ขยายโอกาส	1	15	16	1	4	5
80	บ้านนาตาลคำชา	ขยายโอกาส	1	13	14	1	4	5
81	บ้านดงหลวง	ขยายโอกาส	1	14	15	1	4	5
82	บ้านห้วยหีบวิทยาร	ขยายโอกาส	1	14	15	1	4	5
83	บ้านเหล่าโพ้นค้อเหล่า ราษฎร์วิทยา	ขยายโอกาส	1	14	15	1	4	5
84	บ้านแมดนาทม	ขยายโอกาส	1	14	15	1	4	5
85	บ้านไร่นาดี	ขยายโอกาส	1	14	15	1	4	5
86	บ้านห้วยยาง	ขยายโอกาส	1	14	15	1	4	5
87	บ้านนาจาน	ขยายโอกาส	1	14	15	1	4	5
รวม			87	1,129	1,216	87	240	327

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (2568)

2. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

2.1.1 ลักษณะเครื่องมือ

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) โดยสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดวิธีคิดของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 107) แบ่งเป็นระดับการวัด 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำใ้บริการระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำใ้บริการระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำใ้บริการระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำใ้บริการระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำใ้บริการระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดวิธีคิดของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 107) แบ่งเป็นระดับการวัด 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
ระดับมาก

3 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
ระดับน้อย

1 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
ระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องโดยศึกษาในตำรา เอกสาร บทความ
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มาประมวลเป็นองค์ความรู้และนำมา
สร้างเป็นนิยามตัวแปร

2.2.3 นำตัวบ่งชี้หรือตัววัดคุณภาพในนิยามตัวแปรมาสร้างเป็นแบบ
สอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา

2.2.4 ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content
validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 คน
ผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกในการตรวจสอบเครื่องมือ เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ
เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

2.2.4.1 ดำรงตำแหน่งเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา
สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มีตำแหน่งวิชาการไม่ต่ำ
กว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีประสบการณ์ในการสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน คือ
รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
ดุขปฏิบัติการ และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.4.2 ศึกษาวิเคราะห์ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก

มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน คือ ดร.สองแสง
ปรีดิธอนันต์ ศึกษาวิเคราะห์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.2.4.3 ผู้อำนวยการโรงเรียน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท

มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน คือ นางวิภารัตน์ สัพโส
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาตงสหราษฎร์อุทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.2.4.4 ครูหัวหน้างานวิชาการ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท

มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน คือ นางพนาวรรณ อินธิแสง
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สกลนคร เขต 1

2.2.4.5 ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท มีประสบการณ์
ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน คือ
ดร.อนุสรณ์ ภัทรศุภฤกษ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลสกลนคร สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

เพื่อหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยค่าดัชนี
ความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ภาวะผู้นำไปบริการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 คัดข้อคำถามที่มีค่า (IOC) ตั้งแต่ 0.50
ขึ้นไปไว้ใช้ สรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไปปรับแก้
แล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

2.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา
แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) แบบสอบถามกับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำนวน
50 คน จาก 15 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาสกลนคร เขต 1 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างใน
การศึกษาค้างนี้

2.6.1 โดยโรงเรียนเปิดสอนระดับชั้นอนุบาล – ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เก็บกลุ่มทดลองใช้เครื่องมือ 10 โรงเรียน เป็นผู้บริหารโรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอนโรงเรียนละ 2 คน รวมกลุ่มทดลองใช้เครื่องมือ 30 คน

2.6.2 โรงเรียนเปิดสอนระดับชั้นอนุบาล – ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เก็บกลุ่มทดลองใช้เครื่องมือ 5 โรงเรียนเป็นผู้บริหารโรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอนโรงเรียนละ 3 คน รวมกลุ่มทดลองใช้เครื่องมือ 20 คน

2.7 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือโดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจการจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าอำนาจการจำแนกรายข้อกับรายด้านโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation coefficient) และตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปไว้ใช้แล้วนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α Coefficient)

2.7.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำไฟ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เท่ากับ 0.939 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.280 – 0.602

2.7.1.1 ด้านที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.306 – 0.535 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.618

2.7.1.2 ด้านที่ 2 ด้านการสื่อสาร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.280 – 0.398 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.527

2.7.1.3 ด้านที่ 3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.369 – 0.562 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.708

2.7.1.4 ด้านที่ 4 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.292 – 0.602 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.696

2.7.1.5 ด้านที่ 5 ด้านการมีส่วนร่วม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.379 – 0.533 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.695

2.7.1.6 ด้านที่ 6 ด้านการมีจิตบริการ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.383 – 0.593 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.781

2.7.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เท่ากับ 0.974 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.312 – 0.662

2.7.2.1 ด้านที่ 1 ความพึงพอใจในการทำงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.447 – 0.656 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.750

2.7.2.2 ด้านที่ 2 ความสำเร็จในการทำงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.344 – 0.662 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.758

2.7.2.3 ด้านที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.312 – 0.541 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.685

2.7.2.4 ด้านที่ 4 วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.363 – 0.645 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.767

2.7.2.5 ด้านที่ 5 ลักษณะงานที่ทำอย่างต่อเนื่อง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.400 – 0.601 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.753

2.7.2.6 ด้านที่ 6 มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.357 – 0.660 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.775

2.8 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอต่อคณะกรรมการวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

2.9 จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้า โดยดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน และได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล

3.3 รวบรวมแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้วแต่ละชุด

นำไปลงรหัส

3.4 ประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล มีลำดับดังนี้

4.1 นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงในแบบฟอร์มการลงรหัสทั่วไป (general coding form) ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูล เพื่อส่งไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4.2 ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรต้น (ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม) ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน ใช้สถิติร้อยละ (Percentage)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ด้วยการกำหนดเกณฑ์และความหมายของข้อมูลจากค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 126)

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำผู้บริหารของสถานศึกษา และความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียนโดยใช้สถิติ t - test ชนิด Independent Samples

4.5 วิเคราะห์ภาวะผู้นำผู้บริหารของสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product -

Moment Correlation coefficient) มีค่าระหว่าง -1 ถึง $+1$ ทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $0.91 - 1.00$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $0.71 - 0.90$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $0.31 - 0.70$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $0.01 - 0.30$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

4.6 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำฝ่ายบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ทีละขั้นตอน (Stepwise multiple Regression)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 ร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

5.2.1 การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยใช้สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ รายด้าน กับคะแนนรวม (Item Total Correlation)

5.2.2 การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach'Alpha-Coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และ ข้อที่ 2 ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา และความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 และข้อที่ 4 ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา และความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน โดยใช้สถิติ t – test ชนิด Independent Samples

5.3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา และความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ใช้การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5.3.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ใช้การวิเคราะห์ถดถอยทีละขั้นตอน (Stepwise multiple Regression)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผู้วิจัยดำเนินการ โดยการนำปัจจัยภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ให้ข้อเสนอแนะ
เกี่ยวกับวิธีการที่ทำให้ภาวะผู้นำให้บริการในด้านดังกล่าวมีสภาพการณ์ที่สูงขึ้นหรือดีกว่า
ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีรายชื่อ ดังนี้

1.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก
ทางการบริหารการศึกษา / ทางการศึกษา มีประสบการณ์การสอนในสถาบันอุดมศึกษา
จำนวน 2 คน คือ

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 นักบริหารการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 1 คน คือ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.3 ศึกษานิเทศก์ สำเร็จการศึกษาระดับไม่ต่ำกว่าปริญญาโท
มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน คือ นายปริญญา
ขาวประภา ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร

การศึกษามีประสบการณ์ในตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี

จำนวน 2 คน คือ

1.4.1 ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 1 คน คือ นายสายสมร พุทธิไสย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาโพธิ์สุวรรณภูมิพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.4.2 ผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 1 คน คือ นางวิภารัตน์ ลัพโส ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาตงสหราษฎร์อุทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.5 ครูหัวหน้างาน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 2 คน

1.5.1 ครูหัวหน้างาน โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 1 คน คือ นางมาลีณี หาดทวยกาญจน์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองบึงทวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.5.2 ครูหัวหน้างาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 1 คน คือ นายธนากร วงศ์รำพันธ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองผือเทพนิมิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.6 ครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 2 คน

1.6.1 ครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 1 คน คือ นายไยยะสิทธิ์ มหาชัย ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านป่งสหราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.6.2 ครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 1 คน คือ นางมะราตรี พันธุ์ลีลา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาอ่างม่วงคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. เครื่องมือที่ใช้ในการหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยกำหนดหัวข้อคำถามเพื่อการสัมภาษณ์ตามแนวทาง ด้านเชิงปริมาณในขั้นตอนที่ 1 แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 2 กรณี เพื่อปรับปรุงแก้ไข และสามารถวางแผนการสัมภาษณ์ได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. การสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะเป็นผู้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง มีการบันทึกการสัมภาษณ์ ถอดเนื้อหาการบันทึก สาระสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อค้นหาความเห็นร่วม แล้วนำมาใช้เป็นข้อสรุปแนวทางการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำในการบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t - test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F - test)
df	แทน	ค่าระดับขั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในการบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
X	แทน	ภาวะผู้นำในการบริการของผู้บริหารสถานศึกษา

X_1	แทน	ด้านการมีวิสัยทัศน์
X_2	แทน	ด้านการสื่อสาร
X_3	แทน	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
X_4	แทน	ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
X_5	แทน	ด้านการมีส่วนร่วม
X_6	แทน	ด้านการมีจิตบริการ
X_t	แทน	ผลรวมของภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา
Y	แทน	ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
Y_1	แทน	ความพึงพอใจในการทำงาน
Y_2	แทน	ความสำเร็จในการทำงาน
Y_3	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน
Y_4	แทน	วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน
Y_5	แทน	ลักษณะงานที่ทำ
Y_6	แทน	มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน
Y_t	แทน	ผลรวมของความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R_2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพ ในอำนาจพยากรณ์
L	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
α	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนน มาตรฐาน
$S.E._b$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์
$S.E._{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

- Y' แทน ค่าสมการของตัวแปรเกณฑ์ (ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน) อันเนื่องมาจากตัวแปรพยากรณ์ (ภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา) ที่ได้จากการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ
- Z' แทน ค่าสมการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ (ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน) อันเนื่องมาจากตัวแปรพยากรณ์ (ภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา) ที่ได้จากการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ ข้อที่ 2 ภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษาและความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูอยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 สมมติฐานข้อที่ 3 และ ข้อที่ 4 ภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษาและความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียนแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ F – test ชนิด One – Way ANOVA กรณีมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe (Scheffe's Method) แต่ถ้าพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่ ตามวิธีการ L.S.D. ส่วนการเปรียบเทียบลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน โดยใช้สถิติ t - test ชนิด Independent Samples

2.3 สมมติฐานข้อที่ 5 ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ใช้การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Correlation Coefficient)

2.4 สมมติฐานข้อที่ 6 ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูใช้การวิเคราะห์ถดถอยทีละขั้นตอน (Stepwise multiple Regression)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้กลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ผู้บริหาร สถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 87 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 87 คน และครู จำนวน 240 คน ดังตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	111	33.9
2. ครูผู้สอน	216	66.1
รวม	327	100.0

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน

ลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. โรงเรียนประถมศึกษา	184	56.3
2. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	143	43.7
รวม	327	100.0

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐานของการวิจัย

2.1 ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 “ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.1.1 ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 8

ตาราง 8 ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ
ครูผู้สอน โดยรวม

ด้านที่	ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การมีวิสัยทัศน์	4.25	0.51	มาก	2
2	การสื่อสาร	4.21	0.55	มาก	5
3	ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.26	0.57	มาก	1
4	การมีมนุษยสัมพันธ์	4.21	0.61	มาก	6
5	การมีส่วนร่วม	4.24	0.53	มาก	4
6	การมีจิตบริการ	4.25	0.58	มาก	3
รวม		4.24	0.50	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้
ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X} = 4.26$) การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.25$)
(S.D. = 0.51) การมีจิตบริการ ($\bar{X} = 4.25$) (S.D. = 0.58) การมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.24$)
การสื่อสาร ($\bar{X} = 4.21$) (S.D. = 0.55) และการมีมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.21$) (S.D. = 0.61)
ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยซึ่งสอดคล้องสมมุติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำใ้บริการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

ตาราง 9 ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหาร และ
ครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์

ข้อ	ด้านการมีวิสัยทัศน์	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการ มองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงและเป็นผู้ปฏิรูปแนวคิด วิธีการความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ	4.36	0.69	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดเชิงรุก และเชื่อมั่นในการบริหารที่สู่ความสำเร็จ ขององค์กร	4.28	0.71	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกล สะท้อนสิ่งที่ดีกว่าในอดีตสอดคล้อง กับความต้องการในอนาคต	4.06	0.85	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจยอมรับ การเปลี่ยนแปลงเปิดรับข้อมูลใหม่ ๆ กล้าแสดงออกและกล้าตัดสินใจ	4.31	0.73	มาก	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้น ความคิดและต่อยอดแนวทางพัฒนา ไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ในอนาคต	4.22	0.76	มาก	4
รวม		4.25	0.51	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหาร
และครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณา
รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ
ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การ

เปลี่ยนแปลงและเป็นผู้ปฏิรูปแนวคิด วิธีการความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.36$)
 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงเปิดรับข้อมูลใหม่ ๆ
 กล้าแสดงออกและกล้าตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.31$) และผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดเชิงรุก
 และเชื่อมั่นในการบริหารที่สู่ความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X} = 4.28$) ตามลำดับ

ตาราง 10 ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
 และครูผู้สอน ด้านการสื่อสาร

ข้อ	ด้านการสื่อสาร	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการ ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากผู้บริหาร ระดับเขตพื้นที่การศึกษาถึงครูผู้สอน ด้วยความเข้าใจอย่างชัดเจน	4.31	0.79	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การสื่อสาร ที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกัน ทำให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษา บรรลุเป้าหมาย	4.13	0.79	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสาร ที่ชัดเจนและเป็นข่าวสารที่เชื่อถือได้	4.24	0.82	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพผ่านช่องทางที่หลากหลาย	4.20	0.91	มาก	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเนื้อหา และปฏิกิริยาตอบกลับของผู้รับสาร ด้วยความเข้าใจ	4.19	0.78	มาก	4
รวม		4.21	0.55	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน

ด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษาถึงครูผู้สอนด้วยความเข้าใจอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารที่ชัดเจนและเป็นข่าวสารที่เชื่อถือได้ ($\bar{X} = 4.24$) และผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพผ่านช่องทางที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.20$) ตามลำดับ

ตาราง 11 ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาผู้เรียน	4.31	0.81	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน	4.31	0.73	มาก	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งจัดการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของชุมชน รวมถึงอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.21	0.86	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการศึกษา การดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.20	0.85	มาก	5

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมทางการศึกษาให้เหมาะสมและยั่งยืนให้กับผู้เรียน	4.25	0.74	มาก	3
รวม		4.26	0.57	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.31$) (S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.31$) (S.D. = 0.81) และผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมทางการศึกษาให้เหมาะสมและยั่งยืนให้กับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.25$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

ข้อ	ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความรู้สึกต่อครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาด้วยความเข้าใจและมีน้ำใจต่อกัน	4.32	0.77	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือสนับสนุน เกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์อันดีทำงานร่วมกับครูผู้สอนอย่างมีความสุข	4.06	.087	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน เหมาะสมกับสถานการณ์	4.12	0.89	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจูงใจครูผู้สอนโดยอาศัยความเข้าใจ ความเคารพ ความจริงใจที่ดีต่อกัน	4.31	0.84	มาก	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือกับผู้อื่นด้วยความเต็มใจ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข	4.24	0.82	มาก	3
รวม		4.21	0.61	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความรู้สึกต่อครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยความเข้าใจและมีน้ำใจต่อกัน ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจูงใจครูผู้สอน โดยอาศัยความเข้าใจ ความเคารพ ความจริงใจที่ดีต่อกัน

($\bar{X} = 4.31$) และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือกับผู้อื่นด้วยความเต็มใจ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข ($\bar{X} = 4.24$) ตามลำดับ

ตาราง 13 ภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วม

ข้อ	ด้านการมีส่วนร่วม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีบทบาทในกิจกรรมหรือการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.39	0.76	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการคิดวิเคราะห์ และการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อกำหนดแนวทางและทางเลือกในการดำเนินงานในอนาคตอย่างมีเหตุผล	4.22	0.74	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจร่วมกันกับครูผู้สอน โดยการให้ข้อมูล แสดงความเห็น และกำหนดรายละเอียดของสิ่งที่จะดำเนินการ	4.13	0.81	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการลงมือปฏิบัติร่วมกันตามแผนที่กำหนดไว้	4.24	0.71	มาก	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้	4.21	0.80	มาก	4
รวม		4.24	0.53	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีบทบาทในกิจกรรมหรือการดำเนินงานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการลงมือปฏิบัติร่วมกันตามแผนที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.24$) และผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน การคิดวิเคราะห์ และการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อกำหนดแนวทางและทางเลือกในการดำเนินงานในอนาคตอย่างมีเหตุผล ($\bar{X} = 4.22$) ตามลำดับ

