การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

สิรินาถ คัดทะจันทร์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

สิรินาถ คัดทะจันทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

GOOD GOVERNANCE – BASED ADMINISTRATION OF ADMINISTRATORS AFFECTING WORKPLACE HAPPINESS OF TEACHERS IN THE 21ST CENTURY UNDER SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

BY

SIRINARD KATTHACHAN

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

The Master of Education Degree in Educational Administration

at Sakon Nakhon Rajabhat University

June 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ สิรินาถ คัดทะจันทร์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ	..... กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์)	(รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ) ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบ	..... กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม	(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์) กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบ	
(ดร.ประภัสร สุภาสอน) ผู้ทรงคุณวุฒิ	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 22 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร้องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล นางศรีสุดา ทิพสิงห์ ดร.ยุทธา อุทโธ นายอดุล สาขามุละ นายธีระพงษ์ วีระชานนท์ ดร.ชอบกิจ กนกหงส์ นางมะลิวัลย์ เขื่อนศิริ ดร.สิงห์ประเสริฐ นาคโคตรคำ นายมานพ ศรีสร้อย นายสุชาติ สุวรรณรงค์ ดร.เกวียนทอง ต้นเชื้อ และนางลักษณ์ขณา บัวโฮง ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย และเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการยกระดับ ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณ คณะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนและตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอ ขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัวของผู้วิจัยที่ส่งเสริม สนับสนุน เป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 25/3 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

สิรินาถ คัดทะจันทร์

ชื่อเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้วิจัย สิรินาถ คัดทะจันทร์

กรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์

ปริญญา ค.ม. (การบริหารการศึกษา)

สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปีที่พิมพ์ 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ และศึกษาความสัมพันธ์ ศึกษาอำนาจพยากรณ์ และศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 362 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 99 คน และครูผู้สอน จำนวน 263 คน จาก 99 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน และใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.545 – 0.797 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.967 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.589 – 0.901 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.964 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที แบบกลุ่มตัวอย่างอิสระต่อกัน การทดสอบค่าเอฟ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน และแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน แล้วทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริการ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

4. ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก (r_{xtyt} = 0.809) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ได้แก่ ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักนิติธรรม ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมได้ร้อยละ 65.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm$ 0.20819

7. แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 มีจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหลักการมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา 2) ด้านหลักความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรกล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้ายอมรับผลของการตัดสินใจ ยอมรับข้อผิดพลาด 3) ด้านหลักคุณธรรม ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ความเสียสละ ความขยัน มีวินัยและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม 4) ด้านหลักความคุ้มค่า ผู้บริหารควรบริหารทรัพยากรทุกด้าน ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร เวลา วัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด 5) ด้านหลักความโปร่งใส ผู้บริหารควรเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และ 6) ด้านหลักนิติธรรม ผู้บริหารควรยึดมั่นและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติราชการอย่างเคร่งครัด

คำสำคัญ: การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ความสุขในการทำงาน
ครูในศตวรรษที่ 21

TITLE Good Governance – Based Administration of Administrators Affecting Workplace Happiness of Teachers in the 21st Century under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2

AUTHOR Sirinard Katthachan

ADVISORS Assoc. Prof. Dr. Sayan Boonbai

Assoc. Prof. Dr. Sikan Pienthunyakorn

DEGREE M.Ed. (Educational Administration)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2026

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare and identify the relationship, to determine the predictive power, and to explore guidelines for developing administrators' good governance–based administration affecting workplace happiness of teachers in the 21st century under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 362 participants, including 99 school administrators and 263 teachers from 99 schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2 in the 2025 academic year. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table, with participants were selected through multi–stage random sampling. The research instruments for data collection included five – point rating scale questionnaires assessing school administrators' good governance – based administration. The discriminative power values ranged from 0.545 to 0.797 and from 0.589 to 0.901, with reliability coefficients of 0.967, and 0.964, respectively. Statistical analyses included percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t – test, One – Way ANOVA, Pearson's product – moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis. In addition, qualitative data were collected through interviews with ten experts to develop guidelines for improving administrators' good governance – based administration affecting workplace happiness of teachers in the 21st century.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

The research findings were as follows:

1. The administrators' good governance – based administration was overall at a high level.

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

3. The administrators' good governance–based administration, classified by positions and school sizes, revealed statistically significant differences were observed overall at the 0.05 and 0.01 level of significance.

4. The workplace happiness of teachers in the 21st century demonstrated no statistically significant differences overall when classified by positions. However, significant differences were identified by school sizes at the 0.01 level of significance.

5. The relationship between administrators' good governance–based administration and the workplace happiness of teachers in the 21st century showed a high positive correlation (r_{xtyt} = 0.809) at the 0.01 level of statistical significance.

6. The components of administrators' good governance–based administration that could predict the overall workplace happiness teachers in the 21st century at the 0.01 level of significance comprised Participation, Accountability, Morality, Value for Money, Transparency, and Rule of Law. These six variables yielded a predictive power of 65.30 percent, with a standard error of estimate of ± 0.20819.

7. The guidelines for developing administrators' good governance–based administration affecting workplace happiness of teachers in the 21st century comprise six aspects: 1) Participation – promoting opportunities for involvement in school development; 2) Accountability – demonstrating decisiveness, and accepting the consequences of their decisions; 3) Morality – demonstrating ethical conduct by acting as role models, upholding honesty, integrity, professional ethics, and exhibiting selflessness, diligence, discipline, and prioritizing the public interest; 4) Value for Money – efficiently managing resources, including budget, personnel, time, materials, and facilities for maximum benefit; 5) Transparency – ensuring clear disclosure of school operations; and 6) Rule of Law – adhering strictly to laws and regulations.

Keywords: Good Governance – Based Administration, Workplace Happiness, Teachers in the 21st Century

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามของการวิจัย	6
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
	สมมติฐานของการวิจัย	8
	ความสำคัญของการวิจัย	9
	ขอบเขตของการวิจัย	10
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
	นิยามศัพท์เฉพาะ	15
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
	แนวคิด และหลักการที่เกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	22
	แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล	22
	ความหมายของหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	23
	ความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	25
	องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	27
	ศตวรรษที่ 21	64
	ความหมายของศตวรรษที่ 21	64
	แนวคิดเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21	66
	ครูในศตวรรษที่ 21	68
	ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21	77
	ความหมายของความสุขในการทำงานของครู	77
	แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู	80
	องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครู	83
	องค์ประกอบความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21	94

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	บริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	126
	สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	126
	เขตพื้นที่บริการ	126
	วิสัยทัศน์	126
	พันธกิจ	126
	เป้าประสงค์	126
	จุดเน้น	128
	ค่านิยมองค์กร	128
	ประเด็นกลยุทธ์	128
	ยุทธศาสตร์	128
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	129
	งานวิจัยในประเทศ	129
	งานวิจัยต่างประเทศ	140
3	วิธีดำเนินการวิจัย	145
	ตอนที่ 1 การศึกษา การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	146
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	146
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	156
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	158
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	161
	การวิเคราะห์ข้อมูล	162
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	164

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนา การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ
ผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู
ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 165
คุณสมบัติและรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ 165
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 167
การวิเคราะห์ข้อมูล 167

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 169
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 169
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 171
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 173
ตอนที่ 1 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2 173
ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 229

5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 267
ความมุ่งหมายของการวิจัย 267
สมมติฐานของการวิจัย 268
วิธีดำเนินการวิจัย 269
สรุปผลการวิจัย 274

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

อภิปรายผลการวิจัย 276
ข้อเสนอแนะ 289

บรรณานุกรม 293

ภาคผนวก 311
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ 313
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย 319
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 341
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ 357
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 373
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป 381
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 391
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 399

ประวัติย่อของผู้วิจัย 407

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	การสังเคราะห์หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	33
2	นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของหลักนิติธรรม	38
3	นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของหลักคุณธรรม	42
4	นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของหลักความโปร่งใส	47
5	นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของของหลักการมีส่วนร่วม	52
6	นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของหลักความรับผิดชอบ	57
7	นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของหลักความคุ้มค่า	62
8	ครูในศตวรรษที่ 21	76
9	การสังเคราะห์ความสุขในการทำงานของครู	88
10	การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ความสุขในการทำงานของครู	93
11	การกำหนดชื่อตัวแปรความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ที่ได้จากการจัดกลุ่มและสังเคราะห์	95
12	นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	100
13	นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความฉลาดทางอารมณ์	105
14	นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของของการพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	110
15	นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความสำเร็จในการทำงานของครู	116
16	นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความพึงพอใจในการทำงาน	120
17	นิยามเชิงปฏิบัติการและข้อบ่งชี้ของค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล	124
18	จำนวนโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน	146
19	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 61 โรงเรียน	149
20	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 35 โรงเรียน	153
21	ประชากรและลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน	155
22	สรุปประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่	155

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

23 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน 173

24 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม 174

25 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านหลักนิติธรรม 175

26 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านหลักคุณธรรม 176

27 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านหลักความโปร่งใส 178

28 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านหลักการมีส่วนร่วม 179

29 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านหลักความรับผิดชอบ 181

30 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านหลักความคุ้มค่า 182

31 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม 184

32 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 185

33 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ 186

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

34 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ 188

35 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความสำเร็จในการทำงานของครู 189

36 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน 191

37 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล 192

38 การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน 194

39 การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน 195

40 การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. ตามความเหมาะสม 197

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

41 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน 200

42 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของ โรงเรียน โดยรวมและรายด้าน 201

43 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) 203

44 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จากตัวแปรทั้งหมด 206

45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม 208

46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (Y_1) 209

47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Y_2) 210

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

48 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู ในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ (Y_3) 211

49 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู ในศตวรรษที่ 21 ด้านความสำเร็จในการทำงานของครู (Y_4) 212

50 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู ในศตวรรษที่ 21 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Y_5) 213

51 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู ในศตวรรษที่ 21 ด้านค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (Y_6) 214

52 สรุปความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 215

53 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู ในศตวรรษที่ 21 โดยรวม 218

54 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู ในศตวรรษที่ 21 ด้านการอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (Y_1) 219

55 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู ในศตวรรษที่ 21 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Y_2) 221

56 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู ในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ (Y_3) 222

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

57 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความสำเร็จในการทำงานของครู (Y_4) 223
58 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Y_5) 225
59 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (Y_6) 226
60 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 228
61 การสรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4) ซึ่งเป็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 233
62 การสรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5) ซึ่งเป็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 239
63 การสรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักคุณธรรม (X_2) ซึ่งเป็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 245