ตาราง 14 ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมีจิตบริการ

ข้อ	ด้านการมีจิตบริการ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และความสามารถเกี่ยวกับงานที่ให้บริการ มีความรู้เกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ให้บริการเป็นอย่างดี	4.41	0.77	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีกริยาวาจาสุภาพ ให้บริการด้วยวาจาสุภาพ และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้รับบริการอย่างมีมารยาทและให้เกียรติ	4.27	0.76	มาก	2

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการมีจิตบริการ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
3	ผู้บริหารสถานศึกษาบริการด้วยความเต็มใจ อย่างกระตือรือร้น มีความเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ และผู้ใต้บังคับบัญชา	4.13	0.87	มาก	6
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีทัศนคติที่ดีในการบริการและให้บริการด้วยเหตุและผลในเชิงบวก	4.27	0.79	มาก	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ ระหว่างการให้บริการที่ต้องเผชิญกับความกดดัน และเหตุการณ์ไม่คาดฝันได้	4.27	0.84	มาก	4
6	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถควบคุมอารมณ์ระหว่างการให้บริการที่ต้องเผชิญกับความกดดันและเหตุการณ์ไม่คาดฝันได้	4.18	0.80	มาก	5
รวม		4.25	0.58	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการมีจิตบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และความสามารถเกี่ยวกับงานที่ให้บริการ มีความรู้เกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ให้บริการเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกริยาวาจาสุภาพ ให้บริการด้วยวาจาสุภาพ และปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้รับบริการอย่างมีมารยาทและให้เกียรติ ($\bar{X} = 4.27$)

(S.D. = 0.76) และผู้บริหารสถานศึกษา มีทัศนคติที่ดีในการบริการและให้บริการด้วยเหตุและผลในเชิงบวก ($\bar{X} = 4.27$) (S.D. = 0.79) ตามลำดับ

ตาราง 15 ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม

ข้อ	ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ความพึงพอใจในการทำงาน	4.41	0.53	มาก	3
2	ความสำเร็จในการทำงาน	4.41	0.54	มาก	4
3	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.37	0.53	มาก	5
4	วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน	4.42	0.55	มาก	2
5	ลักษณะงานที่ทำ	4.35	0.56	มาก	6
6	มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.44	0.54	มาก	1
รวม		4.40	0.48	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน ($\bar{X} = 4.42$) และความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.41$) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยซึ่งสอดคล้องสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก”

ตาราง 16 ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน ความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อ	ความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าสถิติ		การแปล ผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูมีความรู้สึกพอใจต่องานที่ทำ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.36	0.77	มาก	4
2	ครูมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	4.42	0.74	มาก	3
3	ครูมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมาย	4.45	0.73	มาก	2
4	ครูให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงาน และช่วยเหลือเกื้อกูลกันตลอดจน มีความผูกพันในงานที่ทำ	4.49	0.70	มาก	1
5	ครูมีแรงผลักดันในทางบวก สามารถ เผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ได้อย่างเหมาะสม	4.35	0.71	มาก	5
รวม		4.41	0.53	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน
ความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ
ครูให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงานและช่วยเหลือเกื้อกูลกันตลอดจน มีความผูกพันในงาน
ที่ทำ ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมาคือ ครูมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย
($\bar{X} = 4.45$) และครูมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
($\bar{X} = 4.42$) ตามลำดับ

ตาราง 17 ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน ความสำเร็จในการทำงาน

ข้อ	ความสำเร็จในการทำงาน	ค่าสถิติ		การแปล ผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.46	0.70	มาก	1
2	ครูใช้ทรัพยากรหรือเครื่องมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ เวลา สถานที่ วิธีการ	4.39	0.68	มาก	3
3	ครูปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามคำสั่งของหัวหน้างานหรือผู้บริหาร ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยความถูกต้อง ครบถ้วน และตรงตามมาตรฐานที่กำหนด	4.39	0.72	มาก	4
4	ครูมีความสามารถในการบริหารจัดการ เวลา การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในการทำงาน	4.45	0.69	มาก	2
5	ครูมีการปรับตัวให้เหมาะสมกับวิธีการทำงานที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ	4.37	0.73	มาก	5
รวม		4.41	0.54	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ครูปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุตาม

เป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมา คือ ครูมีความสามารถในการบริหารจัดการเวลา การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.45$) และครูใช้ทรัพยากรหรือเครื่องมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ เวลา สถานที่ วิธีการ ($\bar{X} = 4.39$) ตามลำดับ

ตาราง 18 ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ประสบการณ์ในการทำงานที่ดีของครู ทำให้ครูมีความสุข พึงพอใจ และมีสุขภาพจิตที่ดี ในความสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	4.46	0.66	มาก	2
2	คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เกิดจากการตอบสนองความต้องการของครู ทั้งในด้านกายภาพ จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ	4.32	0.73	มาก	4
3	ครูมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	4.22	0.81	มาก	5
4	ครูและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและมีโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	4.50	0.66	มาก	1
5	ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง	4.36	0.75	มาก	3
รวม		4.37	0.53	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ครูและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและมีโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการทำงานที่ดีของครู ทำให้ครูมีความสุข พึงพอใจ และมีสุขภาพจิตที่ดี ในความสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 4.46$) และครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง ($\bar{X} = 4.36$) ตามลำดับ

ตาราง 19 ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูมีแบบแผน ค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ และบรรทัดฐานที่คนในองค์กรยึดถือร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติและการทำงานอย่างมีระบบ	4.54	0.66	มากที่สุด	1
2	ครูในโรงเรียนทุกคนมีการปฏิบัติที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้เกิดเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การ ซึ่งแตกต่างจากองค์การอื่น	4.44	0.71	มาก	2
3	ครูมีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการทำงานจะทำให้สมาชิกมีความผูกพัน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	4.33	0.74	มาก	5

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
4	ครูมีการปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบร่วมกัน การสื่อสารที่ดีและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม	4.40	0.72	มาก	3
5	ครูได้รับการสนับสนุนการทำงานก่อให้เกิดความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การอย่างยั่งยืน	4.38	0.74	มาก	4
รวม		4.42	0.55	มาก	

จากตาราง 19 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ครูมีแบบแผน ค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ และบรรทัดฐานที่คนในองค์การยึดถือร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติและการทำงานอย่างมีระบบ ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมาคือ ครูในโรงเรียนทุกคนมีการปฏิบัติที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้เกิดเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การ ซึ่งแตกต่างจากองค์การอื่น ($\bar{X} = 4.44$) และครูมีการปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบร่วมกัน การสื่อสารที่ดีและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.40$) ตามลำดับ

ตาราง 20 ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน ลักษณะงานที่ทำ

ข้อ	ลักษณะงานที่ทำ	ค่าสถิติ		การแปล ผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ขอบเขตและภาระหน้าที่ที่ครูได้รับมอบหมาย มีปริมาณ ความยากง่าย ความท้าทายและโอกาสในการใช้ศักยภาพของตนอย่างแท้จริง	4.40	0.76	มาก	1
2	ลักษณะงานที่ดีที่ครูได้รับความเหมาะสม ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	4.28	0.78	มาก	5
3	ครูมีความรู้สึภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าในงานที่ทำ และเกิดความพึงพอใจในอาชีพ	4.35	0.76	มาก	4
4	ครูพัฒนาทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ และสามารถตัดสินใจอย่างอิสระ	4.36	0.74	มาก	3
5	ครูใช้ความรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหาและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.36	0.68	มาก	2
รวม		4.35	0.56	มาก	

จากตาราง 20 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ลักษณะงานที่ทำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ขอบเขตและภาระหน้าที่ที่ครูได้รับมอบหมาย มีปริมาณ ความยากง่าย ความท้าทายและโอกาสในการใช้ศักยภาพของตนอย่างแท้จริง ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมาคือ ครูใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.36$) (S.D.= 0.68) และครูพัฒนาทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ และสามารถตัดสินใจอย่างอิสระ ($\bar{X} = 4.36$) (S.D.= 0.74) ตามลำดับ

ตาราง 21 ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ
ครูผู้สอน มนุษย์สัมพันธ์ในที่ทำงาน

ข้อ	มนุษย์สัมพันธ์ในที่ทำงาน	ค่าสถิติ		การแปล ผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูมีกระบวนการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันบนพื้นฐานของความเข้าใจ การยอมรับนับถือ	4.52	0.66	มากที่สุด	1
2	ครูมีการให้เกียรติกันและกัน ร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ รักใคร่ ผูกพันและมีความสามัคคีในหมู่ผู้ร่วมงาน	4.42	0.71	มาก	5
3	ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ประสานงานและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล ไม่ใช้อารมณ์ ซึ่งเอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	4.43	0.70	มาก	4
4	ครูมีพฤติกรรมเป็นมิตร แบ่งปันช่วยเหลือเกื้อกูล ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.50	0.66	มาก	2
5	ครูปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและทำงานอย่างมีความสุข	4.44	0.72	มาก	3
6	ครูสามารถระดมพลังความคิดร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.31	0.76	มาก	6
รวม		4.44	0.54	มาก	

จากตาราง 21 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน มนุษย์สัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ครูมีกระบวนการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันบนพื้นฐานของความเข้าใจ การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.52$) รองลงมาคือ ครูมีพฤติกรรมเป็นมิตร แบ่งปัน ช่วยเหลือ เกื้อกูล ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.50$) และครูปรับตัวให้เหมาะสมกับ สถานการณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและทำงาน อย่างมีความสุข ($\bar{X} = 4.44$) ตามลำดับ

ตาราง 22 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน

ภาวะผู้นำให้บริการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	โรงเรียน ประถมศึกษา (184 คน)		โรงเรียนขยาย โอกาสทาง การศึกษา (143 คน)		t - test	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.25	0.48	4.25	0.55	0.029	0.977
2. ด้านการสื่อสาร	4.19	0.52	4.24	0.59	-0.730	0.466
3. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ปกครองและชุมชน	4.26	0.49	4.25	0.67	0.212	0.832
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	4.22	0.52	4.19	0.70	0.468	0.640
5. ด้านการมีส่วนร่วม	4.23	0.45	4.25	0.61	-0.268	0.789
6. ด้านการมีจิตบริการ	4.24	0.55	4.27	0.62	-0.344	0.731
รวม	4.23	0.45	4.24	0.57	-0.103	0.918

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน พบว่า โดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ในส่วนที่ว่า “ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน แตกต่างกัน”

ตาราง 23 การเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน

ความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียน	โรงเรียน ประถมศึกษา (184 คน)		โรงเรียนขยาย โอกาสทาง การศึกษา (143 คน)		t – test	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความพึงพอใจในการทำงาน	4.41	0.49	4.42	0.58	-0.105	0.917
2. ความสำเร็จในการทำงาน	4.41	0.47	4.41	0.63	0.136	0.892
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.39	0.46	4.35	0.61	0.601	0.548
4. วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริม การทำงาน	4.43	0.45	4.40	0.65	0.465	0.642
5. ลักษณะงานที่ทำ	4.34	0.52	4.36	0.62	-0.216	0.829
6. มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.41	0.49	4.47	0.59	-1.026	0.306
รวม	4.40	0.42	4.40	0.54	-0.019	0.985

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน พบว่า โดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ในส่วนที่ว่า “ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน แตกต่างกัน”

ตาราง 24 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำให้บริการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 111 คน)		ครูผู้สอน (n = 216 คน)		t - test	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.34	0.46	4.20	0.53	2.287*	0.023
2. ด้านการสื่อสาร	4.25	0.53	4.20	0.56	0.826	0.409
3. ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ปกครองและชุมชน	4.31	0.47	4.23	0.62	1.262	0.208
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	4.20	0.48	4.21	0.66	-0.257	0.797
5. ด้านการมีส่วนร่วม	4.29	0.45	4.21	0.56	1.332	0.184
6. ด้านการมีจิตบริการ	4.24	0.51	4.26	0.62	-0.214	0.831
รวม	4.27	0.44	4.22	0.53	0.900	0.369

*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

ตาราง 25 การเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียน	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 111 คน)		ครูผู้สอน (n = 216 คน)		t-test	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความพึงพอใจในการทำงาน	4.42	0.46	4.41	0.57	0.181	0.857
2. ความสำเร็จในการทำงาน	4.30	0.50	4.47	0.56	-2.722**	0.007
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.31	0.45	4.40	0.57	-1.621	0.106
4. วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริม การทำงาน	4.36	0.46	4.45	0.59	-1.468	0.143
5. ลักษณะงานที่ทำ	4.31	0.54	4.37	0.58	-0.820	0.413
6. มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.42	0.47	4.45	0.57	-0.455	0.650
รวม	4.35	0.39	4.42	0.51	-1.387	0.167

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของครู
ในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง
ตำแหน่ง พบว่า โดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นความสำเร็จ
ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

ตาราง 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X _t	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y _t
X ₁	1													
X ₂	.734**	1												
X ₃	.715**	.795**	1											
X ₄	.766**	.798**	.811**	1										
X ₅	.754**	.777**	.775**	.778**	1									
X ₆	.739**	.769**	.773**	.800**	.807**	1								
X _t	.867**	.902**	.903**	.920**	.903**	.906**	1							
Y ₁	.329**	.380**	.440**	.394**	.417**	.391**	.436**	1						
Y ₂	.335**	.362**	.444**	.395**	.375**	.355**	.420**	.770**	1					
Y ₃	.352**	.397**	.447**	.394**	.412**	.430**	.451**	.728**	.807**	1				
Y ₄	.384**	.389**	.435**	.439**	.444**	.414**	.464**	.686**	.798**	.837**	1			
Y ₅	.401**	.369**	.392**	.388**	.335**	.441**	.431**	.614**	.613**	.744**	.664**	1		
Y ₆	.359**	.418**	.456**	.455**	.397**	.425**	.466**	.689**	.731**	.710**	.793**	.653**	1	
Y _t	.411**	.440**	.497**	.469**	.452**	.467**	.507**	.851**	.896**	.917**	.909**	.818**	.869**	1

โดยรวมค่าความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลาง ($r = 0.507^{**}$)

จากตาราง 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xyt} = 0.507^{**}$) ส่วนความสัมพันธ์ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร ทั้ง 6 ด้าน กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($r_{x3yt} = 0.497^{**}$) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ($r_{x4yt} = 0.469^{**}$) ด้านการมีจิตบริการ ($r_{x6yt} = 0.467^{**}$) ด้านการมีส่วนร่วม ($r_{x5yt} = 0.452^{**}$) ด้านการสื่อสาร ($r_{x2yt} = 0.440^{**}$) และด้านการมีวิสัยทัศน์ ($r_{x1yt} = 0.411^{**}$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารแต่ละด้านกับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารโดยรวม พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ($r_{x4xt} = 0.920^{**}$) ด้านการมีจิตบริการ ($r_{x6xt} = 0.906^{**}$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($r_{x3xt} = 0.903^{**}$) ด้านการมีส่วนร่วม ($r_{x5xt} = 0.903^{**}$) ด้านการสื่อสาร ($r_{x2xt} = 0.902^{**}$) และด้านการมีวิสัยทัศน์ ($r_{x1xt} = 0.867^{**}$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนแต่ละด้านกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนโดยรวม พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ($r_{y3yt} = 0.917^{**}$) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน ($r_{y4yt} = 0.909^{**}$) ความสำเร็จในการทำงาน ($r_{y2yt} = 0.896^{**}$) มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($r_{y6yt} = 0.869^{**}$) ความพึงพอใจในการทำงาน ($r_{y1yt} = 0.851^{**}$) และลักษณะงานที่ทำ ($r_{y5yt} = 0.818^{**}$)

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา และความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก”

ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา และความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน มีรายละเอียดดังตาราง 27 – 32

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหาร
สถานศึกษา และความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม (Y_t)

ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหาร	ความสุขในการทำงานของ ครูในโรงเรียน โดยรวม	
	Pearson's Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (x_1)	0.411**	ปานกลาง
2. ด้านการสื่อสาร (x_2)	0.440**	ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (x_3)	0.497**	ปานกลาง
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (x_4)	0.469**	ปานกลาง
5. ด้านการมีส่วนร่วม (x_5)	0.452**	ปานกลาง
6. ด้านการมีจิตบริการ (x_6)	0.467**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารโดยรวม (X_t)	0.507**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำให้บริการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและมีความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม (Y_t) พบว่า ภาวะผู้นำให้บริการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครู
ในโรงเรียนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{x_t y_t} = 0.507^{**}$) โดยมี
ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($r_{x_3 y_t} = 0.497^{**}$) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
($r_{x_4 y_t} = 0.469^{**}$) ด้านการมีจิตบริการ ($r_{x_6 y_t} = 0.467^{**}$) ด้านการมีส่วนร่วม
($r_{x_5 y_t} = 0.452^{**}$) ด้านการสื่อสาร ($r_{x_2 y_t} = 0.440^{**}$) และด้านการมีวิสัยทัศน์
($r_{x_1 y_t} = 0.411^{**}$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหาร