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

64 การสรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) ซึ่งเป็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 251

65 การสรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) ซึ่งเป็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 257

66 การสรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักนิติธรรม (X_1) ซึ่งเป็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 263

67 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 359

68 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา 360

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

69 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 366

70 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 375

71 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 377

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย 12

2 สัมภาษณ์ ดร.ชอบกิจ กนกหงส์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
สัมภาษณ์ 12 พฤษภาคม 2569 401

3 สัมภาษณ์ นางมะลิวัลย์ เขื่อนศิริ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านง่อนหนองพะเนาว์มิตรภาพที่ 126 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
สัมภาษณ์ 12 พฤษภาคม 2569 401

4 สัมภาษณ์ นางลักษณ์ขณา บัวโฮง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนหนองหลวงวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 12 พฤษภาคม 2569 402

5 สัมภาษณ์ นายมานพ ศรีสร้อย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านถ่อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 สัมภาษณ์ 13 พฤษภาคม 2569 402

6 สัมภาษณ์ นายธีระพงษ์ วีระชานนท์ รองผู้อำนวยการสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สัมภาษณ์ 14 พฤษภาคม 2569 403

7 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สัมภาษณ์ 14 พฤษภาคม 2569 403

8 สัมภาษณ์ ดร.เกวียนทอง ต้นเชื้อ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สัมภาษณ์ 26 พฤษภาคม 2569 404

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ **หน้า**

9 สัมภาษณ์ นายสุชาติ สุวรรณรงค์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาตากาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สัมภาษณ์ 26 พฤษภาคม 2569 404

10 สัมภาษณ์ ดร.สิงห์ประเสริฐ นาคโคตรคำ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านไฮหย่อง (ภูเงินประชานุกูล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สัมภาษณ์ 26 พฤษภาคม 2569 405

11 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ 2 มิถุนายน 2569 405

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในศตวรรษที่ 21 โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม ส่งผลให้ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ โดยเฉพาะทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ องค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติได้เน้นย้ำว่าการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารจัดการองค์กรการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก (เชาวนิตย์ เพชรบุตร, 2567, หน้า 10 – 21) ซึ่งการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายจำเป็นต้องอาศัยระบบบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา เนื่องจากมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการทรัพยากร การสร้างบรรยากาศองค์กร และการส่งเสริมสมรรถนะของครู ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลลัพธ์ของผู้เรียน (ศราวุธ ขันธวิชัย, พระสังวาน เขมปญโญ (สายเนตร), พระมหาจักรเทพ จกฺกวโร (ศรีทิม) และ สมนึก จันทร์โสดา, 2568, หน้า 56 – 70) โดยผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย บริหารทรัพยากร สร้างวัฒนธรรมองค์กร และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนโดยตรง (ชนิกานต์ ศักดาณรงค์ และสุภาวดี วงษ์สกุล, 2566, หน้า 435 – 446)

ประเทศไทยได้กำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาการศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนผ่านการยกระดับสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้เน้นการยกระดับคุณภาพผู้เรียนผ่านการพัฒนาครูและบุคลากร

ทางการศึกษาให้มีสมรรถนะวิชาชีพสูง รวมถึงส่งเสริมระบบบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 2) ตลอดจนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบราชการให้มีธรรมาภิบาล มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561, หน้า 24) โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาไทยให้มุ่งเน้นการสร้างระบบบริหารจัดการที่มีคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565) ซึ่งนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบบริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพครูและผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงการลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566ก, หน้า 8)

แนวคิดการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลจึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และได้รับการยอมรับจากสังคม โดยหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (ศราวุธ ขันธวิชัย และคณะ, 2568, หน้า 56 – 70) ซึ่งเป็นหลักการที่ช่วยให้การบริหารงานมีความถูกต้อง เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา โดยเฉพาะการบริหารที่ยึดหลักคุณธรรมและนิติธรรมจะช่วยสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความเชื่อมั่นให้ครูเกิดความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ขณะที่หลักความโปร่งใสช่วยให้เกิดความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและครู ลดความคลุมเครือในการบริหารงาน และส่งเสริมการสื่อสารอย่างเปิดเผย ซึ่งหลักการมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น มีบทบาทในการตัดสินใจ และร่วมพัฒนาการจัดการศึกษา ซึ่งช่วยส่งเสริมความภาคภูมิใจในวิชาชีพและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หลักความรับผิดชอบของผู้บริหารช่วยสร้างความมั่นใจในการดำเนินงานและทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในระบบบริหารองค์กร ขณะเดียวกัน หลักความคุ้มค่าช่วยให้การบริหารทรัพยากร บุคลากร และงบประมาณเกิดประโยชน์สูงสุด ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้

อย่างมีประสิทธิภาพและลดภาระงานที่ไม่จำเป็น อันเป็นปัจจัยสำคัญที่สอดคล้องกับแนวคิดการคืนครูสู่ห้องเรียน โดยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล จึงมีความเชื่อมโยงกับความสุขในการทำงานของครู เนื่องจากช่วยส่งเสริมให้ครูมีโอกาสพัฒนาความรู้และความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ได้รับการยอมรับในความสำเร็จของการพัฒนาผู้เรียน ได้รับค่าตอบแทนและการดูแลที่เหมาะสม เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าการบริหารองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาลช่วยสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และความเป็นธรรมในองค์กรอันส่งผลต่อความผูกพันและความสุขในการทำงานของบุคลากรในระยะยาว (United Nations, 2022, p. 5)

ครู ถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน การส่งเสริมให้ครูมีความสุขในการทำงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ ความผูกพันต่อองค์กร และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน ความสุขในการทำงานของครู ประกอบด้วยหลายองค์ประกอบ ได้แก่ การอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความฉลาดทางอารมณ์ การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ความสำเร็จในการทำงานของครู ความพึงพอใจในการทำงาน ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Collie, 2021, pp. 1 – 15) ซึ่งการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมองค์ความสุขในการทำงานของครู โดยการยึดหลักคุณธรรมและหลักนิติธรรมในการบริหารงานช่วยสร้างความเป็นธรรม ความเสมอภาค และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในองค์กรและมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ขณะเดียวกัน หลักความโปร่งใสช่วยให้กระบวนการบริหารมีความชัดเจน ตรวจสอบได้ และลดความคลุมเครือในการตัดสินใจ ซึ่งช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของครู ซึ่งหลักการมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทในการกำหนดนโยบายและแนวทางการจัดการศึกษา ส่งเสริมให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพและสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร หลักความรับผิดชอบของผู้บริหารช่วยสร้างความมั่นใจในการดำเนินงานและทำให้ครูรู้สึกได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสม ส่งผลต่อความมั่นคงทางอารมณ์และช่วยพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของครู ส่วนหลักความคุ้มค่าช่วยให้การบริหารจัดการทรัพยากรเป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ ลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน และสนับสนุนแนวคิดการคืนครูสู่ห้องเรียน (สุภารัตน์ ฤกษ์อรุณทอง, เชาวฤทธิ์ เชาว์แสงรัตน์, รัชยา ภักดีจิตต์ และสุพัตรา ยอดสุรางค์, 2567, หน้า 363 – 373) ดังนั้น การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ส่งเสริมความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานของครู ในศตวรรษที่ 21 อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและประสิทธิภาพของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู กล่าวคือ การบริหารที่ยึดหลักคุณธรรมและนิติธรรม ช่วยสร้างความยุติธรรมในการบริหารงาน หลักความโปร่งใสช่วยสร้างความเชื่อมั่นและลดความขัดแย้ง หลักการมีส่วนร่วมช่วยให้ครูมีบทบาทในการตัดสินใจและพัฒนางาน หลักความรับผิดชอบช่วยสร้างความมั่นใจในการดำเนินงาน และหลักความคุ้มค่าช่วยให้ทรัพยากรถูกใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น (อิงฟ้า ศรีโยธา, 2568, หน้า 8) ทั้งนี้ ความสุขในการทำงานของครู ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน และประสิทธิภาพของสถานศึกษา เนื่องจากครูที่มีความสุขในการทำงานมักมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง มีความผูกพันต่อองค์กร และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการเปลี่ยนแปลงของบริบททางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีความซับซ้อนและท้าทายมากขึ้น ทั้งด้านเทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้รูปแบบใหม่ และภาระงานที่หลากหลาย ทำให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างระบบบริหารที่เอื้อต่อความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจึงอาจเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี ลดความขัดแย้งในองค์กร เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครู (วรัญญา รักษาแก้ว, อรยา ปู่ฝ้าย, เกษมสันต์ ภิรมย์ราช, สาวิตรี เรียบทวี, บุญชัย เนาว์ศรีสรณ์, 2567, หน้า 1 – 16)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแล และส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่ พบว่า ยังคงเผชิญความท้าทายด้านคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะครู และภาระงานที่หลากหลาย อันเป็นผล

จากการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม เทคโนโลยี และนโยบายการศึกษาที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมสมรรถนะครู และการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลจึงมีความสำคัญต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครู เนื่องจากการบริหารที่ยึดหลักคุณธรรมและนิติธรรมช่วยให้การดำเนินงานมีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ส่งผลให้ครูเกิดความเชื่อมั่นและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกัน หลักการมีส่วนร่วมช่วยเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทในการตัดสินใจและร่วมพัฒนาการจัดการศึกษา ซึ่งส่งเสริมความภาคภูมิใจในวิชาชีพและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ส่วนหลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่าช่วยให้การบริหารทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาจึงอาจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในหลายมิติ ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูมีโอกาสพัฒนาความรู้และความก้าวหน้าในวิชาชีพ เสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ของครู การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การจัดสรรทรัพยากรและค่าตอบแทนอย่างสมเหตุสมผล ตลอดจนการสร้างความสำเร็จในการทำงานของครู และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสุขในการทำงานของครู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2568, หน้า 1)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาที่สะท้อนถึงความสำคัญของการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและการสร้างความสุขในองค์กร โดยมีจุดเน้นในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาเพื่อเป็นองค์กรมาตรฐาน ยึดหลักธรรมาภิบาล และจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งกำหนดค่านิยมองค์กรที่มุ่งสู่การเป็น “องค์กรแห่งความสุข” ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้เป็นเพียงผลลัพธ์ด้านความรู้สึกส่วนบุคคลเท่านั้น แต่ยังเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพ

การบริหารสถานศึกษา คุณภาพการจัดการเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน อย่างไรก็ตาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ยังคงเผชิญปัญหาและข้อจำกัดในภาพรวมหลายประการที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู เช่น การมีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก ครูไม่ครบชั้น การขาดแคลนครุภัณฑ์และอุปกรณ์การเรียนการสอนที่จำเป็น งบประมาณในการพัฒนาการศึกษามีข้อจำกัด ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้ครูต้องเผชิญกับภาระงานที่หลากหลาย ทั้งงานสอน งานดูแลช่วยเหลือนักเรียน งานพัฒนาคุณภาพผู้เรียน งานเอกสาร งานประสานงาน และงานตามนโยบาย ซึ่งอาจกระทบต่อความสมดุลระหว่างภาระงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะดำเนินการศึกษา การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์และทำความเข้าใจรูปแบบการบริหารที่ยึดหลักธรรมาภิบาลว่าส่งผลอย่างไรต่อการสร้างและคงไว้ซึ่งความสุขของครูในการทำงาน อันจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางการบริหารที่ถูกต้องเหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งรวมไปถึงการสร้างระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อสร้างความสุข แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดความยั่งยืน

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

2. ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

3. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

4. ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

6. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

7. แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน

2. ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน

3. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

4. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึงระดับหรือลักษณะการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2. ผลการวิจัยจะเป็นสารสนเทศที่ผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 นำไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุซึ่งวัตถุประสงค์

3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่สถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อันจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

1.1 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 8 – 9); จันทร์วิภา จำนงค์ (2564, หน้า 32); อัลอามีน ซียง (2564, หน้า 34); ญาตาวี บุญตา (2565, หน้า 30); มณฑิรา ขุมหิรัญ (2565, หน้า 35); อัญชลี โลเชียงสาย (2565, หน้า 41 – 42); กรรณิการ์ การวงค์ (2566, หน้า 36); นิรุติ ไมตรี (2566, หน้า 44); พลชัย ชุมปัญญา (2566, หน้า 84); ปกรณ์พศ โสกูล และสุกัญญา สุดารารัตน์ (2567, หน้า 1330); ไอยลดา แสนนา (2568, หน้า 26); United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (2009, p. 79); Ladra & Gorospe (2025, p. 13) ได้การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย

1.1.1 หลักนิติธรรม

1.1.2 หลักคุณธรรม

1.1.3 หลักความโปร่งใส

1.1.4 หลักการมีส่วนร่วม

1.1.5 หลักความรับผิดชอบ

1.1.6 หลักความคุ้มค่า

1.2 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ กษมา ช่วยยิ้ม (2563, หน้า 8 – 9); ก่อกนิษฐ์ กำมะลา (2563, หน้า 34); ชลธิชา ดีบูชา (2565, หน้า 7); ณัฐชนนท์ คงอยู่ (2565, หน้า 14); จิตประภัสสร ทะศรีแก้ว (2566, หน้า 5); สุภาภรณ์ พวงเข็มแดง (2566, หน้า 3); ธัญญา คอแก้ว (2567, หน้า 3); พิมพ์ชนก เถื่อนโทสาร (2567); ภัทริณญา แพทย์อุดม, ทรงยศ แก้วมงคล และกุลจิรา รักษนคร (2567, หน้า 298); สุรีรัตน์ นามศรี (2568, หน้า 13); Herzberg (1959, pp. 179 – 180); Fisher (2010, pp. 384 – 412); Kohll (2018, pp. 14 – 15) ดังนี้

1.2.1 การอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.2 ความฉลาดทางอารมณ์

1.2.3 การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

1.2.4 ความสำเร็จในการทำงานของครู

1.2.5 ความพึงพอใจในการทำงาน

1.2.6 ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน จำนวน 2,402 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 247 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,155 คน จากทั้งหมด 255 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 362 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 362 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) ดังนี้จำแนกตัวอย่าง จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 99 คน และครูผู้สอน จำนวน 263 คน จากโรงเรียนทั้งหมด จำนวน 99 โรงเรียน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.1.1 หลักนิติธรรม

3.2.1.2 หลักคุณธรรม

3.2.1.3 หลักความโปร่งใส

3.2.1.4 หลักการมีส่วนร่วม

3.2.1.5 หลักความรับผิดชอบ

3.2.1.6 หลักความคุ้มค่า

3.2.2 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21

3.2.2.1 การอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

3.2.2.2 ความฉลาดทางอารมณ์

3.2.2.3 การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

3.2.2.4 ความสำเร็จในการทำงานของครู

3.2.2.5 ความพึงพอใจในการทำงาน

3.2.2.6 ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล

กรอบแนวคิดของการวิจัย

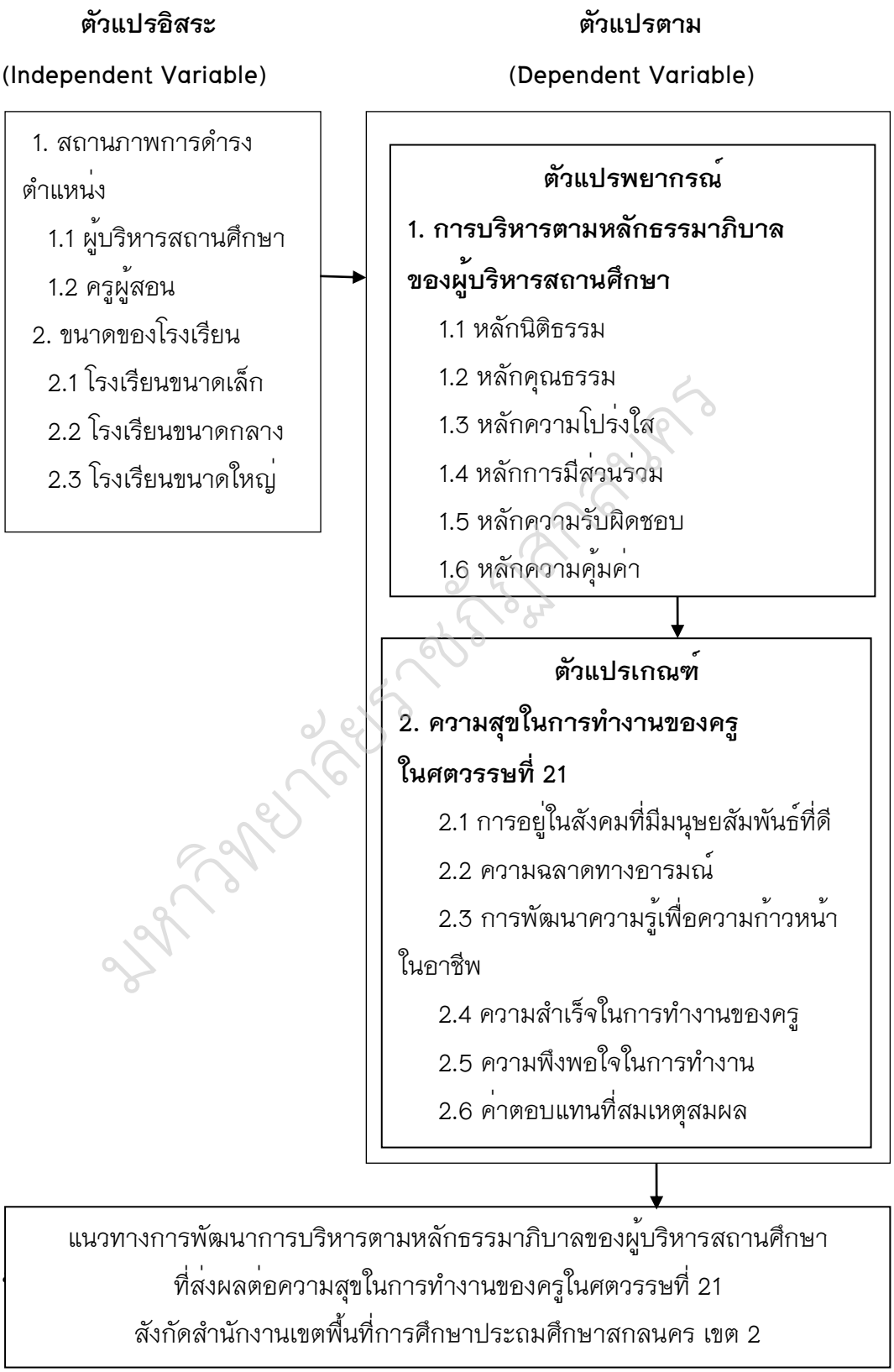
ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากเอกสาร ดังนี้

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตามแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 8 – 9); จันทร์วิภา จำนงค์ (2564, หน้า 32); อัลอามีน ซียง (2564, หน้า 34); ญาตาวี บุญตา (2565, หน้า 30); มณฑิรา ขุมหิรัญ (2565, หน้า 35); อัญชลี โลเชียงสาย (2565, หน้า 41 – 42); กรรณิการ์ การวงค์ (2566, หน้า 36); นิรุติ ไมตรี (2566, หน้า 44); พลชัย ชุมปัญญา (2566, หน้า 84); ปกรณ์พศ โสกูล และสุกัญญา สุดาราวัตน์ (2567, หน้า 1330); ไอยลดา แสนนา (2568, หน้า 26);

United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (2009, p. 79); Ladra & Gorospe (2025, p. 13) ได้การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ทั้งหมด 6 ด้าน 1) หลักนิติธรรม 2) หลักนิติธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า

2. ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดของกษมา ช่วยยิ้ม (2563, หน้า 8 – 9); ก่อกนิษฐ์ กำมะลา (2563, หน้า 34); ชลธิชา ดีบูชา (2565, หน้า 7); ณัฐชนนท์ คงอยู่ (2565, หน้า 14); จิตประภัสสร ทะศรีแก้ว (2566, หน้า 5); สุภาภรณ์ พวงเข็มแดง (2566, หน้า 3); ธัญญา คอแก้ว (2567, หน้า 3); พิมพ์ชนก เถื่อนโทสาร (2567); ภัทริณญา แพทย์อุดม, ทรงยศ แก้วมงคล และกุลจิรา รักษนคร (2567, หน้า 298); สุรีรัตน์ นามศรี (2568, หน้า 13); Herzberg (1959, pp. 179 – 180); Fisher (2010, pp. 384 – 412); Kohll (2018, pp. 14 – 15) ได้ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) การอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 2) ความฉลาดทางอารมณ์ 3) การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ 4) ความสำเร็จในการทำงานของครู 5) ความพึงพอใจในการทำงาน 6) ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัย เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มุ่งเน้นความโปร่งใส รับผิดชอบ ตรวจสอบได้ และมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นพื้นฐาน โดยยึดหลักการจัดสรรทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ เป็นระบบสอดคล้องกับกฎหมาย และมีความเป็นระเบียบ เสมอภาค และเป็นธรรม ทั้งยังส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของส่วนรวม และบรรลุภารกิจของสถานศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย หลักการสำคัญ 6 ด้าน ดังนี้