สถานศึกษา และความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ความพึงพอใจในการทำงาน (Y_1)

ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหาร	ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ความพึงพอใจในการทำงาน (Y_1)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (x_1)	0.329**	ปานกลาง
2. ด้านการสื่อสาร (x_2)	0.380**	ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (x_3)	0.440**	ปานกลาง
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (x_4)	0.394**	ปานกลาง
5. ด้านการมีส่วนร่วม (x_5)	0.417**	ปานกลาง
6. ด้านการมีจิตบริการ (x_6)	0.391**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารโดยรวม (X_t)	0.436**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาและมีความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ความพึงพอใจในการทำงาน (Y_1) พบว่า ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xyt} = 0.436^{**}$) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($r_{x3yt} = 0.440^{**}$) ด้านการมีส่วนร่วม ($r_{x5yt} = 0.417^{**}$) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ($r_{x4yt} = 0.394^{**}$) ด้านการมีจิตบริการ ($r_{x6yt} = 0.391^{**}$) ด้านการสื่อสาร ($r_{x2yt} = 0.380^{**}$) และด้านการมีวิสัยทัศน์ ($r_{x1yt} = 0.329^{**}$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหาร
สถานศึกษา และความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ความสำเร็จในการทำงาน (Y_2)

ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหาร	ความสุขในการทำงานของ ครูในโรงเรียน ความสำเร็จ ในการทำงาน (Y_2)	
	Pearson's Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (x_1)	0.335**	ปานกลาง
2. ด้านการสื่อสาร (x_2)	0.362**	ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (x_3)	0.444**	ปานกลาง
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (x_4)	0.395**	ปานกลาง
5. ด้านการมีส่วนร่วม (x_5)	0.375**	ปานกลาง
6. ด้านการมีจิตบริการ (x_6)	0.355**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารโดยรวม (X_t)	0.420**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำให้บริการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและมีความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ความสำเร็จในการทำงาน (Y_2) พบว่า ภาวะผู้นำ
ให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการ
ทำงานของครูในโรงเรียนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xyt} = 0.420^{**}$)
โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($r_{x_3y_2} = 0.444^{**}$) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
($r_{x_4y_2} = 0.395^{**}$) ด้านการมีส่วนร่วม ($r_{x_5y_2} = 0.375^{**}$) ด้านการสื่อสาร ($r_{x_2y_2} = 0.362^{**}$)
ด้านการมีจิตบริการ ($r_{x_6y_2} = 0.355^{**}$) และด้านการมีวิสัยทัศน์ ($r_{x_1y_2} = 0.335^{**}$)
มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหาร
สถานศึกษา และความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Y_3)

ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหาร	ความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียน คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน (Y_3)	
	Pearson's Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (x_1)	0.352**	ปานกลาง
2. ด้านการสื่อสาร (x_2)	0.397**	ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (x_3)	0.447**	ปานกลาง
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (x_4)	0.394**	ปานกลาง
5. ด้านการมีส่วนร่วม (x_5)	0.412**	ปานกลาง
6. ด้านการมีจิตบริการ (x_6)	0.430**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารโดยรวม (X_t)	0.451**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำให้บริการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและมีความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Y_3) พบว่า ภาวะผู้นำ
ให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการ
ทำงานของครูในโรงเรียนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xyt} = 0.451^{**}$)
โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($r_{x3yt} = 0.447^{**}$) ด้านการมีจิตบริการ
($r_{x6yt} = 0.430^{**}$) ด้านการมีส่วนร่วม ($r_{x5yt} = 0.412^{**}$) ด้านการสื่อสาร ($r_{x2yt} = 0.397^{**}$)
ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ($r_{x4yt} = 0.394^{**}$) และด้านการมีวิสัยทัศน์ ($r_{x1yt} = 0.352^{**}$)
มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหาร

สถานศึกษา และความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน (Y₄)

ภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหาร	ความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียน วัฒนธรรม องค์การที่ส่งเสริมการทำงาน (Y ₄)	
	Pearson's Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (x ₁)	0.384**	ปานกลาง
2. ด้านการสื่อสาร (x ₂)	0.389**	ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (x ₃)	0.435**	ปานกลาง
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (x ₄)	0.439**	ปานกลาง
5. ด้านการมีส่วนร่วม (x ₅)	0.444**	ปานกลาง
6. ด้านการมีจิตบริการ (x ₆)	0.414**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารโดยรวม (X _t)	0.464**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาและความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน (Y₄) พบว่า ภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xyt} = 0.464^{**}$) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วม ($r_{x_5y_t} = 0.444^{**}$) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ($r_{x_4y_t} = 0.439^{**}$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($r_{x_3y_t} = 0.435^{**}$) ด้านการมีจิตบริการ

($r_{x6yt} = 0.414^{**}$) ด้านการสื่อสาร ($r_{x2yt} = 0.389^{**}$) และด้านการมีวิสัยทัศน์

($r_{x1yt} = 0.384^{**}$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร

สถานศึกษา และความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ลักษณะงานที่ทำ (Y_5)

ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร	ความสุขในการทำงานของ ครูในโรงเรียน ลักษณะงาน ที่ทำ (Y_5)	
	Pearson's Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (x_1)	0.401 ^{**}	ปานกลาง
2. ด้านการสื่อสาร (x_2)	0.369 ^{**}	ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (x_3)	0.392 ^{**}	ปานกลาง
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (x_4)	0.388 ^{**}	ปานกลาง
5. ด้านการมีส่วนร่วม (x_5)	0.335 ^{**}	ปานกลาง
6. ด้านการมีจิตบริการ (x_6)	0.441 ^{**}	ปานกลาง
ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารโดยรวม (X_t)	0.431 ^{**}	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและมีความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ลักษณะงานที่ทำ (Y_5) พบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครู
ในโรงเรียนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xtyt} = 0.431^{**}$) โดยมี
ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการ
มีจิตบริการ ($r_{x6yt} = 0.441^{**}$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($r_{x1yt} = 0.401^{**}$) ด้านความสัมพันธ์
กับผู้ปกครองและชุมชน ($r_{x3yt} = 0.392^{**}$) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ($r_{x4yt} = 0.388^{**}$)

ด้านการสื่อสาร ($r_{x_2yt} = 0.369^{**}$) และด้านการมีส่วนร่วม ($r_{x_5yt} = 0.335^{**}$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา และความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มนุษย์สัมพันธ์ในที่ทำงาน (Y_6)

ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหาร	ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนมนุษย์สัมพันธ์ในที่ทำงาน (Y_6)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (x_1)	0.359 ^{**}	ปานกลาง
2. ด้านการสื่อสาร (x_2)	0.418 ^{**}	ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (x_3)	0.456 ^{**}	ปานกลาง
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (x_4)	0.455 ^{**}	ปานกลาง
5. ด้านการมีส่วนร่วม (x_5)	0.397 ^{**}	ปานกลาง
6. ด้านการมีจิตบริการ (x_6)	0.425 ^{**}	ปานกลาง
ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารโดยรวม (X_t)	0.466 ^{**}	ปานกลาง

^{**} มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาและความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มนุษย์สัมพันธ์ในที่ทำงาน (Y_6) พบว่า ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{x_tyt} = 0.466^{**}$) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($r_{x_3yt} = 0.456^{**}$) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

($r_{x4yt} = 0.455^{**}$) ด้านการมีจิตบริการ ($r_{x6yt} = 0.425^{**}$) ด้านการสื่อสาร ($r_{x2yt} = 0.418^{**}$)
 ด้านการมีส่วนร่วม ($r_{x5yt} = 0.397^{**}$) และด้านการมีวิสัยทัศน์ ($r_{x1yt} = 0.359^{**}$)
 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำให้บริการของ
 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
 โดยรวม (Y_t)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ปกครองและ ชุมชน (X_3)	.497	.247	.244	.280	.062	.337	4.486**	.000
ด้านการ มีจิตบริการ (X_6)	.514	.264	.259	.169	.062	.207	2.754**	.006

$a = 2.488$ S.E.set = ± 0.40960

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 34 พบว่า ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน
 พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ โดยมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (X_3) และด้านการ
 มีจิตบริการ (X_6)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและ
 ชุมชน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.337 และด้านการ
 มีจิตบริการ (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.207
 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 25.90
และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.40960

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 2.488 + 0.280X_3 + 0.169X_6$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
ได้ดังนี้

$$Z_{yt}' = 0.337Z_3 + 0.207Z_6$$

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านความ
พึงพอใจในการทำงาน (Y_t)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ปกครอง และชุมชน (X_3)	.440	.194	.191	.271	.073	.292	3.728**	.000
ด้านการ มีส่วนร่วม (X_5)	.456	.208	.203	.193	.079	.191	2.444*	.015

$$\alpha = 2.442 \text{ S.E.set} = \pm 0.47442$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 35 พบว่า ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน
พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สกลนคร เขต 1 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 ด้านคือ
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (X_3) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วม (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.292 และด้านการมีส่วนร่วม (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.191 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Y_1) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 20.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.47442

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_1' = 2.442 + 0.271X_3 + 0.193X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Y_1}' = 0.292Z_3 + 0.191Z_5$$

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (X_3)	.444	.197	.194	.421	.047	.444	8.926**	.000

$$\alpha = 2.617 \quad S.E.set = \pm 0.48808$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 36 พบว่า ภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Y_2) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.444 ซึ่งตัวแปรด้านนี้สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Y_2) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 19.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.48808

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_t' = 2.617 + 0.421X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z_{yt}' = 0.444Z_3$$

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำฝ่ายบริหารของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (X_3)	.447	.200	.197	.264	.072	.284	3.672**	.000
ด้านการมีจิตบริการ (X_6)	.467	.218	.213	.193	.071	.211	2.723**	.007

$$a = 2.425 \quad S.E.set = \pm 0.47248$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 37 พบว่า ภาวะผู้นำฝ่ายบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Y_3) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้ปกครองและชุมชน (X_3) และด้านการมีจิตบริการ (X_6)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง
และชุมชน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.284 และด้านการ
มีจิตบริการ (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.211 ซึ่งตัวแปร
ทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้าน
คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Y_3) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 ได้ร้อยละ 21.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ
 ± 0.47248

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ
ได้ดังนี้

$$Y_t' = 2.425 + 0.264X_3 + 0.193X_6$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
ได้ดังนี้

$$Z_{yt}' = 0.284Z_3 + 0.211Z_6$$

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านวัฒนธรรม
องค์การที่ส่งเสริมการทำงาน (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
ด้านลักษณะ งานที่ทำ (X_5)	.444	.197	.194	.271	.082	.260	3.320**	.001
ด้านวัฒนธรรม องค์การที่ส่งเสริม การทำงาน (X_4)	.468	.219	.214	.214	.071	.236	3.023**	.003

$$\alpha = 2.370 \text{ S.E.set} = \pm 0.48713$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 38 พบว่า ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน (Y_4) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ (X_5) และด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.260 และด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.236 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน (Y_4) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 21.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.48713

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 2.370 + 0.271X_5 + 0.214X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Y_t}' = 0.260Z_5 + 0.236Z_4$$

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านลักษณะ
งานที่ทำ (Y_5)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
ด้านการ มีจิตบริการ (X_6)	.441	.194	.192	.309	.071	.319	4.336**	.000
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1)	.454	.207	.202	.182	.081	.165	2.248*	.025

$a = 2.261$ S.E.set = ± 0.50364

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 39 พบว่า ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน
พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
ด้านลักษณะงานที่ทำ (Y_5) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 ด้านคือ ด้านการมีจิตบริการ (X_6)
และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1)
ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการมีจิตบริการ (X_6) โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.319 และด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.165 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถ
ร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านลักษณะงานที่ทำ (Y_5)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 20.20
และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.50364

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ
ได้ดังนี้

$$Y_i' = 2.261 + 0.309X_6 + 0.182X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
ได้ดังนี้

$$Z_{yt}' = 0.319Z_6 + 0.165Z_1$$

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านมนุษย
สัมพันธ์ในที่ทำงาน (Y_6)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ปกครองและ ชุมชน (X_3)	.456	.208	.205	.237	.078	.253	3.027**	.003
ด้านวัฒนธรรม องค์การที่ส่งเสริม การทำงาน (X_4)	.479	.229	.224	.221	.074	.250	3.001**	.003

$\alpha = 2.497$ S.E.set = ± 0.47311

** มีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 40 พบว่า ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน
พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
ด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Y_6) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สกลนคร เขต 1 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์
กับผู้ปกครองและชุมชน (X_3) และด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง
และชุมชน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.253 และด้าน
วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการ
พยากรณ์ เท่ากับ 0.250 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุข
ในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Y_6) สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 22.40 และมีความคลาดเคลื่อน
มาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.47311

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 2.497 + 0.237X_3 + 0.221X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{yt}' = 0.253Z_3 + 0.250Z_4$$

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สกลนคร เขต 1 ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำฝ่ายบริการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว

จากการหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหาร
สถานศึกษา จากตาราง 31 สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ต้องนำไปหาแนวทางพัฒนามี 2 ด้าน คือ 1) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง
และชุมชน และ 2) ด้านการมีจิตบริการ ซึ่งผู้วิจัยนำภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหาร
สถานศึกษา จำนวน 2 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนา โดยการ
สัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็น
แนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านความสัมพันธ์ กับผู้ปกครองและชุมชน ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารควรเน้นผู้รับฟังความต้องการ ข้อเสนอแนะหรือข้อ
ร้องเรียนจากผู้ปกครองและชุมชน มีการสื่อสารอย่างชัดเจนให้เกิดความเข้าใจตรงกัน
เปิดโอกาสให้ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนในด้านต่าง ๆ และสนับสนุน
ให้นักเรียนได้เรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้บริหารควรยกย่องและให้ขวัญกำลังใจครู
ในการทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและ
สภาพแวดล้อมของโรงเรียนและชุมชน...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 7 พฤศจิกายน 2568)

“...ส่งเสริมการมีส่วนร่วมแบบมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน ทั้งบ้าน วัด โรงเรียนและชุมชน ในด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาผู้เรียน และสถานศึกษา ใช้วิธีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและหลากหลายเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และสร้างความไว้วางใจ ตลอดจนเพื่อทำความเข้าใจความต้องการและข้อกังวลของผู้ปกครอง...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 8 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องเป็นผู้ฟังที่ดีและสร้างความเข้าใจถึงความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งครู ผู้ปกครองนักเรียน และชุมชน (ทั้ง 6 หมู่บ้านในเขตบริการ) การรับฟังอย่างตั้งใจ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และความกังวลของผู้ปกครองและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ...”

(วิภารัตน์ สวัสดิ์, สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะสำคัญหลายด้านเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพกับผู้ปกครองและชุมชน ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร โดยสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ โปร่งใส มีทัศนคติที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้เกิดการสื่อสารสองทาง และรับฟังความคิดเห็นอย่างตั้งใจ ทักษะการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเน้นความเป็นมิตร เข้าถึงง่าย เปิดกว้าง ให้เกียรติและปฏิบัติต่อผู้ปกครองและชุมชนอย่างเท่าเทียม ...”

(สายสมร พุทธิไศย, สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2568)

“...นิเทศ บอกกล่าวให้คำปรึกษาถึงการที่ต้องมีความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกคน เพื่อที่จะพัฒนาแก้ไข ปัญหาและคุณภาพของผู้เรียนด้วยความสัมพันธ์อันดีและมีระบบขั้นตอนที่จะทำให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วม และเป็นจุดสำคัญเพื่อที่จะส่งผลให้ครูมีความสุขกายสบายใจในการทำงาน...”

(ปริญญ์ ขาวประภา, สัมภาษณ์, 20 พฤศจิกายน 2568)

“...แนวทางการพัฒนา ด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อครู ผู้ปกครองและชุมชน โดยการร่วมปรึกษาหารือถึงแนวทางการพัฒนาโรงเรียน คุณภาพ การเรียนรู้ของนักเรียน มีการรวมกิจกรรมในโรงเรียนและชุมชน ให้คำปรึกษา แก้ปัญหา และจัดระบบการดูแลช่วยเหลือให้นักเรียนให้มีความรู้และใช้ชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ไม่ก่อให้เกิดปัญหากับชุมชนและสังคม...”

(ไถยะสิทธิ์ มหาชัย, สัมภาษณ์, 26 พฤศจิกายน 2568)

“...ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน เป็นหัวใจหลักของการ พัฒนาโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าขาดชุมชนหรือองค์กรอื่น โรงเรียนอยู่ลำบากส่งผล กระทบต่อการพัฒนาการศึกษา ดังนั้นแล้วถ้าเรามีความสัมพันธ์ที่ดี ย่อมได้รับความ ร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชน ทำให้โรงเรียนพัฒนาหลาย ๆ ด้าน...”