1.1 หลักนิติธรรม หมายถึง การบริหารงานและการใช้อำนาจหน้าที่โดยยึดกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายทางการศึกษาเป็นหลักสำคัญ ผู้บริหารต้องปฏิบัติต่อครู บุคลากร นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างเสมอภาค เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ การตัดสินใจต่าง ๆ ต้องมีเหตุผล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคน เพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่พร้อมรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจและการกระทำของตน และพร้อมรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจที่เกิดขึ้นทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีความยุติธรรม น่าเชื่อถือ เกิดความสงบเรียบร้อย และส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน

1.2 หลักคุณธรรม หมายถึง การบริหารและการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือความดี ความถูกต้อง และจริยธรรมเป็นหัวใจสำคัญ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม โปร่งใสและเปิดโอกาสให้ตรวจสอบข้อมูล รวมทั้งแสดงออกถึงความเมตตา เอื้อเฟื้อ และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของครู บุคลากร นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย การตัดสินใจต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงความเหมาะสม ถูกต้องตามหลักจริยธรรม ไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง และพร้อมเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความคิด คำพูด และการกระทำ หลักคุณธรรมจึงช่วยสร้างความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ และบรรยากาศแห่งความดีงามในสถานศึกษาส่งผลให้การบริหารงานเป็นไปอย่างราบรื่นและเอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน

1.3 หลักความโปร่งใส หมายถึง กระบวนการบริหารงานของผู้บริหารที่หน่วยงาน องค์กรหรือบุคคลอื่นสามารถมองเห็นหรือคาดเดาและเข้าใจ โดยผู้บริหารมีการเปิดเผยข้อมูล ข่าวสาร ขั้นตอนการดำเนินงาน และการใช้จ่ายงบประมาณที่สำคัญอย่างตรงไปตรงมา สม่ำเสมอ และเชื่อถือได้ จัดให้มีช่องทางสื่อสารที่หลากหลายผ่านช่องทางที่ครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนสามารถเข้าถึงได้สะดวกและรวดเร็ว ตลอดจนมีระบบการกำกับติดตามและตรวจสอบความถูกต้องของการปฏิบัติงานทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรอย่างเป็นระบบตามระเบียบกฎหมาย เพื่อสร้างความไว้วางใจและเสถียรภาพในการพัฒนาสถานศึกษา

1.4 หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ ส่วนเสียทุกกลุ่ม (ครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน) ได้ร่วมรับรู้การบริหารงานของผู้บริหาร โดยผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ที่สำคัญและเชื่อถือได้ ทั้งด้านการดำเนินงาน งบประมาณ และกระบวนการบริหารจัดการอย่างสม่ำเสมอและเป็นระบบ รับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อร่วมคิดแนวทางการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจและร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา โดยจัดให้มีช่องทางที่เข้าถึงง่าย สะดวก และรวดเร็ว ตลอดจนยินยอมให้มีการตรวจสอบ ความถูกต้องได้ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและป้องกันการทุจริตในสถานศึกษา

1.5 หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ผู้บริหารต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ การใช้อำนาจ และผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานทั้งในด้านวิชาการ การบริหารบุคคล งบประมาณ และการบริหารทั่วไป การดำเนินงานต้องเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายของทางราชการ รวมทั้งคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียน ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และสังคม หากเกิดข้อบกพร่องหรือความผิดพลาด ผู้บริหารต้องกล้ายอมรับความจริงอย่างตรงไปตรงมา พร้อมแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หลักความรับผิดชอบจึงช่วยสร้างความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ และทำให้สถานศึกษาดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุด

1.6 หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารและการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารต้องวางแผนการใช้งบประมาณ บุคลากร เวลา วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรอื่น ๆ อย่างรอบคอบ

เหมาะสม และสอดคล้องกับเป้าหมายและภารกิจของสถานศึกษา การตัดสินใจต่าง ๆ ควรคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้ในระยะสั้นและระยะยาว เลือกแนวทางที่ให้ความคุ้มค่า คุ้มทุน และยั่งยืน หลีกเลี่ยงการใช้ทรัพยากรอย่างฟุ่มเฟือยหรือไม่จำเป็น นอกจากนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า หลักความคุ้มค่าจึงช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากรและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและสังคม

ในการวิจัยครั้งนี้ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร วัดโดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น โดยกำหนดระดับการตอบจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2. ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 หมายถึง สภาวะทางอารมณ์และความรู้สึกเชิงบวกของครูที่เกิดจากความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงาน ตระหนักว่างานของตนมีคุณค่าต่อผู้เรียน สถานศึกษา และสังคม โดยได้รับการยอมรับความร่วมมือ การสนับสนุน และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม รวมทั้งมีโอกาสพัฒนาตนเองและก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ทำงานร่วมกับผู้อื่น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สื่อ นวัตกรรม และกระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนรู้และแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายและยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

2.1 การอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีการสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันบนพื้นฐานของความรัก ความสามัคคี และความไว้วางใจ โดยสมาชิกมีความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับทีม มีทัศนคติที่ดีต่อเป้าหมายส่วนรวม และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง ซึ่งสะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การทำงานเป็นทีมที่ปราศจากความขัดแย้งและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของและพร้อมที่จะร่วมแรงร่วมใจทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถและสมรรถนะของครูในการตระหนักรู้ เข้าใจ และบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเท่าทันและเหมาะสมตามสถานการณ์ โดยใช้สติและเหตุผลในการควบคุมการแสดงออกทางอารมณ์ มีทัศนคติเชิงบวก รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น จิตใจมั่นคง มองโลกในแง่ดีและรักษาสภาพจิตใจให้เป็นปกติได้แม้ในสภาวะที่ยากลำบาก มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหา ปรับตัว และดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้ และสามารถบริหารจัดการความเครียด ความกดดัน จากสถานการณ์ต่าง ๆ ส่งผลให้ครูมีความสุข ความพึงพอใจ และความมั่นคงทางจิตใจในการทำงาน สามารถสื่อสาร ทำงานร่วมกับผู้อื่น แก้ไขปัญหา และพัฒนาตนเองทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การหาความรู้ พัฒนาตนเอง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ การได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การสร้างเสริมประสบการณ์ต่าง ๆ อยู่เสมอ มีการสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานตลอดเวลา จากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานรวมทั้งมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ดีขึ้น หรือการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิต

2.4 ความสำเร็จในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกที่ครูมีความสุขและพึงพอใจที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย มาตรฐาน และตัวชี้วัดที่สถานศึกษากำหนดไว้ มีความมั่นใจและสามารถจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สื่อ นวัตกรรมที่เหมาะสมมาพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงจุด มีความภาคภูมิใจในผลของความสำเร็จส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้ คุณธรรม ทักษะ และสำเร็จการศึกษา รวมไปถึงการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีการยอมรับและความศรัทธาจากผู้อื่น เพื่อนร่วมงาน นักเรียน และผู้ปกครอง สร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและตัวเองปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย

2.5 ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง สภาวะทางอารมณ์ความรู้สึก และเจตคติเชิงบวกของครูที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา โดยแสดงออกผ่านความรู้สึกเป็นสุข เพลิดเพลิน และเต็มใจ ทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถบนพื้นฐานของเจตคติเชิงบวกต่องานครู พึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงานและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข รวมถึงได้รับ

การยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแรงจูงใจทางจิตใจที่สำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ ความภาคภูมิใจในความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง สามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ พอใจในผลงานของตนเองที่สามารถพัฒนาผู้เรียนและสร้างประโยชน์ให้องค์กรได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ส่งผลให้ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด

2.6 ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล หมายถึง ผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ที่ครูได้รับจากการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งครอบคลุมทั้งในรูปแบบของเงิน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง หรือเงินพิเศษ ในระดับที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และความพึงพอใจต่อผลประโยชน์อื่นที่ไม่ใช่เงิน เช่น สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ทางการรักษาพยาบาล มีการจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว ซึ่งผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนที่องค์กรจัดสรรให้โดยมีระดับที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต เป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และกระตุ้นให้ครูอยากทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด

ในการวิจัยครั้งนี้ ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 วัดโดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert's 5 Rating Scale) ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น โดยกำหนดระดับการตอบจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เพื่อตรวจสอบระดับความสุขในการทำงานของครูในแต่ละด้านตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง การดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

4. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของสถานศึกษาที่จำแนกตามจำนวนของนักเรียนทั้งหมดในโรงเรียน โดยสำหรับโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีการจำแนกขนาดของโรงเรียนออกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนรวมทั้งสิ้นไม่เกิน 119 คน

4.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนรวมทั้งหมดตั้งแต่ 120 คน ถึงไม่เกิน 719 คน

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนรวมทั้งหมดตั้งแต่ 720 คน ถึงไม่เกิน 1,679 คน

5. แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการโดยนำตัวแปรการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวม มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านนั้น ๆ ให้สมบูรณ์ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

1. แนวคิด และหลักการที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
    1.1 แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล
    1.2 ความหมายของหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
    1.3 ความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
    1.4 องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ศตวรรษที่ 21
    2.1 ความหมายของศตวรรษที่ 21
    2.2 แนวคิดเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21
    2.3 ครูในศตวรรษที่ 21
3. ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21
    3.1 ความหมายของความสุขในการทำงานของครู
    3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู
    3.3 องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครู
    3.4 องค์ประกอบความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
    5.1 งานวิจัยในประเทศ
    5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แนวคิด และหลักการที่เกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

1. แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอ แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล ไว้ดังนี้

จันทร์วิภา จำนงค์การ (2564, หน้า 22) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลเป็นหลักการที่สำคัญของทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน หรือภาคประชาชนเนื่องจากธรรมาภิบาล เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติต่อกัน และเป็นแนวทางในการจัดระเบียบเพื่อให้ทุกภาคส่วนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข ตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรม เป็นวิถีทางที่นำไปสู่ผลเชิงปฏิบัติในการส่งเสริมแนวทางของประชาธิปไตย สัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการปฏิรูปต่าง ๆ ของสังคม เพื่อผลักดันให้เกิดกระบวนการยุติธรรมต่าง ๆ ขึ้น อันเนื่องมาจากธรรมาภิบาลนี้จะครอบคลุมถึงทุก ๆ ด้านของกระบวนการปฏิบัติทางสังคมทั้งในด้านการเมืองการบริหารราชการแผ่นดิน การดำเนินการทางธุรกิจ ระบบการศึกษา รวมทั้งภาคประชาชนและสังคมด้วยนั่นเอง