(ธนากร วงศ์ราพันธ์, สัมภาษณ์, 26 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียน โดยการสร้างภาคีเครือข่ายในการตกลงร่วมกันพัฒนาโรงเรียนในทุก ๆ ด้าน มีการสำรวจความต้องการรับฟังความคิดเห็น เพื่อนำมาปรับปรุงในส่วนที่ยังบกพร่อง และพัฒนาในส่วนที่ต้องการส่งเสริม...”

(มาลินี หาดทวยกาญจน์, สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2568)

“...การที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำให้บริการในการสร้างและ ดำรงความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนอย่างเข้มแข็ง ส่งผลให้สภาพแวดล้อมการ ทำงานของครูเอื้อต่อความสุขและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยช่วยลดความ ขัดแย้งและความตึงเครียดจากแรงกดดันภายนอก ลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการ จัดการเรียนการสอนโดยตรง...”

(ชรินดา พิมพ์บุตร, สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2568)

“...สร้างช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างและเป็นมิตร เช่น ไลน์กลุ่ม ผู้ปกครอง facebook โรงเรียนเพื่อรับฟังปัญหา สร้างความร่วมมือในการจัดการศึกษา โดยเชิญผู้ปกครองประชุมร่วมกำหนดทิศทางทางพัฒนาโรงเรียน...”

(มะราตรี พันธุ์สีเสลา, สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2568)

ตาราง 41 การวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านความสัมพันธ์
กับผู้ปกครองและชุมชน

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	พัฒนา สู่บรรทัด ระดับ	พัฒนา สู่ระดับ สูง	พัฒนา สู่ระดับ สูง	พัฒนา สู่ระดับ สูง	พัฒนา สู่ระดับ สูง	พัฒนา สู่ระดับ สูง	พัฒนา สู่ระดับ สูง	พัฒนา สู่ระดับ สูง	พัฒนา สู่ระดับ สูง	พัฒนา สู่ระดับ สูง	รวม	ร้อยละ
1. ผู้บริหารควรเน้นผู้รับฟังความต้องการ ข้อเสนอแนะ หรือข้อร้องเรียนจากผู้ปกครอง และชุมชน	✓		✓	✓				✓		✓	5	50
2. ผู้บริหารควรเปิดโอกาส / มีส่วนร่วม	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	7	70
3. ผู้บริหารยกย่อง / ให้ขวัญกำลังใจ	✓										1	10
4. ผู้บริหาร สื่อสาร / ปรึกษา / สร้าง ความสัมพันธ์ / สร้างความเข้าใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100

จากตาราง 41 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (X₃) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหาร สื่อสาร / ปรีกษา / สร้างความสัมพันธ์ / สร้างความเข้าใจ
2. ผู้บริหารควรเปิดโอกาส / มีส่วนร่วม
3. ผู้บริหารควรเน้นผู้รับฟังความต้องการ ข้อเสนอแนะ หรือข้อร้องเรียนจากผู้ปกครองและชุมชน
4. ผู้บริหารยกย่อง / ให้ขวัญกำลังใจ

2. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านการมีจิตบริการ

ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีและความเจริญก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้การสนับสนุน สร้างสภาพแวดล้อมให้ครูและบุคลากรมีความรู้สึกปลอดภัย เห็นคุณค่าของตนเอง มีพลังใจในการทำงาน โดยผู้บริหารเปิดใจรับฟังครูให้สามารถระบายความคับข้องใจ จัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับครู ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาในวิชาชีพ ยกย่อง ชมเชย เสริมกำลังใจ เพื่อให้ครูได้มีความก้าวหน้าและมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 7 พฤศจิกายน 2568)

“...ต้องส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การให้กำลังใจและสนับสนุนครู การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ และการเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองของครู ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนให้กำลังใจและสนับสนุนการพัฒนา เช่น ทรัพยากร เปิดโอกาส...”

(ธวัชชัย ไพโหล, สัมภาษณ์, 8 พฤศจิกายน 2568)

“...การมีจิตสำนึกในการให้บริการและความเข้าใจเพื่อนร่วมงาน การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรแห่งการบริการ การสนับสนุนและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง การลดภาระงานที่ไม่จำเป็นและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ...”

(วิภารัตน์ สัพโส, สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2568)

“...การพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการควรเริ่มจากการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร โดยเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ ทัศนคติ และความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ พร้อมทั้งยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ และการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเคารพและเท่าเทียม...”

(สายสมร พุทธิไสย, สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2568)

“...ให้คำปรึกษา นิเทศ พูดคุยกับผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการบริหารโดยมีจิตบริการ ว่าถ้าอยากให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นแบบไหน สิ่งใดตามที่เราต้องการ เราเองสมควรที่จะทำและปฏิบัติให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดูเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้ปฏิบัติตามอย่างมีความสุขและหลีกเลี่ยงไม่ได้...”

(ปริญญา ขาวประภา, สัมภาษณ์, 20 พฤศจิกายน 2568)

“...ให้บริการด้วยความเต็มใจ มีการต้อนรับด้วยใบหน้ายิ้มแย้ม สามารถบริการได้ทันตามเวลาและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน อย่างเสมอภาค ไม่ลำเอียง สามารถควบคุมอารมณ์เมื่อเผชิญกับความกดดัน แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จ มีการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา...”

(ไยยะสิทธิ์ มหาชัย, สัมภาษณ์, 26 พฤศจิกายน 2568)

“...งานบริการถือเป็นหน้าตาของหน่วยงานและองค์กร ถ้าได้รับการบริการที่ดี ย่อมส่งผลต่อผู้มาใช้บริการอย่างยิ่ง สิ่งที่ตามมาคือ ได้รับความร่วมมือจากบุคคล หน่วยงานหรือชุมชน นำไปสู่การพัฒนาของหน่วยงานด้านต่าง ๆ...”

(ธนากร วงศ์รำพันธ์, สัมภาษณ์, 26 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารมีการบริหารแบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์สื่อสารชัดเจน มีคำสั่งแต่งตั้งมอบหมายงานเหมาะสมกับบุคคล มีการสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น ที่สำคัญคือต้องมีความยุติธรรม จะทำให้ไม่มีเหลื่อมล้ำกัน ไม่มีการทะเลาะกันในองค์กร ทุกคนก็จะทำงานด้วยความสุขส่งผลให้นักเรียนได้รับความรู้อย่างเต็มที่...”

(มาลินี หาดทวยกาญจน์, สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดมั่นในความเชื่อว่า ครูคือหัวใจของโรงเรียน และเห็นคุณค่าของครูอย่างแท้จริง ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารที่เกิดจากความจริงใจ และจิตบริการ ส่งผลให้ครูเกิดความสุขและความผูกพันในการทำงาน โดยการรับฟังอย่างตั้งใจ ไม่ตัดสิน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น...”

(ชรินดา พิมพ์บุตร, สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2568)

“...สร้างวัฒนธรรมการบริการบนฐานความเมตตา และการเห็นคุณค่ารับฟังปัญหาและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาโรงเรียน สนับสนุนการทำงานของครูอย่างเป็นรูปธรรม เช่น จัดหาอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการสอน ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น สร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเป็นมิตร...”

(มะราตรี พันธุ์สีเลา, สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2568)

ตาราง 42 การวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านจิตบริการ

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	พัฒนา สู่บรรทัด ระดับ	พัฒนา สู่ระดับ สูง	พัฒนา สู่ระดับ สูง	พัฒนา สู่ระดับ สูง	พัฒนา สู่ระดับ สูง	พัฒนา สู่ระดับ สูง	พัฒนา สู่ระดับ สูง	พัฒนา สู่ระดับ สูง	พัฒนา สู่ระดับ สูง	พัฒนา สู่ระดับ สูง	คะแนน	ร้อยละ
1. ผู้บริหาร เข้าใจ / เมตตา / เห็นคุณค่า	✓								✓	✓	3	30
2. ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์ / เป็นแบบอย่างที่ดี / การทำงานเป็นทีม	✓	✓		✓	✓			✓			5	50
3. ผู้บริหารยกย่อง / ชมเชย / ให้ขวัญ กำลังใจ / สร้างแรงจูงใจ / ส่งเสริมพัฒนา วิชาชีพ	✓	✓	✓	✓		✓		✓			6	60
4. ผู้บริหารรับฟังปัญหา / เปิดโอกาส / มีส่วนร่วม / แสดงความคิดเห็น / ข้อร้องเรียน / ข้อเสนอแนะ	✓	✓			✓		✓		✓	✓	6	60
5. ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริตยุติธรรม				✓				✓			2	20

จากตาราง 42 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านจิตบริการ (X_6) ตามความคิดเห็น
ของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา
ตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านจิตบริการ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารยกย่อง / ชมเชย / ให้ขวัญกำลังใจ / สร้างแรงจูงใจ / ส่งเสริม
พัฒนาวิชาชีพ
2. ผู้บริหารรับฟังปัญหา / เปิดโอกาส / มีส่วนร่วม / แสดงความคิดเห็น /
ข้อร้องเรียน / ข้อเสนอแนะ
3. ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์ / เป็นแบบอย่างที่ดี / การทำงานเป็นทีม
4. ผู้บริหาร เข้าใจ / เมตตา / เห็นคุณค่า
5. ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ขอเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา และความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน แตกต่างกัน

4. ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา และความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้างาน และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,196 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 174 คน ครูหัวหน้างานวิชาการ จำนวน 174 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,848 คน จากทั้งหมด 174 โรงเรียน ซึ่งแบ่งเป็นโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 108 โรงเรียน และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 66 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2568 กำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง 327 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 87 คน และครูผู้สอน จำนวน 240 คน จาก 87 โรงเรียน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนโดยใช้สถานศึกษาในการแบ่ง (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

3. เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากการศึกษาหลักการ กรอบแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) โดยการสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการสื่อสาร 3) ด้านความสัมพันธ์

กับผู้ปกครองและชุมชน 4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 5) ด้านการมีส่วนร่วม 6) ด้านการมีจิตบริการ ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) ความสำเร็จในการทำงาน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน 4) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน 5) ลักษณะงานที่ทำ 6) มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน ซึ่งแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ท (Rating Scale) คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครูหัวหน้างานวิชาการ จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรง ด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อ ที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 50 ชุด แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและรายด้าน (Item Total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยเลือกข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ซึ่งการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.195 – 0.602 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.940 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.312 – 0.656 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.974

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือ

ในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งเป็นกลุ่ม ตัวอย่างในการวิจัย โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและทางออนไลน์

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการหาร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยจำแนกตามความมุ่งหมายและสมมุติฐานของการวิจัย สมมุติฐานข้อที่ 1 และข้อ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สมมุติฐานข้อที่ 3 และ ข้อ 4 ในส่วนของการเปรียบเทียบ โดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม ส่วนการเปรียบเทียบลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน โดยใช้สถิติ (t – test) ชนิด (Independent Samples) สมมุติฐานข้อที่ 5 ใช้วิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Product – Moment Correlation Coefficient) สมมุติฐานข้อที่ 6 ใช้การวิเคราะห์ถดถอยทีละขั้นตอน (Stepwise multiple Regression)

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา และความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

1.1 ภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน การมี
วิสัยทัศน์ การมีจิตบริการ การมีส่วนร่วม การสื่อสาร และการมีมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ

1.2 ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ
ครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อยดังนี้ คือ ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน
รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน
ความสำเร็จในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และลักษณะงานที่ทำตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาและ
ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน

2.1 ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน พบว่า

2.1.1 ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ
ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม และรายด้านทุกด้าน
ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05
โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

2.1.2 ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ
ครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้าน
ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูหัวหน้างาน
วิชาการและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน
พบว่า

2.2.1 ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูหัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

2.2.2 ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน พบว่า โดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา และความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xyt} = 0.507^{**}$) ส่วนความสัมพันธ์ภาวะผู้นำผู้บริหารทั้ง 6 ด้าน กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($r_{x3yt} = 0.497^{**}$) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ($r_{x4yt} = 0.469^{**}$) ด้านการมีจิตบริการ ($r_{x6yt} = 0.467^{**}$) ด้านการมีส่วนร่วม ($r_{x5yt} = 0.452^{**}$) ด้านการสื่อสาร ($r_{x2yt} = 0.440^{**}$) และด้านการมีวิสัยทัศน์ ($r_{x1yt} = 0.411^{**}$)

4. ผลการหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูหัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน ที่นำมาหาอำนาจพยากรณ์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (X_3) และด้านการมีจิตบริการ (X_6)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.337 และด้านการมีจิตบริการ (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.207 ซึ่งตัวแปร

ทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 25.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.40960

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_t' = 2.488 + 0.280X_3 + 0.169X_6$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z_{yt}' = 0.337Z_3 + 0.207Z_6$$

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีจำนวน 2 ด้าน จากทั้งหมด 6 ด้าน คือ

- 1) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน 2) ด้านการมีจิตบริการสรุปจากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

5.1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

5.1.1 ผู้บริหาร สื่อสาร ปรีกษา สร้างความสัมพันธ์
สร้างความเข้าใจ

5.1.2 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม

5.1.3 ผู้บริหารควรเน้นผู้รับฟังความต้องการ ข้อเสนอแนะหรือข้อร้องเรียนจากผู้ปกครองและชุมชน

5.2 ด้านการมีจิตบริการ

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การมีจิตบริการ

5.2.1 ผู้บริหารยกย่องชมเชยให้ขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจและส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ

5.2.2 ผู้บริหารรับฟังปัญหา เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น ขอร้องเรียนและขอเสนอแนะ

5.2.3 ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์ เป็นแบบอย่างที่ดีและมีการทำงานเป็นทีม

5.2.4 ผู้บริหาร เข้าใจ เมตตาและเห็นคุณค่า

5.2.5 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญดังนี้

1. การอภิปรายผลการศึกษาภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา และความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน การมีวิสัยทัศน์ การมีจิตบริการ การมีส่วนร่วม การสื่อสาร และการมีมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันได้ผ่านการพัฒนาและอบรมเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำสมัยใหม่ ซึ่งเน้นการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรและผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ตามแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ หรือแนวคิดการบริหารคุณภาพโดยรวม (TQM) ที่มุ่งเน้นการบริการเป็นหลักโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งส่วนใหญ่อาจตั้งอยู่ในพื้นที่ที่ความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญสูงสุดกับการสร้างความสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การเป็นผู้นำ

ใ้บริการเน้นการรับใช้และดูแลชุมชน ซึ่งในบริบทการศึกษาผู้ปกครองและชุมชนคือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักที่ผู้บริหารต้องรับใช้และสร้างความไว้วางใจอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารตระหนักถึงความจำเป็นในการนำพาโรงเรียนไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารให้ครูและชุมชนเข้าใจได้ เป็นคุณลักษณะสำคัญของการเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นอนาคต การที่วิสัยทัศน์สูงแสดงว่าผู้บริหารได้แสดงบทบาทในการเป็นผู้ชี้ทางอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำใ้บริการ งานวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลวิจัยของ ศิริทิพย์ เพ็งสง (2563, หน้า 20) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สวรรส ศรีบาง (2564, หน้า 63) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำใ้บริการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำใ้บริการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของกฤษฎี ใจกล้า (2565, หน้า 52 – 53) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี พบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดชลบุรี โดยรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.2 ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และลักษณะงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพลังของ “มนุษยสัมพันธ์” ในบริบทโรงเรียนประถมศึกษา การที่ด้านมนุษยสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนว่าบรรยากาศแบบครอบครัวคือหัวใจสำคัญ สังคมของครูในพื้นที่สกลนครมักมีความเป็นกัลยาณมิตร

มีการพึ่งพาอาศัยกัน (Social Support) เมื่อผู้บริหารใช้ “ภาวะผู้นำไฟบริการ” ที่เน้นการรับฟังและเห็นอกเห็นใจ จึงยิ่งช่วยกระชับความสัมพันธ์ให้แน่นแฟ้นขึ้น ทำให้ครูรู้สึกว่าการทำงานคือเซฟโซน (Safe Zone) แม้งานจะหนักแต่ถ้า “เพื่อนร่วมงานดีและนายเข้าใจ” ความสุขจะเกิดขึ้นทันที วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นปึกแผ่น การที่วัฒนธรรมองค์กรตามมาเป็นอันดับสอง แสดงว่ามีการวางรากฐานการทำงานร่วมกันที่ดี อาจเป็นเพราะ สพป. สกลนคร เขต 1 มีแนวทางการทำงานที่เน้นการมีส่วนร่วม (Participation) ผู้บริหารไม่ได้ใช้อำนาจสั่งการ (Top – down) แต่ใช้การโน้มน้าวและสร้างเป้าหมายร่วมกัน ทำให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sense of Belonging) ในบริบทโรงเรียนประถมศึกษา ครูมักมีภาระงานที่ล้นมือ (Multi – tasking) ทั้งงานสอน งานเอกสาร และโครงการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่บั่นทอนความสุขได้ง่ายที่สุด แต่การที่ภาพรวมยัง “มาก” เป็นเพราะมนุษย์สัมพันธ์และวัฒนธรรมองค์กร (ข้อ 1 และ 2) เข้ามาช่วยพ่วงและชดเชย (Compensate) ความเหนื่อยล้าจากตัวงานนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทียนฤทัย ทองใบอ่อน (2565, หน้า 1) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของครู โดยจำแนกตามความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในการทำงาน และทัศนคติ สรุปได้ว่า ในภาพรวมครูมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

2. การอภิปรายผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา และความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน

2.1 ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน พบว่า

2.1.1 ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีวิสัยทัศน์ คือภารกิจหลักและหน้าที่ความ

รับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารตามกฎหมายและระเบียบการบริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารจึงรับรู้และมั่นใจ ในความสามารถของตนเองในการกำหนดทิศทาง และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำใ้บริการในขณะที่ครูผู้สอน มุ่งเน้นภารกิจหลักในการจัดการเรียนการสอนและงานธุรการที่ใกล้ตัวมากกว่า การรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์กรจึงอาจเป็นไปในลักษณะของการรับทราบมากกว่าการเห็นผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ ผู้บริหารอาจมองว่าตนเองได้สื่อสารวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอผ่านการประชุมหรือเอกสาร แต่การสื่อสารนั้นอาจเป็นแบบ และไม่ได้มีการถ่ายทอดลงสู่การปฏิบัติงานรายวันของครูอย่างชัดเจน ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างการรับรู้ครูผู้สอนอาจตีความ “วิสัยทัศน์” ว่าเป็นเพียงเอกสารหรือคำพูดที่สวยหรู หากวิสัยทัศน์นั้นไม่สามารถเปลี่ยนเป็นการปฏิบัติที่จับต้องได้ หรือไม่เชื่อมโยงกับภาระงานของตนเองโดยตรง ก็ส่งผลให้ครูประเมินคุณลักษณะด้านนี้ของผู้บริหารต่ำกว่าที่ผู้บริหารประเมินตนเองไว้ ผู้บริหารวัดผลจากความสำเร็จในการสร้างแผนยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ระยะยาวครูอาจวัดผลจากการที่วิสัยทัศน์นั้นนำไปสู่การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นหรือการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานของตนเอง ถ้าครูยังรู้สึกว่าการสนับสนุน อาจส่งผลให้ประเมินวิสัยทัศน์ต่ำลง ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญ์ทวีพร พันธุ์วงศ์ (2567, หน้า 142) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ วิศรุต ศรีประเสริฐ (2560, หน้า 84 – 89) ได้ศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ ธนบดี ศรีโคตร (2562, หน้า 126 – 128) ได้ศึกษาสภาพแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชน จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.1.2 ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน พบว่า โดยรวม และรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนทั้งหมดตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งอยู่ภายใต้นโยบาย กฎระเบียบ และการกำกับดูแลของสำนักงานเขตเดียวกัน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน ไม่ว่าจะอยู่โรงเรียนขนาดใหญ่ ได้รับการฝึกอบรม และการพัฒนา ที่คล้ายคลึงกันเกี่ยวกับ รูปแบบและมาตรฐานการบริหารจัดการ พฤติกรรมภาวะผู้นำไฟบริการที่ผู้บริหาร แสดงออก จึงมีรูปแบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกันตามที่หน่วยงานต้นสังกัดได้กำหนดไว้ ทำให้ไม่ว่าโรงเรียนจะมีขนาดเล็กหรือใหญ่ ครูผู้สอนก็จะรับรู้พฤติกรรมผู้นำในระดับ ที่ใกล้เคียงกัน

2.2 ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน พบว่า

2.2.1 ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและครูผู้สอนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีการรับรู้ร่วมกันเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงานในระดับที่สูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก เชิงอารมณ์และสังคม เช่น ความผูกพันในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้นำ ผลการวิจัยก่อนหน้าของคุณที่พบว่า ภาวะผู้นำไฟบริการของ ผู้บริหารอยู่ในระดับสูงและไม่แตกต่างกันตามลักษณะโรงเรียน ซึ่งเป็นรูปแบบผู้นำที่เน้น การดูแลเอาใจใส่และสร้างชุมชน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างบรรยากาศ แห่งความ ไว้วางใจและการสนับสนุนให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร ทำให้ความสุขในการทำงานโดยรวม ของบุคลากรทั้งสองกลุ่มจึงไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ผู้บริหารและครูผู้สอนต่างก็มีพื้นฐาน

ของความเป็นวิชาชีพครูเหมือนกัน มีค่านิยมร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียน และมีความรักในอาชีพ ซึ่งเป็นรากฐานของความสุขในการทำงาน ทำให้การรับรู้ความสุขในมิติที่ลึกซึ้งจึงไม่แตกต่างกันแม้สถานภาพจะต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤติมา บุญบำรุง (2560, หน้า 5) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ พบว่า

1) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้านเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านโอกาสและความก้าวหน้าในองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูเพศหญิงและครูเพศชายมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และครูที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันและเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแล้วแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($p < 0.05$) โดยครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความสุขมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ 3) แนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ควรมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน มีการสร้างบรรยากาศของโรงเรียนที่ดีเพื่อนร่วมงานมีความรัก ความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดสื่อการเรียนการสอน ห้องจัดกิจกรรมและห้องเรียนต่าง ๆ มีความเพียงพอต่อครูผู้สอนและผู้เรียนอีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กษมา ช่วยยิ้ม (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

พบว่าสภาพความสุขในการทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความพึงพอใจในงานและมีองค์ประกอบย่อย 66 องค์ประกอบ 2) ผลการพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า รูปแบบ การสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา องค์ประกอบ และตัวชี้วัดของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา และการบริหารจัดการ เพื่อสนับสนุนการสร้างความสุขในการทำงาน ในการนำแนวทางไปใช้ในการ กำหนดเป็นองค์ประกอบของร่างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา และ 3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับ เทียนฤทัยทองใบอ่อน (2565, หน้า 1) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของความสุขในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู มี 3 ด้าน คือด้านที่หนึ่งความพึงพอใจในชีวิต ผู้บริหารต้องมีความเป็นธรรม ทำงานให้เสมือนครูทุกคนเป็นครอบครัวเดียวกัน ให้ครูได้มีเวลาให้การทำกิจกรรมร่วมกัน เนื่องจากครูมีความสุขอยู่ในค่าเฉลี่ยที่ต่ำ ด้านที่สองความพึงพอใจในการทำงานผู้บริหารควรลดภาระงานเอกสารอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนเพื่อให้ครูได้มีเวลาในการจัดเตรียมการสอน และได้มีเวลาอยู่กับครอบครัว และด้านที่สามด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ครูต้องการผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความเป็นธรรมพร้อมแก้ปัญหาในทุก ๆ ปัญหา

2.2.2 ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน

ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้แสดงออกถึงภาวะผู้นำเฝ้าบริการในระดับสูงอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่ขึ้นอยู่กับขนาดหรือประเภทของโรงเรียน รูปแบบผู้นำที่เน้นการรับใช้ การดูแลเอาใจใส่ และการสร้างชุมชนนี้ มีอิทธิพลในการสร้างบรรยากาศแห่งความสุข และความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกขนาดขององค์กร ดังนั้น ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำจึงเป็น ตัวแปรที่แข็งแกร่งกว่าในการกำหนดระดับความสุขในการทำงานของครู แทนที่จะเป็นปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร นอกจากนี้ โรงเรียนทั้งหมดอยู่ภายใต้ มาตรฐานการบริหารจัดการและระบบการกำกับดูแลเดียวกันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 นโยบายการประเมินและการพัฒนาบุคลากรที่มาจากต้นสังกัดเดียวกัน ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งช่วยลดความแตกต่างของการรับรู้ความสุขในการทำงานระหว่างโรงเรียน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของเชาวนิทย์ เพชรบุตร (2567, หน้า 10) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xyt} = 0.507^{**}$) ส่วนความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหาร ทั้ง 6 ด้าน กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($r_{x3yt} = 0.497^{**}$) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ($r_{x4yt} = 0.469^{**}$) ด้านการมีจิตบริการ ($r_{x6yt} = 0.467^{**}$) ด้านการมีส่วนร่วม ($r_{x5yt} = 0.452^{**}$) ด้านการสื่อสาร ($r_{x2yt} = 0.440^{**}$) และด้านการมีวิสัยทัศน์

($r_{x1yt} = 0.411^{**}$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสัมพันธ์กับ ผู้ปกครองและชุมชน ด้านนี้มีความสัมพันธ์สูงที่สุดเนื่องจากความสุขในการทำงานของครู ไม่ได้มาจากภายในโรงเรียนเท่านั้น แต่รวมถึงการสนับสนุนจากภายนอกด้วย เมื่อผู้บริหาร เป็นผู้นำในการสร้างชุมชนแห่งการสนับสนุนที่ดีกับผู้ปกครอง และชุมชนจะช่วยลด ภาระงานและความตึงเครียด ของครูในการประสานงานและแก้ปัญหาผู้เรียน ทำให้ครู รู้สึกว่าตนเองได้รับการสนับสนุนจากเครือข่ายที่กว้างขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความ ปลอดภัยทางจิตใจและความผูกพันในการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ด้านนี้สะท้อนถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล เมื่อผู้บริหาร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีย่อมส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นกันเอง ความสุขด้าน ความสัมพันธ์ที่ดีของครู เป็นการสนองตอบต่อความต้องการทางสังคมในที่ทำงานของครู การมีจิตบริการ เป็นหัวใจเมื่อผู้บริหารแสดงออกถึงการรับใช้และช่วยเหลือ ครูผู้สอน อย่างจริงใจ เช่น การสนับสนุนทรัพยากร การเป็นพี่เลี้ยง การรับฟังปัญหา ทำให้ครูรู้สึกว่า ตนเองได้รับการเยียวยา และเอาใจใส่ในฐานะมนุษย์คนหนึ่ง ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจ ในการทำงาน และความรู้สึกว่างานของตนมีความหมายการมีส่วนร่วม การเปิดโอกาส ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำให้ครูรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ และการควบคุมตนเอง ในงานที่ทำ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความสำเร็จในการทำงาน และการเติบโตส่วนบุคคล อันเป็นองค์ประกอบหลักของความสุขในการทำงาน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ช่วยเหลือครู เข้าใจเป้าหมาย และทิศทางของโรงเรียนอย่างชัดเจน ลดความคลุมเครือ ในบทบาท และความขัดแย้งที่ไม่จำเป็น ความชัดเจนนี้ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมั่นใจและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งส่งเสริมความสำเร็จและความสนใจในการ ทำงาน การมีวิสัยทัศน์แม้จะมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด แต่ก็ยังมีความสำคัญ เพราะการ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะช่วยให้ครูเห็นภาพรวมว่างานของตนเองเชื่อมโยงกับอนาคตและ วัตถุประสงค์ขององค์กร ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาถฤดี เดชรักษา (2567, หน้า 16) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบ

ใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

4. อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (X_3) และด้านการมีจิตบริการ (X_6)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.337 และด้านการมีจิตบริการ (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.207 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 25.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.40960 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในบริบทของโรงเรียนประถมศึกษา ภารกิจของครูผู้สอนไม่ได้จำกัดอยู่แค่ภายในห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังขยายไปถึงความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งเป็นเครือข่ายสนับสนุนที่สำคัญที่สุด ดังนั้น ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน จึงมีอำนาจพยากรณ์สูงที่สุด เนื่องจากเมื่อผู้บริหารแสดงบทบาทเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบในการสร้างและบริหารจัดการความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายภายนอก จะช่วยลดภาระและความตึงเครียดของครูในการประสานงาน ทำให้ครูรู้สึกว่างานของตนได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ซึ่งนำไปสู่ความผ่อนคลายและความพึงพอใจในการทำงานอย่างชัดเจน ลำดับต่อมาคือ ด้านการมีจิตบริการซึ่งสะท้อนถึงการเอาใจใส่และการให้ความช่วยเหลือแก่ครูอย่างจริงใจ ทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์จากผู้นำ ซึ่งให้เห็นว่ากลไกสำคัญที่สุดที่นำไปสู่ความสุขในการทำงานของครูในเขตพื้นที่นี้ ไม่ได้อยู่ที่วิสัยทัศน์หรือการสื่อสารเป็นหลัก แต่คือการลงมือปฏิบัติเพื่อรับใช้ ทั้งในเชิงการจัดการเครือข่ายภายนอก และการดูแลบุคลากรภายในอย่างใกล้ชิดและจริงใจ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.337 และด้านการมีจิตบริการ (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.207 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 25.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.40960 ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และผู้บริหารสถานศึกษา ควรเน้นการพัฒนาและเสริมสร้างพฤติกรรมภาวะผู้นำใ้บริการในสองด้านหลักนี้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อเป็นกลยุทธ์สำคัญในการเพิ่มความสุขในการทำงานของครู โดยจัดอบรมที่เน้นการฝึกทักษะเฉพาะด้านให้แก่ผู้บริหาร เช่น เทคนิคการเจรจาต่อรองและการระดมทรัพยากรจากชุมชน และทักษะการเป็นโค้ช เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการดูแลและเยียวยาบุคลากรในสถานศึกษา

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับผู้ปกครองและชุมชน เพราะด้านนี้มีความสัมพันธ์สูงที่สุดเนื่องจาก ความสุขในการทำงานของครูไม่ได้มาจากภายในโรงเรียนเท่านั้น แต่รวมถึงการสนับสนุนจากภายนอกด้วย เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการสร้างชุมชนแห่งการสนับสนุนที่ดีกับผู้ปกครอง และชุมชนจะช่วยลดภาระงานและความตึงเครียดของครูในการประสานงานและแก้ปัญหาผู้เรียน ทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าตนเองได้รับการสนับสนุนจากเครือข่ายที่กว้างขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความปลอดภัยทางจิตใจและความผูกพันในการทำงาน เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายให้สำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับของภาวะผู้นำไฟบริการ
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนคุณภาพในเชิงลึก

2.2 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบของภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหาร
ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ในบริบทที่แตกต่าง เช่น โรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกพร อินตาวงศ์. (2564). ภาวะผู้นำไฟบริการ: ความหมายความสัมพันธ์และการนำไป
ปรับใช้ในองค์กร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขต
อีสาน, 2(1), 31 – 38.
- กนกวรรณ ครุฑปักยี. (2552). การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับ
มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 1. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กษมา ช่วยยิ้ม. (2563). การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหาร
และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- กฤษชัย ใจกล้า. (2565). ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่ (2563). การวิจัยแบบผสม: การนำยุทธศาสตร์การวิจัย
แบบผสม ทั้งหกรูปแบบสู่การปฏิบัติ. วารสารการบริหารปกครอง. 9(1),
64 – 65
- กิตติมา ปรีดีติลล. (2546). ทฤษฎีการบริหารองค์กร. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.
- กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กุลบัณฑิต บัวเทศ. (2552). วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน
บริษัท เอฟแอนด์เอ็น แดรี่ส์ (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไข
เพิ่มเติม พ.ศ. 2545, 2553. กรุงเทพฯ: องค์การค้ำของคุรุสภา.

- กรมการพัฒนาชุมชน. (2565). *ดัชนีชี้วัดความ “อยู่เย็น เป็นสุข” ของชุมชนหรือความสุขมวลรวมชุมชน (Gross Village Happiness)*. กรุงเทพฯ: กรมการพัฒนาชุมชน.
- ก่องกนิษฐ คำมะลา. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11*. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 10(37), 282 – 292.
- ขวัญตา คำสว่าง. (2565). *การศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา. 2019 (COVID – 19)*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- คมกริช สุรเวช. (2554). *ความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จรุงจิต สมบัติวงศ์. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา*. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 3(2), 17 – 32.
- จรวัยพร รอบคอบ. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ประเภทปฏิบัติการวิชาชีพ และบริหารทั่วไป*. การศึกษาอิสระ วจ.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- จันทร์ตรี คำสอน. (2549). *การเปรียบเทียบมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างพนักงานที่ทำงานเวลาปกติและพนักงานที่ทำงานเป็นกะ*. สารนิพนธ์ ศศ.ม. นนทบุรี: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- จิระพงษ์ ขุนพิสิฎ. (2564). *ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของครู เขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- จิรวรรณ พลไพร. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตาม การรับรู้ของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- จิรา เต็มจิตรอารีย์. (2550). ทำอย่างไรจึงจะอยู่อย่างมีความสุข. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชโลทร โชติเกียรติเวช, วลัยภา อารีรัตน์. (2560). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะ Soft Skills เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 5(1), 44 – 52.
- ชาติชาย จันทศรี. (2546). รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: สถาบันราชภัฏราชนครินทร์.
- ชีวิน บุญถม. (2546). การสร้างชุดฝึกอบรม เรื่อง ทักษะมนุษย์สัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงาน สำหรับข้าราชการครูประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชุตินันท์ พ้าภิญโญ. (2552). ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เซรามิก จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชุตินันท์ พ้าภิญโญ. (2564). ความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การ วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูชาติ พวงสมจิตร. (2560). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ใน สถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ, 10(1), 34 – 41.
- เชาวนิตย์ เพชรบุตร. (2567). การศึกษาความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วารสาร มจร สุรนารีนาร, 2(3), 10 – 21.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติ การบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สกลนคร: ห้างหุ้นส่วนสมศักดิ์การพิมพ์ กรุป.
- ณัฐณี มณีวรรณ. (2563). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- ณัฐธินิชา พลศรีตา. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทัศนิกา เทพสุริวงศ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและความสุขในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาล ประจำการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิพย์ นิลนพคุณ. (2561). *มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน*. เข้าถึงได้จาก km.citu.tu.ac.th/km/wp-content/uploads/2011/12/working-team.pdf
- เทียนฤทัย ทองใบอ่อน และ นันทรัตน์ เจริญกุล. *แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*. 8(2), 1.
- ธนพล สะพังเงิน. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีระศักดิ์ คำดำ และดาวรรุวรรณ ถวิลการ. (2560). *ภาวะผู้นำ ใ้บริการของนักวิชาการที่ส่งผลต่อการบริการที่ดี ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์*. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 28(3). 48.