สุภาภรณ์ ศรีสุข (2564, หน้า 47 – 48) ได้กล่าวไว้ว่า หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นกรอบการบริหารจัดการที่เน้นความถูกต้องโปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยมุ่งสร้างความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพในการดำเนินงานกับการยึดมั่นในคุณธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม แนวคิดนี้เกิดขึ้นจากการบูรณาการองค์ประกอบของกฎหมาย จริยธรรมการมีส่วนร่วมและการบริหารเชิงยุทธศาสตร์เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรไม่เพียงตอบสนองเป้าหมายเชิงปริมาณ แต่ยังคงคุณภาพและความยั่งยืนในระยะยาว

ณภัชกมล สุขมา (2565, หน้า 22) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดธรรมาภิบาล เป็นการสะสมความรู้ที่เป็นพื้นฐานของวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม ที่มีมาช้านาน เป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ประสานประโยชน์และคลี่คลายปัญหาความขัดแย้งโดยสันติวิธี สร้างความ เข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศ เพื่อสามารถรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ให้ทันสถานการณ์

อนุชา อินทร (2566, หน้า 50 – 51) ได้กล่าวไว้ว่า หลักธรรมาภิบาล มิได้หยุดอยู่เพียงการมีกฎเกณฑ์หรือข้อบังคับที่โปร่งใส แต่ต้องสร้างระบบที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบายและตัดสินใจ

พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชนในมิติต่าง ๆ อย่างแท้จริง

อุบลวรรณ ประจง (2566, หน้า 60 – 61) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในพื้นที่ชนบทต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในชุมชน เนื่องจากบริบทดังกล่าวต้องอาศัยความร่วมมือและความไว้วางใจ เพื่อให้การจัดการศึกษาสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

จากแนวคิดของนักวิชาการที่นำเสนอข้างต้นพอสรุปได้ว่า แนวคิดของหลักธรรมาภิบาล เป็นหลักการที่สำคัญของทุกองค์กร เป็นระบบการบริหารจัดการที่ดี มีแนวทางในการจัดระเบียบเพื่อให้ทุกภาคส่วนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรม เคารพในสิทธิ มนุษยชน มุ่งเน้นสร้างคนให้มีคุณงามความดีโดยมีการเชื่อมโยงความถูกต้องเพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมาย ความสำเร็จอย่างแท้จริงและเกิดประโยชน์สูงสุด

2. ความหมายของหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555, หน้า 15) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุม กิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึง การบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐ และเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้มีความหมายอย่างกว้าง กล่าวคือ หาได้มีความหมายเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่รวมถึงศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมและความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวงซึ่งวิญญูชนพึงมีและพึงปฏิบัติ อาทิ ความโปร่งใส ตรวจสอบได้และปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอก

จัตตุพล สุราโพธิ์ (2563, หน้า 46) ได้ให้ความหมายว่า หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานและแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน สร้างภูมิคุ้มกัน บริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิผล และประสิทธิภาพโดยเน้นการบริหารจัดการที่ดี

อย่างต่อเนื่องด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม โดยบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและสามารถตรวจสอบได้

วรวิทย์ บุญประคม (2565, หน้า 6) ได้ให้ความหมายว่า หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยเน้นการใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งเน้นหลักการดำเนินการที่มีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้เกิดผลดีในพัฒนาประเทศชาติให้เป็นไปอย่างมั่งคงยั่งยืน และมีเสถียรภาพ

สุชัญญา สำราญ (2565, หน้า 7) ได้ให้ความหมายว่า หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสามารถบริหารควบคุมการปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ให้มีการจัดการบริหารที่ดี ดำเนินไปตามครรลองครองธรรม บริหารงานด้วยหลักศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม รวมถึงความถูกต้องชอบธรรมในการอยู่ร่วมกัน โดยเน้นให้บุคลากรภายในสถานศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรภายในโรงเรียนรวมถึงคนทุกคนพึงปฏิบัติร่วมกัน เพื่อทำให้องค์การเกิดความสุขและเกิดประสิทธิภาพ โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) มีหลักพื้นฐานของการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

ไอยลดา แสนนา (2568, หน้า 20) ได้ให้ความหมาย หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน สร้างภูมิคุ้มกัน บริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทำให้ผู้เรียนเป็นคนที่มีคุณภาพตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ ผู้เรียน เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข จัดการองค์กรอย่างมี คุณธรรม จริยธรรม ภายใต้กฎระเบียบที่กำหนดขึ้น ดำเนินงานด้วยความโปร่งใส มีความรับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้ อีกทั้งยังมีส่วนร่วมในการวางแผนแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์กร และใช้วัสดุอุปกรณ์ได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

United Nations (2022, p. 1) องค์การสหประชาชาติ ได้นำเสนอความหมายของหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การดำเนินงานของภาคการเมืองการบริหารและภาคเศรษฐกิจที่จะจัดการกิจการของประเทศในทุกระดับ ประกอบด้วย กลไก กระบวนการและสถาบันต่าง ๆ ที่ประชาชนและกลุ่มสามารถแสดงออก ซึ่งผลประโยชน์

ปกป้องสิทธิของตนเองตามกฎหมายและแสดงความเห็นที่แตกต่างกันบนหลักการของการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การส่งเสริมหลักนิติธรรม เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการจัดลำดับความสำคัญทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ยืนอยู่บนความเห็นพ้องต้องกันทางสังคม และเสียงของคนยากจน และผู้ด้อยโอกาสได้รับการพิจารณาในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนา

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แนวทางหรือกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารที่ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความถูกต้อง ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และสามารถตรวจสอบได้ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา ตลอดจนมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานซึกษา เป็นหลักการพื้นฐานที่จะต้องนำมาใช้ในการบริหารองค์กรที่ต้องมีอยู่ในตัวของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรมในการทำงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาก่อให้เกิดความเป็นธรรมในหน่วยงานเป็นที่ยอมรับ ทำให้เกิดความสงบสุข ในองค์นั้น ๆ นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2555, หน้า 18) ได้นำเสนอว่า ความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 รัฐบาลได้กาหนดให้ใช้หลักธรรมาภิบาล เป็นยุทธศาสตร์ 1 ใน 3 กลุ่มยุทธศาสตร์ ที่ใช้ในการพัฒนาประเทศ และถือว่าหลักธรรมาภิบาลเป็นยุทธศาสตร์สำคัญที่สุดที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อื่นไปสู่เป้าหมาย โดยกำหนดให้สร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในทุกภาคของสังคม

จัตตุพล สุราโพธิ์ (2563, หน้า 49) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา คือ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนหรือสถานศึกษาจำเป็นต้องนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อช่วยสร้างสรรค์และส่งเสริมองค์กรให้มีศักยภาพ ประสิทธิภาพ มีการกระจายอำนาจให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม สามารถตรวจสอบได้ ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

พงษ์พิพัฒน์ นารินรักษ์ (2563, หน้า 29) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลนั้นเป็นสิ่งที่ไม่สามารถที่จะปฏิเสธที่จะนำมาสู่การปฏิบัติได้เพราะการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลนั้นได้นำมาซึ่งการพัฒนาองค์กรและการทำงานอย่างมีระบบอย่างมีประสิทธิภาพอย่างเต็มศักยภาพ แม้แต่การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษายิ่งสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล สถานศึกษามีความรับผิดชอบที่สูงขึ้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานเพื่อผู้บริหารจะได้บริหารสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้ามีศักยภาพและมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนก่อให้เกิดความเชื่อมั่นจากภายนอกและนำมาซึ่งการให้ความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

สุภาพร หลีจ๊ะ (2565, หน้า 23) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา คือ แนวทางที่สามารถนำมาใช้เป็นกรอบในการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ซึ่งหลักธรรมาภิบาลจะช่วยให้ระบบของสถานศึกษามีกระบวนการจัดการที่สามารถนำไปสู่การเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพได้

ไอยลดา แสนนา (2568, หน้า 22) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา คือ หลักธรรมาภิบาลมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษา เพราะหลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางที่สำคัญแนวทางหนึ่งที่สามารถนำมาใช้เป็นกรอบในการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ดีมีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพอย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งหลักธรรมาภิบาลเป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็นธรรมให้กับทุกคนในสถานศึกษาให้ความเสมอภาค จัดระเบียบสังคมโรงเรียนให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

Rhodes (1996, p. 656) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของหลักธรรมาภิบาล คือ การเปลี่ยนแปลงแนวคิดปฏิรูปราชการโดยเปลี่ยนแปลงระบบบริหารจัดการของระบบราชการ จากเดิมซึ่งเป็นระบบการจัดการฝ่ายเดียวจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง มาเป็นระบบการจัดการที่สังคมเข้ามามีส่วนร่วมและเป็นตัวควบคุมการบริหารงานราชการ

Agere (2000, p. 26) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของหลักธรรมาภิบาล คือ การนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ให้เกิดการจัดการการบริการ

ที่ดีขึ้น ก่อให้เกิดประสิทธิผลในระดับบุคคลและระดับองค์กร เนื่องจากหลักธรรมาภิบาล มีระบบที่ชัดเจนในการบริหารและกำกับดูแล ซึ่งกระบวนการบริหารและกำกับองค์กรที่ดี ย่อมประกันได้ว่าจะเพิ่มโอกาสแห่งความสำเร็จต่อไปในอนาคต

จากความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า ความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา คือ เป็นกรอบแนวทางสำคัญในการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยส่งเสริมการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม ความโปร่งใส และการตรวจสอบได้ ตลอดจนสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคให้แก่บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ส่งผลให้สถานศึกษามีศักยภาพ สามารถพัฒนาคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง

4. องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้กำหนดองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 8 – 9) ได้จัดทำคู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ให้สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปราชการโดยกำหนดให้ส่วนราชการและข้าราชการปฏิบัติราชการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล ซึ่งมีองค์ประกอบของธรรมาภิบาลด้วยหลักการ 10 หลัก ได้แก่

1. หลักประสิทธิผล
2. หลักประสิทธิภาพ
3. หลักการตอบสนอง
4. หลักความรับผิดชอบ
5. หลักความโปร่งใส
6. หลักการมีส่วนร่วม
7. หลักการกระจายอำนาจ
8. หลักนิติธรรม
9. ความเสมอภาค
10. หลักฉันทามติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จันทร์วิภา จำนงค์ (2564, หน้า 32) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. หลักนิติธรรม
2. หลักคุณธรรม
3. หลักความโปร่งใส
4. หลักการมีส่วนร่วม
5. หลักความรับผิดชอบ
6. หลักความคุ้มค่า

อัลอามีน ซียง (2564, หน้า 34) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 หลักการ ได้แก่

1. หลักนิติธรรม
2. หลักคุณธรรม
3. หลักการมีส่วนร่วม
4. หลักความโปร่งใส
5. หลักความรับผิดชอบ
6. หลักความคุ้มค่า

ญาตาวี บุญตา (2565, หน้า 30) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 หลัก ได้แก่

1. หลักนิติธรรม
2. หลักคุณธรรม
3. หลักความโปร่งใส
4. หลักความมีส่วนร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. หลักความรับผิดชอบ
6. หลักความคุ้มค่า

มณฑิรา ขุมหิรัญ (2565, หน้า 25) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้กล่าวไว้ว่า หลักธรรมาภิบาลที่นำมาใช้ในโรงเรียนควรจะมีทั้งหมด 6 ประการ ประกอบด้วย

1. หลักนิติธรรม
2. หลักคุณธรรม
3. หลักความโปร่งใส
4. หลักความมีส่วนร่วม
5. หลักความรับผิดชอบ
6. หลักความคุ้มค่า

อัญชลี โลเชียงสาย (2565, หน้า 41 – 42) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้กล่าวไว้ว่า หลักธรรมาภิบาล มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. หลักนิติธรรม
2. หลักคุณธรรม
3. หลักความโปร่งใส
4. หลักความมีส่วนร่วม
5. หลักความรับผิดชอบ
6. หลักความคุ้มค่า

กรรณิการ์ การวงค์ (2566, หน้า 36) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 กล่าวไว้ว่า นำหลักธรรมาภิบาล 6 หลัก มาเป็นองค์ประกอบ ได้แก่

1. หลักนิติธรรม
2. หลักคุณธรรม
3. หลักความโปร่งใส

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. หลักความมีส่วนร่วม

5. หลักความรับผิดชอบ

6. หลักความคุ้มค่า

นิรุติ ไมตรี (2566, หน้า 44) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ได้องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านหลักนิติธรรม

2. ด้านหลักคุณธรรม

3. ด้านหลักการมีส่วนร่วม

4. ด้านหลักความรับผิดชอบ

5. ด้านหลักความโปร่งใส

6. ด้านหลักความเสมอภาค

7. ด้านหลักประสิทธิผล

8. ด้านหลักประสิทธิภาพ

9. ด้านหลักฉันทามติ

10. ด้านหลักความคุ้มค่า

พลชัย ชุมปัญญา (2566, หน้า 84) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการวิถีใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสมในการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 7 หลัก ได้แก่

1. หลักคุณธรรม

2. หลักนิติธรรม

3. หลักความรับผิดชอบ

4. หลักความมีส่วนร่วม

5. หลักความโปร่งใส

6. หลักความเสมอภาค

7. หลักความคุ้มค่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปกรณ์พศ โสกูล และสุกัญญา สุดาราวัตน์ (2567, หน้า 1330) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 กล่าวไว้ว่า หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่

1. หลักนิติธรรม
2. หลักการมีส่วนร่วม
3. หลักความโปร่งใส
4. หลักความรับผิดชอบ
5. หลักประสิทธิภาพ
6. หลักประสิทธิผล
7. หลักคุณธรรม
8. หลักการตอบสนอง
9. หลักความเสมอภาค

ไอยลดา แสนนา (2568, หน้า 26) ได้ศึกษาเรื่อง หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กล่าวไว้ว่า หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. หลักนิติธรรม
2. หลักคุณธรรม
3. หลักความโปร่งใส
4. หลักความมีส่วนร่วม
5. หลักความรับผิดชอบ
6. หลักความคุ้มค่า

United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (2009, p. 79) กล่าวว่า หลักธรรมาภิบาลตามที่คณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งเอเชียและแปซิฟิก (Economic and Social Commission for Asia and the Pacific; ESCAP) ขององค์การสหประชาชาติ ได้เผยแพร่ หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านหลักการมีส่วนร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ด้านหลักนิติธรรม
3. ด้านหลักความโปร่งใส
4. ด้านหลักการตอบสนองประโยชน์ของทุกฝ่าย
5. ด้านหลักฉันทามติร่วมกัน
6. หลักความเป็นธรรมและเสมอภาค
7. ด้านหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล
8. ด้านหลักความรับผิดชอบ

Ladra & Gorospe (2025, p. 13) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ธรรมาภิบาล และความผูกพันของครูต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ ได้กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม
2. ความโปร่งใสและความรับผิดชอบ
3. การให้บริการสาธารณะที่ตอบสนองต่อความต้องการ
4. การจัดสรรทรัพยากรอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 การสังเคราะห์หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา / นักวิชาการและนักวิจัย	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552)	จันทร์เรือง จำนงค์ (2564)	ชื่อง ทนิน (2564)	ปัญญา ยุวเตบ (2565)	ปรัชญา พรหมจันทร์ (2565)	ยงยุทธ ชัยสิทธิ์ (2565)	กรรณิการ์ กาญจน์ (2566)	นิรุติ ไพฑูรย์ (2566)	ณัฐพล ปัญญาณ์ (2566)	ลัดดา ชัยสิทธิ์ ศศิธรรม ปัญญาณ์ (2567)	โสภณ เศษนา (2568)	United Nations ESCAP (2009)	Ladra & Gorospe (2025)	ความถี่	ร้อยละ
1. หลักนิติธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		12	92.31
2. หลักคุณธรรม		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			10	76.92
3. หลักความโปร่งใส	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13	100
4. หลักการมีส่วนร่วม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13	100
5. หลักความรับผิดชอบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13	100
6. หลักความคุ้มค่า		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	10	76.92
7. หลักความเสมอภาค	✓							✓	✓	✓		✓		5	38.46
8. หลักประสิทธิผล	✓							✓		✓		✓		4	30.67

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการและนักวิจัย / องค์ประกอบหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552)	จันทร์วิภา จำนงค์ (2564)	อัลอามีน ซียง (2564)	ญาตาวี บุญตา (2565)	มณฑิรา ขุมหิรัญ (2565)	อัญชลี โลเชียงสาย (2565)	กรรณิการ์ การวงศ์ (2566)	นิรุติ ไมตรี (2566)	พลชัย ชุมปัญญา (2566)	ปกรณ์พศ โสกูล และสุกัญญา สุดาราวัตน์ (2567)	ไอยลดา แสนนา (2568)	United Nations ESCAP (2009)	Ladra & Gorospe (2025)	ความถี่	ร้อยละ
9. หลักประสิทธิภาพ	✓							✓		✓		✓		4	30.67
10. หลักฉันทามติ	✓							✓				✓		3	27.08
11. หลักการตอบสนองประโยชน์ของทุกฝ่าย	✓									✓		✓	✓	4	30.67
12. หลักการกระจายอำนาจ	✓													1	7.69

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 การสังเคราะห์หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จากการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบได้จำนวน 12 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 10 หรือร้อยละ 70 ขึ้นไป ในการเลือกองค์ประกอบหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า ผู้วิจัยได้ศึกษา สังเคราะห์ ในแต่ละด้านจากเอกสารแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

1. หลักนิติธรรม

1.1 ความหมายของหลักนิติธรรม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของหลักนิติธรรมไว้ ดังนี้

นิตยา คงเกษม (2562, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า นิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายกฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับทั้งผู้ออกกฎ และผู้ปฏิบัติตามตลอดจนทุกคนในสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย

แก้วกาญจน์ กิมานุวัฒน์ (2564, หน้า 47) ได้กล่าวไว้ว่า นิติธรรม หมายถึง การดำเนินงานที่ยึดถือกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และข้อตกลงในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด และปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาค รวมถึงการใช้อำนาจในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพและความยุติธรรมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

จันทร์วิภา จำนงค์การ (2564, หน้า 33) ได้กล่าวไว้ว่า หลักนิติธรรม หมายถึง กระบวนการบริหารการศึกษา ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และกติกาอย่างเป็นธรรม เคร่งครัดและไม่มีการเลือกปฏิบัติ เอื้อต่อสิทธิมนุษยชน มีความทันสมัยเป็นที่ยอมรับของบุคลากร และยินยอมพร้อมใจปฏิบัติ

นิรุติ ไมตรี (2566, หน้า 45) ได้กล่าวไว้ว่า หลักนิติธรรม หมายถึง การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย

นูรีฮัน ดอเลาะ (2566, หน้า 44) ได้กล่าวไว้ว่า หลักนิติธรรม หมายถึง การบริหารงานตามกรอบแนวทางที่กำหนดไว้ในกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับในการบริหารงานด้วยความเป็นธรรม และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของบุคลากร ผู้รับบริการ และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

Shwaihet & Nasaif (2015, p. 79) ได้นำเสนอว่า หลักนิติธรรม หมายถึง การปฏิบัติภารกิจที่ยึดกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นหลักร่วมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติโดยอิงอำนาจไว้ที่ตัวบุคคล

Jin (2024, p. 21) ได้นำเสนอว่า หลักนิติธรรม หมายถึง การดำเนินการโดยยึดถือกฎหมายเป็นหลักสูงสุดอย่างเคร่งครัดบนพื้นฐานของการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาค มุ่งเน้นให้การใช้การใช้สิทธิและการมีความรับผิดชอบในหน้าที่มีความสอดคล้องซึ่งกันและกันโดยการใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการคุ้มครองสิทธิและรักษาความเป็นระเบียบของสังคม ซึ่งเมื่อนำหลักการดังกล่าวมาใช้กับการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพนั้นจะต้องอาศัยระเบียบที่ชัดเจนและเป็นธรรม เพื่อกำกับและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบอย่างมีวินัยและรอบคอบ

Tibbitts & Wong (2025, p. 8) นำเสนอว่า หลักนิติธรรม หมายถึง ระบบที่บังคับใช้กฎหมายเพื่อควบคุมการใช้อำนาจรัฐ โดยกฎหมายนั้นจะต้องมีความโปร่งใส ชัดเจน และสามารถบังคับใช้ได้อย่างเสมอภาคต่อทุกคน พร้อมทั้งมีระบบตุลาการที่เป็นอิสระและทำการตรวจสอบได้ ทั้งนี้ ก็เพื่อให้ความคุ้มครองแก่สิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนและป้องกันการใช้อำนาจโดยพลการ