- นราธิป โชคชัยสุนทร. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1. *Journal of Graduate School*. 18(80), 10.
- นริศย์ จำปา. (2556). *วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง*. วิทยานิพนธ์ ร.บ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นารินทิพย์ สิงห์ออย. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นาวิ อุดร. (2559). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นาถฤดี เดชรักษา และสุนทรี วรรณไพเราะ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 2. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ ศรีนครินทรวิโรฒ*, 25(1), 16 – 31.
- นิพัทธ์ กานตอัมพร. (2566). การพัฒนารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี. *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม*, 9(1), 140 – 153.
- เนตรชนก คัมภีทวี. (2555). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุศรา ปุณริบุญ. (2563). *องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปณิฏฐา เกลียวสัมพันธ์ใจ. (2565). ภาวะผู้นำเฝ้าบริการ: ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในรูปแบบใหม่. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 4(4), 65 – 76
- ปรัญญ์ทวีพร พันธวงศ์. (2566). ภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 4(3), 1142 – 1156.
- ประเวศ วะสี. (2564). *ทิศทางอนาคตประเทศไทยหลังโควิด*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.
- ปาริฉัตร ไชยเดช (2021). แนวทางการส่งเสริมการจัดประสบการณ์แบบโครงการในห้องเรียนของเด็กปฐมวัย. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*, 10(3), 124 – 132.
- ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิยวัฒน์ เคแสง. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเทศบาลตำบลคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การการศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน*. เข้าถึงได้จาก [http:// www. thaimarketcenter.com/ecommerce/pawana/](http://www.thaimarketcenter.com/ecommerce/pawana/)
- พนิดา คชะ. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ พย.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชชาภา นพรัตน์. (2561). ภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. *การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติ และนานาชาติ ครั้งที่ 9 พลวัตการศึกษายุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล, 20 กรกฎาคม 2561, หน้า 1194 – 1206. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.*

- พิชญ์พิมล สุนทวงศ. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พุททชาติ ภูจอมจิต. (2562). พุททชาติ ภูจอมจิต. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เพ็ญประภา สมพงษ์. (2563). การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 5(20), 26.
- พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์. (2564). ประเด็นคัดสรรว่าด้วยความหมายและความสำคัญสำหรับการศึกษาภาวะผู้นำ. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 7(2), 2564.
- พรทิพย์ เพ็งกลัด. (2560). การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรพิพัฒน์ ตั้งจิตวัฒนากุลและสุกัญญา แซ่มซ้อย. (2560). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 23(1), 38 – 54.
- ภัทรวรรณ ลำดี. (2544). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภาณุวัฒน์ ทวีกุล. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารฝ่ายกิจการนิสิตตามทัศนะของนิสิตและบุคลากรฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2564). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 7(6), 3 – 6.

- มนัสวรรณ จิตรเกษมสุข. (2553). การสื่อสารในองค์การที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัทโซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- เมธาพร พังลักขณ์. (2565). ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. งานนิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตนบงกช นิพัฒน์ศิริผล. (2563). การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุ่งทิพย์ เข้มทิศ. (2560). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเรียนกับชุมชนโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2560). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันนพร สิทธิสาร. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำไปบริการของนักศึกษาสาขาวิชาดนตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 5(20), 27 – 35.
- วฐุ สนวนานนท์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรณพร พรายสวาท. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการฟังเพลงในขณะที่ทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัทอีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ.

- วาสนา ทองทวียิ่งยศ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิชาญ สุวรรณรัตน์. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วุฒิชัย โภคะชัย. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23*. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(38), 12 – 20.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข*. สารนิพนธ์ วท.ม. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2563). *ความสุขในการทำงาน (Happiness at the Workplace)*. กรุงเทพฯ.
- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศรัณยา มาทิพย์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดรริราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิรินทิพย์ เพ็งสง. (2563). *ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริวรรณ จันทน์ศรี. (2558). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำไฟบริการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัย
นเรศวร.
- คันสนีย์ เจริญแก้ว. (2562). ความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในอาชีพของ
พนักงานธนาคารพาณิชย์. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สกุลกานต์ โกสีลา. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา. การศึกษา
ค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สรายุทธ สิมมาจันทร์. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมิต สัจฉกร. (2550). การต้อนรับและบริการที่เป็นเลิศ (Excellence service).
(พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สายธาร.
- สวรส ศรีบาง. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. วารสาร
สารสนเทศ. 20(2), 63.
- สิริพรรณ จิ่งสุทธิวงษ์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำฝ่ายบริการของบุคลากร
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์
ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุชาติ ศรีรักษา. (2564). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. เชียงใหม่: ศูนย์บริหารงานวิจัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ธุรกิจบัณฑิต.
- สุนันธิณี ม่วงเนียม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
นเรศวร, 21(1), 307 – 318.

- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2564). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เอเชียเพรส
- สุธิกานต์ ปรีเอก. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุพัตรา ธิพรพันธ์. (2561). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สุพัตรา ภิรมย์ชม. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุพัตรา อภิชัยมงคล. (2565). *การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเงินปันผลกับอัตราส่วนความสามารถในการก่อหนี้ และอัตราส่วนความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- สุรเชษฐ์ ผลารัตนสกุล. (2552). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ภาคนครหลวง 2*. ภาคนิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สุรัฐ ศิลปอนันต์. (2541). *พฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568*. สกลนคร.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *แนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทักษะการคิด*. กลุ่มพัฒนากระบวนการเรียนรู้สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- สมใจ เดชบำรุง. (2561). มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร* 19(2), 426
- สมชาย เรืองวงษ์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮิตาชิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สมศักดิ์ พรหมชาย. (2561). *ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. การประชุมหาข้อสรุปวิชาการระดับชาติ และนานาชาติ ครั้งที่ 9 พลวัตการศึกษายุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล, 20 กรกฎาคม 2561, หน้า 1396 – 1405. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.*
- สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง (2557). *วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบล นิคมพัฒนาอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, และสรายุทธ กันหลง. (2553). *ภาวะผู้นำให้บริการในองค์การ: แนวคิดหลักการ ทฤษฎี และงานวิจัย (Servant Leadership in Organization: Concept, Principle, Theory and Research)*. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท) อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนันท์ งามสะอาด. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม (Ethical leadership)*. สืบค้น 27 มีนาคม 2568, จาก <https://www.facebook.com/TTECH.BDI/posts/1572049492881517/>

- อมรรัตน์ สิงโต. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อภิชาติ ภูพานิช. (2551). การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัด
สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิชาติ อนันตศักดิ์. (2558). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรรถสิทธิ์ นุชเปลี่ยน. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการสั่งงานของหัวหน้างาน
กับความสำเร็จในงานของพนักงาน. สารนิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบัน
เทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อัญชลี เช่งตระกูล. (2549). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมฤต หัตถกรจ (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 20 จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อาจารย์ นาคศุภรังสี. (2540). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรม.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาฟานดี คอลลออาแซ และ สรัญญ์ อุเลี่ยนยาง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2(2), 125 – 140.
- อารีย์ บุญผ่อง. (2564). ประสิทธิภาพการดำเนินงานสุขภาพจิตชุมชนของอาสาสมัคร
สาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อรัญญ์ สุวรรณมณี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล.
สารนิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ฤติมา บุญบำรุง. (2560). *ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ*. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา

Abel, A. T. (2000). *The Characteristics, Behaviors, and Effective Work Environments of Servant Leaders: A Delphi Study*. Dissertation, Ph.D. (Educational Leadership and Policy Studies). Virginia. Graduate School: Blacksburg. Photocopied.

Anna. (2005). *Academic Optimism and Instructional Leadership in Urban Elementary School*. Doctor's Thesis. Virginia: The College of William and Mary.

Band (2020). A Study of Occupational Stress and Organizational Climate of Higher Secondary Teachers. *Journal on School Educational Technology*, 9(3), 9 – 10.

Bernadin, J.K. & Russel, J.E.A. (1998). *Human Resource Management: Experiential Approach*. Boston: McGraw – Hill.

Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1964). *The managerial grid: The key to leadership excellence*. Houston: Gulf Publishing.

Blum, L. & J.C. Naylor. (1968). *Industrial Psychology*. New York: Harper and Row Publishers.

Cascio, W. F. (1989). *Managing Human Resource*. New York: McGraw – Hill.

Collins, C. (1996). *Learner's Dictionary*. London: Great Britain.

Cutlip S. M., & Center, A. H. (1978). *Effective Public Relations*. (5th ed.). Englewood Cliff, N.J.: PrenticeHall.

Diener, E. (2003). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542 – 575.

Daft, R L. (2002). *The Leadership Experience*. 2 nd ed. Fort Worth, TX: HarcourtCollege.

Davis, S.B. (1997). *Quality Management: Introduction to Total Quality Management for Production, Processing and Services*. (3rd ed.) New Jersey: Prentice – Hall.

- Frederick Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- French, W. L. et al. (1994). *Organizational Development: Behavioral Science Interventions for Organization Improvement*. (4thed.) Englewood Cliffs, NJ: Prentice – Hall.
- Gattiker, U.E. & Larwood, L. (1988). Predictors for managers' career mobility, success, and satisfaction. *Human Relation*, 41(8), 569 – 591.
- Ghiselli, E.E., & Brown, C.W. (1965). *Personnel and Industrial Psychology*. New York: McGraw–Hill Book Company.
- Gifford, W., Davies, B., Tourangeau, A., & Lefebvre, N. (2011). Developing Team Leadership to Facilitate Guideline Utilization: Planning and Evaluating a 3 – Month Intervention Strategy. *Journal of Nursing Management*, 19(1), 121 – 132.
- Glatzer, W. (2000). Happiness: Classic theory in the light of current research. *Journal Happiness Studies* (Online). www.Kluweronline.com/issn/1389-4978/Contents.
- Good, C. V. (2001). *Dictionary of Education*. New York: McGraw–Hill Book Company.
- Greenberg, J. & Baron, R.B. (2000). *Behavior in Organizations*. (7thed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice – Hall, Inc.
- Greenleaf, R. K. (1977). *The Servant Leadership: A Journey into the Nature Of Legitimate power and greatness*. New York: Paulist Press.
- Greenleaf, R. K. (1998). *Servant Leadership*. In L.C. Spears (Ed.), *Insights On Leadership: Service, stewardship, spirit, and Servant – Leadership* (pp. 15 – 20) New York: John Wiley & Sons Inc.
- Hatch, T. (2009). *The Outside – Inside Connection: Educational Leadership*. New York: McGraw – Hill.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1985). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159 – 170.

- Hardin, F. W. (2003). *Impacting Team Public School through a Student Servant – Leader Model: A Case Study*. Doctor of Education Dissertation in Education. Texas: Tech University.
- Harwik (2013). *Leadership in Organization. Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology: Volume 2 Organizational Psychology*. London: Sage
- Hofstede, G.H. (1991). *Culture and Organization: Software of the Mind*. London: McGraw – Hill.
- Hopkins, M. M. & Bilimoria, D. (2007). Social and emotional competencies: Predicting success for male and female executives. *Journal of Management Development*, 25(4), 251 – 271.
- Howel, I. (2013). *Leader Behavior Description*. Columbus, OH: Ohio State University Press.
- Hoy and Miskel. (2001). *Education administration: Theory, research, and practice*. 6th ed. New York: McGraw – Hill Book.
- Hoy, K. Wayne and Miskel, G. Cecil. (2005). *Education Administration Theory Research and Practice*. (7th ed.) Singapore: McGrawHall. Inc.
- Huse, E.F. & Cummings, T.G. (1985). *Organization Development and Change*. (3rd ed.) Minnesota: West Publishing.
- Iopener Institute for People and Performance. (2003). *The science of happiness at work*. สืบค้นจาก <https://www.iopener.com>
- Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T. (2002). *Organizations Behavior and Management*. (6th ed.). Boston: McGraw – Hill.
- Kerce, E. W., & Kewley, S. B. (1993). *Quality of Work Life Surveys in Organizations. New Direction Method and Application*. Newbury Park. Calif: Sage Publications.
- Kilman, R. H., Marry, L. Saxton, & Ray, S. (2000). *Gaming Control of the Corporate Culture*. San Francisco: Jossey – Bass.

- K., Halpin, M., & Maguire, F. (2021). Effective instructional leadership through the teachers' eyes. *High School Magazine*, 7(1), 823 – 841.
- Kotler, P. (1994). *Marketing Management: Analysis Planning, Implementation and Control*. (8th ed.). Englewood cliffs: Prentice Hall.
- Kreithier, R. & Kinicki. (2001). *Organizational Behaviour*. (5th ed.). Boston: Irwin/ McGraw – Hill.
- Laub, J. (2004). Defining Servant Leadership: a Recommended Typology for servant Leadership. paper presented at the Servant Leadership Research
- Layard, R. (2005). *Happiness: Lessons from a New Science*. New York: The Penguin Press.
- Livovich, M. P. Jr. (1999). *An Investigation of Servant Leadership in Public School Superintendents in the State of Indiana*. Indiana State University.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652 – 659.
- Maurik (2021). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 51.
- Matteson, T. M. (2002). *Organization Behavior and Management*. (6th ed.). Houston: McGraw – Hill.
- Mottaz, C. J. (1988). Determinants of organizational commitment. *Human Relations*, 41(6), 467 – 482.
- Northouse, P. G. (2012). *Introduction to leadership: Concept and practice* (2 ed.). Thousand Daks, CA: Sage.
- Organ, D. W. (1986). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Massachusetts: Lexinton.
- Oxford University Press. (1986). *The Oxford Reference Dictionary*. New York: Great Britain at University Printing House.
- Owens. (2004). *Organizational Behavior in Education*. 5th ed. Boston: Allyn and Bacon.