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า หลักนิติธรรม หมายถึง การดำเนินการหรือการบริหารงานที่ยึดถือกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และข้อตกลงอย่างเคร่งครัด โดยไม่เลือกปฏิบัติ และต้องคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงการใช้อำนาจในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส โดยต้องมีความชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาค ไม่มีการเลือกปฏิบัติ คำนึงถึงความเสมอภาคของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายภายในสถานศึกษา

1.2 การดำเนินงานตามหลักนิติธรรม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดในการดำเนินงานตามหลักนิติธรรมไว้ ดังนี้

สุทธิวิทย์ วิลัยริด และคณะ (2564, หน้า 360) ได้กล่าวไว้ว่า การดำเนินงานตามหลักนิติธรรม เน้นการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้าราชการยึดระเบียบข้อบัญญัติเป็นหลัก โดยเฉพาะการคลัง การบริหารงบประมาณ ตลอดถึงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การดำเนินการของสถานศึกษาต้องเป็นไปตามระเบียบแบบแผน โดยยึดหลักกฎหมาย ข้อบังคับเป็นหลักและมีจุดยืน จุดประสงค์ที่ชัดเจนของการปฏิบัติงาน

ในสถานศึกษา มีแนวทางการพัฒนาการบริหารโดยยึดถือการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด

เพลงไพลิน สินธนันชัย (2566, หน้า 44) ได้กล่าวไว้ว่าการดำเนินงานตามหลักนิติธรรม เป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดระเบียบ แบบแผน กฎ ข้อตกลง โดยการมีส่วนร่วมในการสร้างข้อตกลงร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการออกกฎระเบียบ และแนวปฏิบัติที่ผ่านความคิดเห็นและข้อตกลงร่วมกันของทุกคน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ ของส่วนรวมเป็นสำคัญและนำไปใช้ร่วมกันอย่างเคร่งครัด

ไอยลดา แสนนา (2568, หน้า 43) ได้กล่าวไว้ว่า การดำเนินงานตามหลักนิติธรรม คือ การดำเนินงานตามหลักฎหมาย ยึด กฎ ระเบียบ แบบแผน ข้อตกลงที่สร้างร่วมกันในสถานศึกษาเป็นหลัก สามารถร้องเรียนเมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการใช้กฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติดังกล่าว ทุกคนจะต้องตระหนัก ในสิทธิ และหน้าที่ของตนเอง ปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ

กล่าวโดยสรุปว่า การดำเนินงานตามหลักนิติธรรม คือ การดำเนินงานตามหลักฎหมาย ยึด กฎ ระเบียบ แบบแผน ข้อตกลงที่สร้างร่วมกันในสถานศึกษาเป็นหลัก ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการออกกฎระเบียบและแนวปฏิบัติที่ผ่านความคิดเห็นและข้อตกลงร่วมกันของทุกคน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ และนำไปใช้ร่วมกันอย่างเคร่งครัด สามารถร้องเรียนเมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการใช้กฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติดังกล่าว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของหลักนิติธรรม

ความหมายของหลักนิติธรรม	แนวคิดในการดำเนินงานตามหลักนิติธรรม	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การดำเนินการหรือการบริหารงานที่ยึดถือกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและข้อตกลงอย่างเคร่งครัด โดยไม่เลือกปฏิบัติ และต้องคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงการใช้อำนาจในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส โดยต้องมีความชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาค ไม่มีการเลือกปฏิบัติ คำนึงถึงความเสมอภาคของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย	การดำเนินงานตามหลักฎหมายยึดกฎ ระเบียบแบบแผน ข้อตกลงที่สร้างร่วมกันในสถานศึกษาเป็นหลัก ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการออกกฎระเบียบและแนวปฏิบัติที่ผ่านความคิดเห็นและข้อตกลงร่วมกันของทุกคน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ และนำไปใช้ร่วมกันอย่างเคร่งครัด สามารถร้องเรียนเมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการใช้กฎ ระเบียบและแนวปฏิบัติ ดังกล่าว	การบริหารงานและการใช้อำนาจหน้าที่โดยยึดกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและนโยบายทางการศึกษาเป็นหลักสำคัญ ผู้บริหารต้องปฏิบัติต่อครู บุคลากร นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างเสมอภาค เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ การตัดสินใจต่าง ๆ ต้องมีเหตุผล โปร่งใสตรวจสอบได้ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคน เพื่อประโยชน์	1. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่โดยยึดตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและนโยบายทางการศึกษาอย่างเคร่งครัด 2. ผู้บริหารปฏิบัติต่อครู บุคลากร และนักเรียนทุกคนด้วยความเสมอภาคและไม่มีลักษณะของการเลือกปฏิบัติ 3. ผู้บริหารตัดสินใจในเรื่องสำคัญต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใส มีเหตุผลรองรับและสามารถตรวจสอบขั้นตอนการดำเนินงานได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 2 (ต่อ)

ความหมายของหลักนิติธรรม	แนวคิดในการดำเนินงานตามหลักนิติธรรม	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ภายในสถานศึกษาเกี่ยวข้อง รวมถึงการใช้อำนาจในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส โดยต้องมีความชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาค ไม่มีการเลือกปฏิบัติ คำนึงถึงความเสมอภาคของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายภายในสถานศึกษา	กฎระเบียบและแนวปฏิบัติที่ผ่านความคิดเห็นและข้อตกลงร่วมกันของทุกคน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ และนำไปใช้ร่วมกันอย่างเคร่งครัด สามารถร้องเรียนเมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการใช้กฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติ ดังกล่าว	และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างเสมอภาค เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ การตัดสินใจต่าง ๆ ต้องมีเหตุผล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคน เพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่พร้อมรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจและการกระทำของตน และพร้อมรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจที่เกิดขึ้นทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีความยุติธรรม น่าเชื่อถือ เกิดความสงบเรียบร้อย และส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน	4. ผู้บริหารแสดงออกถึงการเคารพในสิทธิเสรีภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคลากรในสถานศึกษาทุกระดับ 5. ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และพร้อมรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจที่เกิดขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. หลักคุณธรรม

2.1 ความหมายของหลักคุณธรรม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของหลักคุณธรรมไว้ ดังนี้

จัตตุพล สุราโพธิ์ (2563, หน้า 51) ได้กล่าวไว้ว่า หลักคุณธรรม หมายถึง การนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา เป็นการใช้ อำนาจที่ชอบธรรมถูกต้อง ดีงาม มีความเมตตาต่อบุคลากรในสถานศึกษาทุกระดับ มีความเห็นอกเห็นใจ เอาใจใส่ ยกย่องชมเชย ซึ่งจะส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดหรือนักเรียน นักศึกษา มีคุณภาพ เกิดคุณธรรมในจิตใจ สร้างความสามัคคี ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ทำให้สามารถอยู่ร่วมกับคนในสังคมได้อย่างมีความสุข

วรรณพร พรรณศุภมิตร (2564, หน้า 94) ได้กล่าวไว้ว่า หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ควบคุมพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้มีความถูกต้องเหมาะสม จิตสำนึกความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐาน และการนำหลักธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินชีวิตประจำวัน

มณฑิรา ขุมหิรัญ (2565, หน้า 28) ได้กล่าวไว้ว่า หลักคุณธรรม หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารมีการบริหารงานโดยต้องมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม

วัชรินทร์ วังคีรี (2567, หน้า 51) ได้กล่าวไว้ว่า หลักคุณธรรม (Morality) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาสถานศึกษาปลอดการกระทำผิดกฎหมาย ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยราชการ ปลอดจากการกระทำผิดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ เป็นแบบอย่างให้ครูปฏิบัติตาม สร้างกฎระเบียบ ข้อบังคับในมุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพภายใต้ความรับผิดชอบต่อผลงาน ต่อสังคม และใช้ทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงาน

Shwaihet & Nasaif (2015, p. 79) ได้กล่าวไว้ว่า หลักคุณธรรม หมายถึง การปฏิบัติภารกิจที่ยึดมั่นในหลักศีลธรรมความถูกต้องดีงาม มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นองค์การที่เป็นแบบอย่างแก่สังคมได้

กล่าวโดยสรุปว่า หลักคุณธรรม หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหาร โดยการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยราชการ ปลอดจากการกระทำผิดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ และสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัด หรือนักเรียน นักศึกษา มีคุณภาพเกิดคุณธรรมในจิตใจ สร้างความสามัคคี ไม่เบียดเบียนผู้อื่นทำให้สามารถอยู่ร่วมกับคนในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.2 การดำเนินงานตามหลักคุณธรรม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดในการดำเนินงานตามหลักคุณธรรมไว้ ดังนี้

พระสมุห์วิเชียร จิตตสาโร, เจ้าอธิการบุญช่วย โชติวุโส และสุนทร สายคำ (2563, หน้า 99 – 101) การใช้หลักธรรมาภิบาลด้านคุณธรรมในสถานการศึกษาขั้นพื้นฐานผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความเห็นว่าการบริหารสถานศึกษาตามหลักคุณธรรมนั้นผู้บริหารควรเป็นผู้มีเหตุมีผลยึดมั่นและเชื่อถือในความถูกต้องดีงาม สนับสนุน การทำงานให้มีความซื่อสัตย์สุจริต จริงใจ เสียสละ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย สร้าง ทัศนคติด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงาน เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ตนมีจิตสาธารณะ ภายใต้ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานนั้น ๆ สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม

สุทธิวิทย์ วิลัยริด และคณะ (2564, หน้า 360) ได้กล่าวไว้ว่า การดำเนินงานตามหลักคุณธรรม เน้นการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ยึดหลักคุณธรรมเกื้อกูลกันมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อยู่ร่วมกันฉันพี่น้อง ภายใต้กฎหมายและกฎระเบียบวินัยเป็นตัวอย่างที่ดีในชุมชน การปฏิบัติงานของบุคลการสถานศึกษาต้องปฏิบัติงานโดยมีความเมตตากรุณาต่อเพื่อนร่วมงานและมีความเคารพอ่อนน้อมถ่อมตน มีคุณธรรมจริยธรรมต่อการทำงาน เน้นการรับฟังผู้อาวุโสและเคารพต่อผู้มีพระคุณ สถานศึกษาโดยยึดหลักมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและมีวินัย

เพลงไพลิน สินธนันชัย (2566, หน้า 42) ได้กล่าวไว้ว่าการดำเนินงานตามหลักคุณธรรม ต้องยึดหลักความเกื้อหนุนกัน ผู้บริหารต้องส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขให้ความยุติธรรม เข้าใจ เข้าถึง และให้โอกาส มีมนุษย์สัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ตลอดถึงการสนับสนุนครู และบุคลากรในโรงเรียนให้มีการพัฒนาตนเอง