- Page, D., & Wong, T (2003). *Servant leadership: An opponent – process model and therevised servant leadership profile*. Servant Leadership Roundtable. Regent University School of Leadership S Virginia Beach, VA.
- Razik, Taher A. and Austin D. Swanson. (2001). *Fundamental Concepts of Educational Leadership*. 2nd ed. New Jersey: Merrill Prentice Hall International.
- Robinson, K. (2007). *The Principles of creative Leadership*. New York: McGraw – Hill.
- Rousseau, D.M. (1990). *Assessing organizational culture: The case for multiple methods*. In *Organizational Climate and Culture*. San Francisco: Jossey–Bass.
- Schein, E. H. (1992). *Coming to a New Awareness of Organization Culture*. New York: McGraw – Hill.
- Shane. (2013). Super – Leadership: An Approach to Maximize Idea Generation and Creative Potential for Creative Culture." *African Journal Of Business Management* 6,37.
- Smith, S. C. & Fiele, P. K. (2011). *School leadership: Handbook for excellence in student learning* (4th ed.). Thousand Oaks, CA.: Corwin.
- Steers, T., & Richard, M. (1977). *Organizational Effectiveness: A Behavior View*. Santa Monica, CA: Goodyear Pub.
- Spears, L. C. (1998). *Insights on leadership: Service, stewardship, spirit, and servant–leadership*. New York: John Wiley & Sons.
- Spears, L C. and J. Noble. (2000). *James Autry in Des Moines, Iowa*. (Online). [www.greeneaf.org/leadership/read-about-it/Servant – Leadership ArticlesBook – Reviews.html](http://www.greeneaf.org/leadership/read-about-it/Servant-Leadership-ArticlesBook-Reviews.html)., November 4, 2005.
- Steven L.lentoror (2016). Transformational Versus Servant Leadership: a difference in leader focus. *Leadership & organization Development Journal*, 25(3/4), 165.
- Stodd, J. (2020). *10 Reasons for social leadership*. Retrieved August 1, 2019, from [https://julianstodd.wordpress.com/2016/07/09/10-reasons-for-social leadership/](https://julianstodd.wordpress.com/2016/07/09/10-reasons-for-social-leadership/)

- Umstot, H.A. (1984). *Administrative Behavior*. New York: The McMillan.
- Wagner, J. A. III. et al. (1992). *Management of Organizational Behavior*. (2nded.)
New York: Prentice – Hall, Inc.
- Wallach, M.A. and Kogan, N. (2010). *Modes of Thinking in Young Children*. New York:
Holt Rinehart and Winston.
- Walton, R. E. (1975). *The Quality of Working Life*. New York: Free Press.
- Warr, P. (2007). *Work, Happiness, and Unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum
Associates.
- Woodward, & DeMille (2020). Seven strong claims about successful
school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1),
5 – 22.
- Yukl, G. .(2002). *Leadership in Organizations*. 5th ed. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Yukl, & Mahsud (2021). *Leadership in Organizations (4th ed.)*. Upper Saddle River:
Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
2. ดร.ส่องแสง ปรีดีธอนันต์
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. นางวิภารัตน์ สัพโส
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาตงสหราษฎร์อุทิศ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1
4. นางพนาวรรณ อินธิแสง
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาจาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. ดร.อนุสรณ์ ภัทรศุภฤกษ์
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลสกลนคร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนางานวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไหล อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. นายปริญญา ขาวประภา ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1
5. นางวิภารัตน์ สัพโส ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาตงสหราษฎร์อุทิศ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
6. นายสายสมร พุทธิไสย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาโพธิ์คุรุราษฎร์พัฒนา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

7. นายธนากร วงศ์รำพันธ์
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองผือเทพนิมิต
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1
8. นางมาลีณี หาดทวยกาญจน์
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองบึงทวย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1
9. นายไยยะสิทธิ์ มหาชัย
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านทุ่งสหรษฎร์บำรุง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1
10. นางมะราตรี พันธุ์ลีเลา
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาอ่างม่วงคำ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔๖

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

๑ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอภัยยุทธ ศิริพงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอภัยยุทธ ศิริพงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๔๗ ๑๗๘๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๑



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

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ส่องแสง ปรีดิ์ธอนันต์

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

ด้วย นายอัษฎายุทธ ศิริพงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัษฎายุทธ ศิริพงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๔๗ ๑๗๘๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๑



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

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.อนุสรณ์ พิพิธภณัท

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

ด้วย นายอัษฎายุทธ ศิริพงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัษฎายุทธ ศิริพงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๔๗ ๑๗๘๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๑

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

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางพนารรณ อินธิแสง

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

ด้วย นายอภัยยุทธ ศิริพงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอภัยยุทธ ศิริพงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๔๗ ๑๗๘๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๑



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

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางวิภารัตน์ สัพโส

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

ด้วย นายอภัยยุทธ ศิริพงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอภัยยุทธ ศิริพงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๔๗ ๑๗๘๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๑

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

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้อยู่เกี่ยวข้องตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์

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

ด้วย นายอัษฎายุทธ ศิริพงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๕๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญภา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เกี่ยวข้องในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัษฎายุทธ ศิริพงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๔๗ ๑๗๘๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๒๔

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

๑๘ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอัษฎายุทธ ศิริพงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัษฎายุทธ ศิริพงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๔๗ ๑๗๘๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๐๑

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

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายอภัยยุทธ ศิริพงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอภัยยุทธ ศิริพงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๔๗ ๑๗๘๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๐๑

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

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ชรินดา ทิมบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายอภัยยุทธ ศิริพงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอภัยยุทธ ศิริพงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๔๗ ๑๗๘๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๐๑

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

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายปริญญา ขาวประภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายอัษฎายุทธ ศิริพงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไยยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัษฎายุทธ ศิริพงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๔๗ ๑๗๘๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๐๑

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

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสายสมร พุทธิไสย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายอัษฎายุทธ ศิริพงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัษฎายุทธ ศิริพงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๔๗ ๑๗๘๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๐๑

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

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางวิภารัตน์ สัพโส

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายอัษฎายุทธ ศิริพงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัษฎายุทธ ศิริพงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๔๗ ๑๗๘๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๐๑

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

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางมาลินี หาดทวยกาญจน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายอักษฎายุทธ ศิริพงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอักษฎายุทธ ศิริพงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๔๗ ๑๗๘๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๐๑

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

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายธนากร วงศ์ราพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายอัษฎายุทธ ศิริพงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัษฎายุทธ ศิริพงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๔๗ ๑๗๘๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๐๑



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

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายโกยสิทธิ์ มหาชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายอภัยยุทธ ศิริพงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอภัยยุทธ ศิริพงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๔๗ ๑๗๘๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๐๑

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

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางมะราตรี พันธุ์สีเสลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายอัษฎายุทธ ศิริพงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัษฎายุทธ ศิริพงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๔๗ ๑๗๘๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๐๑

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

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายอภัยยุทธ ศิริพงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอภัยยุทธ ศิริพงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๔๗ ๑๗๘๐

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่องานวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อคำถาม ตามสภาพความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคำตอบที่ได้ในครั้งนี้จะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอเป็นภาพรวม จะไม่มีผลกระทบต่อนานและสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด และหวังอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายอัษฎายุทธ ศิริพงษ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ ครูผู้สอน

2. ลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน

☐ โรงเรียนประถมศึกษา

☐ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหาร
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำให้บริการระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำให้บริการระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำให้บริการระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำให้บริการระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำให้บริการระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์		5	4	3	2	1
0.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง	✓				

คำอธิบายคำตอบ

จากตัวอย่างแสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับ มากที่สุด

แบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้ปฏิรูปแนวคิดวิธีการความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดเชิงรุกและเชื่อมั่นในการบริหารที่มุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกล สะท้อนสิ่งที่ดีกว่าในอดีตสอดคล้องกับความต้องการในอนาคต					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงเปิดรับข้อมูลใหม่ ๆ กล้าแสดงออกและกล้าตัดสินใจ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นความคิดและต่อยอดแนวทางพัฒนาไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ในอนาคต					
ด้านที่ 2 การสื่อสาร						
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษาถึงครูผู้สอนด้วยความเข้าใจอย่างชัดเจน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การสื่อสารที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันทำให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารที่ชัดเจนและเป็นข่าวสารที่เชื่อถือได้					
9	ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพผ่านช่องทางที่หลากหลาย					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเนื้อหาและปฏิกิริยาตอบกลับของผู้รับสารด้วยความเข้าใจ					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน		5	4	3	2	1
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาผู้เรียน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งจัดการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของชุมชน รวมถึงอนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น					
14	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และส่งเสริมการจัดการศึกษา การดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมทางการศึกษาให้เหมาะสมและยั่งยืนให้กับผู้เรียน					
ด้านที่ 4 การมีมนุษยสัมพันธ์						
16	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความรู้สึกรับรู้ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยความเข้าใจและมีน้ำใจต่อกัน					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์อันดี ทำงานร่วมกับครูผู้สอนอย่างมีความสุข					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการติดต่อ สื่อสารที่ชัดเจนเหมาะสมกับสถานการณ์					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตั้งใจครูผู้สอน โดยอาศัยความเข้าใจ ความเคารพ ความจริงใจที่ดีต่อกัน					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือกับผู้อื่นด้วยความเต็มใจ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 5 การมีส่วนร่วม		5	4	3	2	1
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีบทบาทในกิจกรรมหรือการดำเนินงานของสถานศึกษา					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน การคิดวิเคราะห์ และการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อกำหนดแนวทางและทางเลือกในการดำเนินงานในอนาคตอย่างมีเหตุผล					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจร่วมกันกับครูผู้สอน โดยการให้ข้อมูล แสดงความเห็น และกำหนดรายละเอียดของสิ่งที่จะดำเนินการ					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการลงมือปฏิบัติร่วมกันตามแผนที่กำหนดไว้					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้					
ด้านที่ 6 การมีจิตบริการ		5	4	3	2	1
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และความสามารถเกี่ยวกับงานที่ให้บริการ มีความรู้เกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ให้บริการเป็นอย่างดี					
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีกริยาวาจาสຸກພາ ให้บริการด้วยวาจาสຸກພາ และปฏิบัติต่อ ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้รับบริการอย่างมีมารยาทและให้เกียรติ					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาบริการด้วยความเต็มใจ อย่างกระตือรือร้น มีความเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ และผู้ได้บังคับบัญชา					
29	ผู้บริหารสถานศึกษา มีทัศนคติที่ดีในการบริการ และให้บริการด้วยเหตุและผลในเชิงบวก					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 6 การมีจิตบริการ		5	4	3	2	1
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ ระหว่างการให้บริการที่ต้องเผชิญกับความกดดัน และเหตุการณ์ ไม่คาดฝันได้					
31	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถควบคุมอารมณ์ระหว่าง การให้บริการที่ต้องเผชิญกับความกดดันและเหตุการณ์ ไม่คาดฝันได้					

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการความสุขในการทำงานของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ระดับมาก
- 3 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 1 ความพึงพอใจในการทำงาน		5	4	3	2	1
0.	ครูมีเจตคติทางบวกของครูที่มีต่องานที่ปฏิบัติ	✓				

คำอธิบายคำตอบ

จากตัวอย่างแสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นว่า ครูมีเจตคติทางบวกของครูที่มีต่อ
งานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด

แบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 1 ความพึงพอใจในการทำงาน		5	4	3	2	1
1	ครูมีความรู้สึกพอใจต่องานที่ทำและสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
2	ครูมีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
3	ครูมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
4	ครูให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานและช่วยเหลือเกื้อกูลกันตลอดจน มีความผูกพันในงานที่ทำ					
5	ครูมีแรงผลักดันในทางบวก สามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม					
ด้านที่ 2 ความสำเร็จในการทำงาน						
6	ครูปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
7	ครูใช้ทรัพยากรหรือเครื่องมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ เวลา สถานที่ วิธีการ					
8	ครูปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามคำสั่งของหัวหน้างานหรือผู้บริหาร ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยความถูกต้องครบถ้วน และตรงตามมาตรฐานที่กำหนด					
9	ครูมีความสามารถในการบริหารจัดการเวลา การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในการทำงาน					
10	ครูมีการปรับตัวให้เหมาะสมกับวิธีการทำงานที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ					
ด้านที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน						
11	ประสบการณ์ในการทำงานที่ดีของครู ทำให้ครูมีความสุขพึงพอใจ และมีสุขภาพจิตที่ดี ในความสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
12	คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เกิดจากการตอบสนองความต้องการของครู ทั้งในด้านกายภาพ จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ					
13	ครูมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย					
14	ครูและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ					
15	ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง					
ด้านที่ 4 วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน						
16	ครูมีแบบแผน ค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ และบรรทัดฐานที่คนในองค์การยึดถือร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติและการทำงานอย่างมีระบบ					
17	ครูในโรงเรียนทุกคนมีการปฏิบัติที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้เกิดเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การ ซึ่งแตกต่างจากองค์การอื่น					
18	ครูมีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการทำงานจะทำให้สมาชิกมีความผูกพัน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ					
19	ครูมีการปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบร่วมกัน การสื่อสารที่ดีและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา และการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม					
20	ครูได้รับการสนับสนุนการทำงาน ก่อให้เกิดความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การอย่างยั่งยืน					
ด้านที่ 5 ลักษณะงานที่ทำ						
21	ขอบเขตและภาระหน้าที่ที่ครูได้รับมอบหมาย มีปริมาณความยากง่าย ความท้าทายและโอกาสในการใช้ศักยภาพของตนอย่างแท้จริง					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
22	ลักษณะงานที่ดีที่ครูได้รับมีความเหมาะสมช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน					
23	ครูมีความรู้สึกภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าในงานที่ทำ และเกิดความพึงพอใจในอาชีพ					
24	ครูพัฒนาทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ และสามารถตัดสินใจอย่างอิสระ					
25	ครูใช้ความรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหา และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
ด้านที่ 6 มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน						
26	ครูมีกระบวนการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน บนพื้นฐานของความเข้าใจ การยอมรับนับถือ					
27	ครูมีการให้เกียรติกันและกัน ร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ รักใคร่ ผูกพันและมีความสามัคคีในหมู่ผู้ร่วมงาน					
28	ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ประสานงานและแก้ปัญหามีเหตุผล ไม่ใช้อารมณ์ ซึ่งเอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ					
29	ครูมีพฤติกรรมเป็นมิตร แบ่งปัน ช่วยเหลือเกื้อกูล ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
30	ครูปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและทำงานอย่างมีความสุข					
31	ครูสามารถระดมพลังความคิดร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

นายอัษฎายุทธ คิริพงษ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 43 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง ภาวะผู้นำให้บริการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เกี่ยวกับข้อมูล
 พื้นฐานส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำให้บริการของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อความสุขในการทำงานของ ครูในโรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ลักษณะการเปิดสอนของ โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 44 การหาคำดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง ภาวะผู้นำให้บริการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุจริตในการทำงานของครูในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เกี่ยวกับ
 ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหาร สถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล	
		1	2	3	4	5				
1. การมีวิสัยทัศน์										
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง การมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้ปฏิรูป แนวคิด วิธีการความรู้และ เทคโนโลยีใหม่ ๆ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้	
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดเชิง รุกและเชื่อมั่นในการบริหารที่มุ่งสู่ ความสำเร็จขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
3	ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ ไกล สะท้อนสิ่งที่ดีกว่าในอดีต สอดคล้องกับความต้องการ ในอนาคต	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้	
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เปิดรับ ข้อมูลใหม่ ๆ กล้าแสดงออก และกล้าตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้น ความคิดและต่อยอดแนวทาง พัฒนาไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ ในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	

ตาราง 44 (ต่อ)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหาร	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล	
		1	2	3	4	5				
2. การสื่อสาร										
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษาถึงครูผู้สอนด้วยความเข้าใจอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
7	ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การสื่อสารที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันทำให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารที่ชัดเจนและเป็นข่าวสารที่เชื่อถือได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
9	ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพผ่านช่องทางที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
10	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเนื้อหาและปฏิกิริยาตอบกลับของผู้รับสารด้วยความเข้าใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	

ตาราง 44 (ต่อ)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหาร	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล	
		1	2	3	4	5				
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน										
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อพัฒนา และแก้ไขปัญหาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง เครือข่ายความร่วมมือกับ ผู้ปกครองและชุมชน โดยเปิด โอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วน ร่วมในการพัฒนาโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
13	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งจัด การศึกษาให้ตรงกับความต้องการ ของชุมชน รวมถึงอนุรักษ์ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
14	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการมี ส่วนร่วมในการพัฒนาและ ส่งเสริมการจัดการศึกษา การ ดูแลช่วยเหลือนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
15	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อม ทางการศึกษาให้เหมาะสมและ ยั่งยืนให้กับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	

ตาราง 44 (ต่อ)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหาร	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล	
		1	2	3	4	5				
4. การมีมนุษยสัมพันธ์										
16	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความ รู้สึกต่อครูผู้สอนและ บุคลากรทางการศึกษา ด้วยความ เข้าใจและมีน้ำใจต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
17	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความ ช่วยเหลือสนับสนุน เกื้อกูลกัน มี ความสัมพันธ์อันดี ทำงานร่วมกับ ครูผู้สอนอย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการ ติดต่อ สื่อสารที่ชัดเจน เหมาะสม กับสถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจูงใจ ครูผู้สอน โดยอาศัยความเข้าใจ ความเคารพ ความจริงใจ ที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
20	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความ ร่วมมือกับผู้อื่นด้วยความเต็มใจ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันในสังคม ได้อย่างสงบสุข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	

ตาราง 44 (ต่อ)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหาร	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล	
		1	2	3	4	5				
5. การมีส่วนร่วม										
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องได้เข้ามา มีบทบาทในกิจกรรมหรือการดำเนินงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน การคิดวิเคราะห์ และการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อกำหนดแนวทางและทางเลือกในการดำเนินงานในอนาคตอย่างมีเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจร่วมกันกับครูผู้สอน โดยการให้ข้อมูล แสดงความเห็น และกำหนดรายละเอียดของสิ่งที่ จะดำเนินการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการลงมือปฏิบัติร่วมกันตามแผนที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
25	ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	

ตาราง 44 (ต่อ)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหาร	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล	
		1	2	3	4	5				
6. การมีจิตบริการ										
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และ ความสามารถเกี่ยวกับงานที่ ให้บริการ มีความรู้เกี่ยวกับ ขั้นตอน วิธีการและระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับงานที่ให้บริการเป็น อย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีกริยาวาจา สุภาพ ให้บริการด้วยวาจาสุภาพ และปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้รับบริการอย่างมีมารยาทและให้ เกียรติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
28	ผู้บริหารสถานศึกษาบริการด้วยความ เต็มใจ อย่างกระตือรือร้น มีความเข้าใจ ความต้องการและความคาดหวัง ของผู้รับบริการ และผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
29	ผู้บริหารสถานศึกษา มีทัศนคติที่ดี ในการบริการและให้บริการด้วย เหตุและผลในเชิงบวก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ควบคุมอารมณ์ ระหว่างการ ให้บริการที่ต้องเผชิญกับความ กดดัน และเหตุการณ์ไม่คาดฝันได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	

ตาราง 44 (ต่อ)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหาร	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
31	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถ ควบคุมอารมณ์ระหว่างการ ให้บริการที่ต้องเผชิญกับความ กดดันและเหตุการณ์ไม่คาดฝันได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 45 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง ภาวะผู้นำบริการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เกี่ยวกับความ
 คิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน

ข้อ ที่	ความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล	
		1	2	3	4	5				
1. ความพึงพอใจในการทำงาน										
1	ครูมีความรู้สึกพอใจต่องานที่ทำ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
2	ครูมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และเป็นที่ยอมรับของเพื่อน ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
3	ครูมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ สำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
4	ครูให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน และช่วยเหลือเกื้อกูลกันตลอดจน มีความผูกพันในงานที่ทำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
5	ครูมีแรงผลักดันในทางบวก สามารถเผชิญปัญหาและ อุปสรรคในการทำงานได้อย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อ ที่	ความสุจริตในการทำงานของครู ในโรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
2. ความสำเร็จในการทำงาน									
6	ครูปฏิบัติงานตามหน้าที่ความ รับผิดชอบหรือภารกิจที่ได้รับ มอบหมายจนบรรลุตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	ครูใช้ทรัพยากรหรือเครื่องมือใน การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ เวลา สถานที่ วิธีการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	ครูปฏิบัติงานให้สอดคล้องตาม คำสั่งของหัวหน้างานหรือผู้บริหาร ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วย ความถูกต้อง ครบถ้วน และตรง ตามมาตรฐานที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	ครูมีความสามารถในการบริหาร จัดการเวลา การใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่าในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	ครูมีการปรับตัวให้เหมาะสมกับ วิธีการทำงานที่กำหนดไว้อย่างมี คุณภาพและประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อ ที่	ความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน									
11	ประสบการณ์ในการทำงานที่ดี ของครู ทำให้ครูมีความสุข พึง พอใจ และมีสุขภาพจิตที่ดี ใน ความสมดุลของชีวิตการทำงาน กับชีวิตส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เกิด จากการตอบสนองความต้องการ ของครู ทั้งในด้านกายภาพ จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	ครูมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมและ อยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	ครูและเพื่อนร่วมงานมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและ มีโอกาสนในการพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจใน เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	ความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล	
		1	2	3	4	5				
4.วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริม										
16	ครูมีแบบแผน ค่านิยม ความเชื่อ ทัศนคติ และบรรทัดฐานที่คนใน องค์การยึดถือร่วมกัน เพื่อใช้เป็น แนวทางในการประพฤติปฏิบัติ และการทำงานอย่างมีระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
17	ครูในโรงเรียนทุกคนมีการปฏิบัติ ที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้เกิดเอกลักษณ์เฉพาะของ องค์การ ซึ่งแตกต่างจาก องค์การอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
18	ครูมีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการ ทำงานจะทำให้สมาชิกมีความ ผูกพัน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
19	ครูมีการปฏิบัติงานอย่างมีความ รับผิดชอบร่วมกัน การสื่อสารที่ดี และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อ ต่อการพัฒนาและการแก้ไข ปัญหาได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
20	ครูได้รับการสนับสนุนการทำงาน ก่อให้เกิดความสำเร็จทั้งในระดับ บุคคลและระดับองค์การอย่าง ยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อ ที่	ความสุจริตในการทำงานของครู ในโรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล	
		1	2	3	4	5				
5.ลักษณะงานที่ทำ										
21	ขอบเขตและภาระหน้าที่ที่ครูได้รับมอบหมาย มีปริมาณ ความยากง่าย ความท้าทายและโอกาสในการใช้ศักยภาพของตนอย่างแท้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
22	ลักษณะงานที่ดีที่ครูได้รับมีความเหมาะสมช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
23	ครูมีความรู้สึกภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าในงานที่ทำ และเกิดความพึงพอใจในอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
24	ครูพัฒนาทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ และสามารถตัดสินใจอย่างอิสระ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้	
25	ครูใช้ความรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหาและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
6. มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน										
26	ครูมีกระบวนการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันบนพื้นฐานของความเข้าใจ การยอมรับนับถือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อ ที่	ความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
6. มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน									
27	ครูมีการให้เกียรติกันและกัน ร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานอย่าง ราบรื่นและมีประสิทธิภาพ รักใคร่ ผูกพันและมีความสามัคคีในหมู่ ผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการ สื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ประสานงานและแก้ปัญหาอย่างมี เหตุผล ไม่ใช้อารมณ์ ซึ่งเอื้อต่อ การทำงานร่วมกันอย่างมี ประสิทธิผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29	ครูมีพฤติกรรมเป็นมิตร แบ่งปัน ช่วยเหลือเกื้อกูล ยอมรับความ คิดเห็นซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
30	ครูปรับตัวให้เหมาะสมกับ สถานการณ์และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจใน การทำงานและทำงานอย่างมี ความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
31	ครูสามารถระดมพลังความคิด ร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของ องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ตาราง 46 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถาม ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุข
ในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์	1	0.345
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง	2	0.313
0.306 – 0.535	3	0.306
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.618	4	0.515
	5	0.535
ด้านที่ 2 การสื่อสาร	6	0.321
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง	7	0.383
0.280 – 0.398	8	0.398
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.527	9	0.280
	10	0.286
ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	11	0.562
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง	12	0.549
0.369 – 0.562	13	0.390
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.708	14	0.369
	15	0.484
ด้านที่ 4 การมีมนุษยสัมพันธ์	16	0.551
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง	17	0.602
0.292 – 0.602	18	0.292
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.696	19	0.385
	20	0.459

ตาราง 46 (ต่อ)

ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านที่ 5 การมีส่วนร่วม	21	0.379
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง	22	0.429
0.379 – 0.533	23	0.483
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.695	24	0.432
	25	0.533
ด้านที่ 6 การมีจิตบริการ	26	0.383
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง	27	0.504
0.383 – 0.593	28	0.586
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.781	29	0.529
	30	0.593
	31	0.583
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.280–0.602 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.939		

จากตาราง 46 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.280 – 0.602 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.940 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.306 – 0.535 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.618

ด้านที่ 2 การสื่อสาร ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.280 – 0.398 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.527

ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.369 – 0.562 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.708

ด้านที่ 4 การมีมนุษยสัมพันธ์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.292 – 0.602 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.696

ด้านที่ 5 การมีส่วนร่วม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.379 – 0.533 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.695

ด้านที่ 6 การมีจิตบริการ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง
0.383 – 0.593 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.781

ตาราง 47 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามภาวะผู้นำเฝ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านที่ 1 ความพึงพอใจในการทำงาน	1	0.447
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง	2	0.518
0.447 – 0.656	3	0.484
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.750	4	0.488
	5	0.656
ด้านที่ 2 ความสำเร็จในการทำงาน	6	0.612
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง	7	0.662
0.344 – 0.662	8	0.344
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.758	9	0.490
	10	0.539
ด้านที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน	11	0.514
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง	12	0.541
0.312 – 0.541	13	0.312
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.685	14	0.353
	15	0.498
ด้านที่ 4 วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงาน	16	0.363
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง	17	0.634
0.363 – 0.645	18	0.592
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.767	19	0.464
	20	0.645

ตาราง 47 (ต่อ)

ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านที่ 5 ลักษณะงานที่ทำ	21	0.538
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง	22	0.560
0.400 – 0.601	23	0.400
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.753	24	0.524
	25	0.601
ด้านที่ 6 มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน	26	0.556
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง	27	0.648
0.357 – 0.660	28	0.367
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.775	29	0.660
	30	0.572
	31	0.357
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.312 – 0.662 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเท่ากับ 0.974		

จากตาราง 47 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.312–0.662 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเท่ากับ 0.974 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ความพึงพอใจในการทำงาน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.447 – 0.656 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.750

ด้านที่ 2 ความสำเร็จในการทำงาน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.344 – 0.662 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.758

ด้านที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.312 – 0.541 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.685

ด้านที่ 4 วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.363 – 0.645 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.767

ด้านที่ 5 ลักษณะงานที่ทำ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.400 – 0.601 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.753

ด้านที่ 6 มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.357 – 0.660 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.775

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สถานการณ์การดำรงตำแหน่ง

	status	Mean	Std. Deviation
Ytotal1	ผอ.	4.42	.46
	ครู	4.41	.57
Ytotal2	ผอ.	4.30	.50
	ครู	4.47	.56
Ytotal3	ผอ.	4.31	.45
	ครู	4.40	.57
Ytotal4	ผอ.	4.36	.46
	ครู	4.45	.59
Ytotal5	ผอ.	4.31	.54
	ครู	4.37	.58
Ytotal6	ผอ.	4.42	.47
	ครู	4.45	.57
YT	ผอ.	4.35	.39
	ครู	4.42	.51

สถานการณ์การดำรงตำแหน่ง

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Ytotal1	Equal variances assumed	3.862	.050	.169	.866	.01051	.06216	-.11178	.13280
	Equal variances not assumed			.181	.857	.01051	.05814	-.10396	.12498
Ytotal2	Equal variances assumed	2.018	.156	-2.722	.007	-.17122	.06289	-.29495	-.04749
	Equal variances not assumed			-2.809	.005	-.17122	.06095	-.29127	-.05117
Ytotal3	Equal variances assumed	7.731	.006	-1.511	.132	-.09379	.06207	-.21591	.02832
	Equal variances not assumed			-1.621	.106	-.09379	.05786	-.20770	.02012
Ytotal4	Equal variances assumed	6.284	.013	-1.356	.176	-.08691	.06409	-.21300	.03917
	Equal variances not assumed			-1.468	.143	-.08691	.05921	-.20348	.02965
Ytotal5	Equal variances assumed	.495	.482	-.820	.413	-.05403	.06586	-.18360	.07554
	Equal variances not assumed			-.837	.403	-.05403	.06454	-.18118	.07312
Ytotal6	Equal variances assumed	3.625	.058	-.455	.650	-.02857	.06282	-.15215	.09501
	Equal variances not assumed			-.484	.629	-.02857	.05899	-.14472	.08758
YT	Equal variances assumed	8.266	.004	-1.273	.204	-.07067	.05553	-.17991	.03857
	Equal variances not assumed			-1.387	.167	-.07067	.05095	-.17096	.02962

ลักษณะการเปิดสอน

	open	Mean	Std. Deviation
Ytotal1	ประถม	4.41	.49
	ขยายโอกาส	4.42	.58
Ytotal2	ประถม	4.41	.47
	ขยายโอกาส	4.41	.63
Ytotal3	ประถม	4.39	.46
	ขยายโอกาส	4.35	.61
Ytotal4	ประถม	4.43	.45
	ขยายโอกาส	4.40	.65
Ytotal5	ประถม	4.34	.52
	ขยายโอกาส	4.36	.62
Ytotal6	ประถม	4.41	.49
	ขยายโอกาส	4.47	.59
YT	ประถม	4.40	.42
	ขยายโอกาส	4.40	.54

ลักษณะการเปิดสอน

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Ytotal1	Equal variances assumed	.248	.619	-.105	.917	-.00623	.05934	-.12297	.11052
	Equal variances not assumed			-.103	.918	-.00623	.06066	-.12563	.11318
Ytotal2	Equal variances assumed	14.352	.000	.141	.888	.00854	.06071	-.11091	.12798
	Equal variances not assumed			.136	.892	.00854	.06283	-.11520	.13227
Ytotal3	Equal variances assumed	9.807	.002	.623	.534	.03699	.05943	-.07991	.15390
	Equal variances not assumed			.601	.548	.03699	.06151	-.08413	.15811
Ytotal4	Equal variances assumed	18.390	.000	.486	.627	.02981	.06133	-.09084	.15047
	Equal variances not assumed			.465	.642	.02981	.06408	-.09642	.15604
Ytotal5	Equal variances assumed	4.319	.038	-.222	.825	-.01394	.06293	-.13774	.10986
	Equal variances not assumed			-.216	.829	-.01394	.06440	-.14072	.11284
Ytotal6	Equal variances assumed	3.327	.069	-1.026	.306	-.06144	.05989	-.17925	.05637
	Equal variances not assumed			-1.004	.316	-.06144	.06120	-.18192	.05904
YT	Equal variances assumed	4.943	.027	-.020	.984	-.00104	.05314	-.10558	.10350
	Equal variances not assumed			-.019	.985	-.00104	.05492	-.10920	.10711

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ชื่อผู้วิจัย นายอภัยยุทธ ศิริพงษ์ นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.ไชยา ภาวะบุตร, ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ทำงาน.....

วัน / เดือน / ปี ที่สัมภาษณ์

เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา.....น.

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเฝ้าบริการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี
 อำนาจพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหาร
 สถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความสัมพันธ์
 กับผู้ปกครองและชุมชน และ 2) ด้านการมีจิตบริการ ผู้วิจัยได้นำมาจัดทำแบบสัมภาษณ์
 เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุข
 ในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
 เขต 1 การสัมภาษณ์มีความสำคัญยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิในการ
 ให้การสัมภาษณ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

นายอภัยยุทธ ศิริพงษ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

(นิยามศัพท์เฉพาะ: ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ในการพัฒนา แก้ไขปัญหา ผู้เรียน และเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพการศึกษา มุ่งจัดการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของชุมชน ตลอดจนร่วมกันส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการศึกษา การดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมทางการศึกษาให้เหมาะสมและยั่งยืน)

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

2. ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีจิตบริการ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนให้ดีขึ้นได้อย่างไร

(นิยามศัพท์เฉพาะ: การมีจิตบริการ หมายถึง คุณลักษณะทางจิตใจที่มีความพร้อมในการให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความสามารถเกี่ยวกับงานที่ให้บริการมีความรู้เกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ให้บริการเป็นอย่างดี มีกิริยาวาจาสุภาพให้บริการด้วยวาจาสุภาพ และปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้รับบริการอย่างมีมารยาทและให้เกียรติ บริการด้วยความเต็มใจ บริการผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้รับบริการด้วย ความเต็มใจ และกระตือรือร้นช่วยเหลือ มีความเข้าใจความต้องการ และความคาดหวังของผู้รับบริการเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา มีทัศนคติที่ดีในงานบริการและให้บริการด้วยเหตุและผลในเชิงบวก มีความสามารถควบคุมอารมณ์ ระหว่างการให้บริการที่ต้องเผชิญกับความกดดัน และเหตุการณ์ไม่คาดฝันได้)

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ภาคผนวก ข

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สัมภาษณ์ วันที่ 7 พฤศจิกายน 2568



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ธวัชชัย ไพไธล
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สัมภาษณ์ วันที่ 8 พฤศจิกายน 2568



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นางวิภารัตน์ สัพโส ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาตงสหราษฎร์อุทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
สัมภาษณ์ วันที่ 18 พฤศจิกายน 2568



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นายสายสมร พุทธิไสย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาโพธิ์คุรุราษฎร์พัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
สัมภาษณ์ วันที่ 18 พฤศจิกายน 2568



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายปริญญา ขาวประภา ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
สัมภาษณ์ วันที่ 20 พฤศจิกายน 2568



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายไวยะสิทธิ์ มหาชัย ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านปงสหราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
สัมภาษณ์ วันที่ 26 พฤศจิกายน 2568



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายธนากร วงศ์รำพันธ์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนหนองผือเทพนิมิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
สัมภาษณ์ วันที่ 26 พฤศจิกายน 2568



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นางมาลินี หาดทวยกาญจน์
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองบึงทวย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 สัมภาษณ์ วันที่ 28 พฤศจิกายน 2568



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางชรินทร์ พิมพ์บุตร รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 สัมภาษณ์ วันที่ 28 พฤศจิกายน 2568



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางมะราตรี พันธุ์สีเลา ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาอ่างม่วงคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
สัมภาษณ์ วันที่ 28 พฤศจิกายน 2568

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายอัษฎายุทธ ศิริพงษ์
วัน เดือน ปีเกิด	วันอังคาร ที่ 12 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2519
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	387/65 ถนน ไอ ที ๒ ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านนาตงสหราษฎร์อุทิศ ตำบลนาตงวัฒนา อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร 47230 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2543	ระดับปริญญาตรี หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ สถาบันราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2555	ระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
พ.ศ. 2569	ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2561	ครูผู้ช่วย โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๕๑ (บ้านโคกกวาง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
พ.ศ. 2563	ครู โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๕๑ (บ้านโคกกวาง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
พ.ศ. 2568	ครู วิทยฐานะ ชำนาญการ โรงเรียนบ้านนาตงสหราษฎร์อุทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1