มีความอ่อนน้อมถ่อมตน เคารพและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ย่อมส่งผลถึงบรรยากาศการร่วมงานที่ดี ทำให้องค์กรอยู่อย่าง มีความสุขการปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย

ไอยลดา แสนนา (2568, หน้า 43) ได้กล่าวไว้ว่า การดำเนินงานตามหลักคุณธรรม คือ การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ประพฤติปฏิบัติสะสมซึ่งความดี ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณสมบัติที่เสริมสร้างจิตใจให้บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขให้ความยุติธรรม เข้าใจ เข้าถึง มีความอ่อนน้อมถ่อมตน เคารพและให้เกียรติผู้อื่นสนับสนุนครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความซื่อสัตย์ ขยัน อดทน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความประพฤติและการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม

กล่าวโดยสรุปว่า การดำเนินงานตามหลักคุณธรรม คือ การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ยึดหลักคุณธรรมเกื้อกูลกันมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อยู่ร่วมกันฉันพี่น้อง ภายใต้กฎหมายและกฎระเบียบ วินัย ผู้บริหารต้องส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ให้ความยุติธรรม เข้าใจ เข้าถึง และให้โอกาส มีมนุษย์สัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ตลอดถึงการสนับสนุนครู และบุคลากรในโรงเรียนให้มีการพัฒนาตนเองเน้นการรับฟังผู้อาวุโสและเคารพต่อผู้มีพระคุณ ย่อมส่งผลถึงบรรยากาศการร่วมงานที่ดี ทำให้องค์กรอยู่อย่างมีความสุขการปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย

ตาราง 3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของหลักคุณธรรม

ความหมายของหลักคุณธรรม	แนวคิดในการดำเนินงานตามหลักคุณธรรม	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหาร โดยการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ปฏิบัติหน้าที่	การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ยึดหลักคุณธรรมเกื้อกูลกันมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อยู่ร่วมกันฉันพี่น้อง ภายใต้กฎหมายและกฎระเบียบ วินัย ผู้บริหารต้องส่งเสริม	การบริหารและการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือความดี ความถูกต้อง และจริยธรรมเป็นหัวใจสำคัญ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม โปร่งใส	1. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตบริหารงานด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และเปิดโอกาสให้

ตาราง 3 (ต่อ)

ความหมายของหลักคุณธรรม	แนวคิดในการดำเนินงานตามหลักคุณธรรม	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยราชการ ปลอดจากการกระทำผิดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ และสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัด หรือนักเรียนนักศึกษา มีคุณภาพ เกิดคุณธรรมในจิตใจ สร้างความสามัคคี ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ทำให้สามารถอยู่ ร่วมกับคนในสังคมได้อย่างมีความสุข	การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ให้ความยุติธรรม เข้าใจเข้าถึง และให้โอกาสมีมนุษย์สัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ตลอดถึงการสนับสนุนครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีการพัฒนาตนเองเน้นการรับฟังผู้อาวุโสและเคารพต่อผู้มีพระคุณย่อมส่งผลถึงบรรยากาศการร่วมงานที่ดี ทำให้องค์กรอยู่อย่างมีความสุข การปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย	การบริหารและการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือความดี ความถูกต้อง และจริยธรรมเป็นหัวใจสำคัญ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม โปร่งใสและเปิดโอกาสให้ตรวจสอบข้อมูล รวมทั้งแสดงออกถึงความเมตตา เอื้อเฟื้อและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของครู บุคลากรนักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย การตัดสินใจต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงความเหมาะสม ถูกต้องตามหลักจริยธรรม ไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง และ	ตรวจสอบข้อมูลได้ 2. ผู้บริหารบริหารงานโดยยึดหลักความเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และพร้อมให้เกียรติและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของครู บุคลากรนักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม 3. ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ถูกต้องตามหลักจริยธรรม และคำนึงถึง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 3 (ต่อ)

ความหมายของหลักคุณธรรม	แนวคิดในการดำเนินงานตามหลักคุณธรรม	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
		พร้อมเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความคิด คำพูด และการกระทำ หลักคุณธรรมจึงช่วยสร้างความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ และบรรยากาศแห่งความดีงามในสถานศึกษา ส่งผลให้การบริหารงานเป็นไปอย่างราบรื่นและเอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน	ประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นและหลักและไม่แสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองหรือพวกพ้อง 4. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการคิด การพูด และการกระทำที่เป็นที่ยอมรับของบุคลากร 5. ผู้บริหารสร้างความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ บรรยากาศการทำงานที่เปี่ยมด้วยความไว้วางใจและความดีงาม ซึ่งเอื้อต่อการร่วมแรงร่วมใจพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. หลักความโปร่งใส

3.1 ความหมายของหลักความโปร่งใส

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของหลักความโปร่งใสไว้ดังนี้

จิตต์พิชชา จริยา (2564, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า หลักความโปร่งใส หมายถึง การปฏิบัติราชการต้องปฏิบัติงาน ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จาเป็นและเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้รับอย่างสม่ำเสมอตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ดังกล่าวเป็นไปโดยง่าย

วัชรินทร์ วังคีรี (2567, หน้า 47) ได้กล่าวไว้ว่า หลักความโปร่งใส (transparency) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากรในโรงเรียน โดยการบริหารงานของผู้บริหารมีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้ มีการตรวจสอบจากภายในและภายนอก เพื่อเป็นการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน และเป็นไปอย่างเปิดเผยมีความชอบธรรมตามกฎหมายมีเสถียรภาพอันจะนำไปสู่การพัฒนาของสถานศึกษา

อัญชลี โลเชียงสาย (2565, หน้า 46) ได้กล่าวไว้ว่า หลักความโปร่งใส หมายถึง การเปิดเผยข้อมูลภายในองค์การและกระบวนการรวมทั้งขั้นตอนในการทำงานอย่างตรงไปตรงมามีความซื่อสัตย์ สุจริตสามารถให้หน่วยงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว สามารถตรวจสอบได้และได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงตามความเป็นจริงและชัดเจน

พลชัย ชุมปัญญา (2566, หน้า 88) ได้กล่าวไว้ว่า หลักความโปร่งใส หมายถึง การปฏิบัติงานตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาและสามารถตรวจสอบได้ รวมถึง การเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างเสรี

Shwaihet & Nasaif (2015, p. 79) ได้กล่าวไว้ว่า หลักความโปร่งใส หมายถึง การปฏิบัติภารกิจที่ เผยแพร่ให้บุคคลภายนอกรับทราบได้ การปฏิบัติงานเปิดเผยเสนอข้อมูลข่าวสาร ตรงไปตรงมาประชาชนสามารถตรวจสอบได้

กล่าวโดยสรุปว่า หลักความโปร่งใส หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และตรงไปตรงมา โดยเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้แก่ประชาชนอย่างสม่ำเสมอและสามารถเข้าถึงได้ง่าย ทั้งนี้การเปิดเผยข้อมูลต้องมีการตรวจสอบได้ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร เพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน และให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว การปฏิบัติการจะต้องเป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ และแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ซึ่งสามารถตรวจสอบได้อย่างเปิดเผยและโปร่งใสเพื่อสร้างความไว้วางใจและเสถียรภาพในการพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ

3.2 การดำเนินงานตามหลักความโปร่งใส

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดในการดำเนินงานตามหลักความโปร่งใสไว้ ดังนี้

สุทธิวิทย์ วิลัยริด และคณะ (2564, หน้า 360 – 361) ได้กล่าวไว้ว่า การดำเนินงานตามหลักความโปร่งใส เป็นการปฏิบัติงานโดยให้ผู้เกี่ยวข้องและครู กรรมการสถานศึกษา นักเรียน ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้ ตรวจสอบได้ มีป้ายประกาศและประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ให้รับรู้รับทราบอย่างเปิดเผย การทำงานของบุคลากร มีการเปิดเผยทุกขั้นตอนของการทำงาน

ธนพงษ์ ตันเจริญ และกิจพิณิฐ อุสาโห (2563, หน้า 244) กล่าวว่า ผู้บริหารควรเปิดเผยการใช้จ่ายงบประมาณให้มีความชัดเจนและนำงบประมาณไปใช้ให้คุ้มค่ากับประโยชน์ที่ได้รับและกระบวนการการ บริหารงานนั้นต้องพร้อมที่จะตรวจสอบได้เมื่อทุกเมื่อผู้บริหารที่ดีต้องยึดความถูกต้อง มากกว่าถูกใจสามารถตรวจสอบระบบการทำงานได้ทุกเรื่อง ควรมีการตรวจสอบการ บริหารงานและโครงการกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

เพลงไพลิน สินธนันชัย (2566, หน้า 47) ได้กล่าวไว้ว่า การดำเนินงานตามหลักความโปร่งใส เป็นการปฏิบัติหน้าที่เปิดโอกาสให้ทุกคนเข้าถึงข้อมูลของสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถรับทราบข่าวสารข้อมูลการบริหารจัดการงานทุกอย่างในโรงเรียน และสามารถตรวจสอบได้ เป็นการสร้างความไว้วางใจ ความมั่นใจ และความโปร่งใสในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการสร้างความเชื่อมั่นที่ดีให้เกิดขึ้นในสังคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ไอยลดา แสนนา (2568, หน้า 38) ได้กล่าวไว้ว่า การดำเนินงานตามหลักความโปร่งใส คือ ผู้บริหารดำเนินงานด้วยความโปร่งใส สร้างความไว้วางใจ ความมั่นใจ ให้แก่ให้ผู้เกี่ยวข้อง ครู นักเรียน และผู้ปกครอง มีความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา มีการวางแผนระบบ กติกา และการดำเนินงานที่เปิดเผยร่วมกันของครูและบุคลากรในโรงเรียน เปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ในสถานศึกษาได้

กล่าวโดยสรุปว่า การดำเนินงานตามหลักความโปร่งใส คือ การปฏิบัติงานอย่างเปิดเผยและซื่อสัตย์ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน สามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้อย่างง่ายดายและตรวจสอบได้ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่าง ๆ และการทำงานทุกขั้นตอนของบุคลากรต้องโปร่งใส มีการเปิดเผยทั้งการใช้จ่ายงบประมาณและกระบวนการบริหารงาน เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความมั่นใจในความถูกต้องและความโปร่งใสของการบริหารจัดการ นอกจากนี้ยังช่วยสร้างความไว้วางใจและเสถียรภาพในสังคม โดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถเข้าถึงและตรวจสอบข้อมูลการดำเนินงานได้ทุกเมื่อ

ตาราง 4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของหลักความโปร่งใส

ความหมายของหลักโปร่งใส	แนวคิดในการดำเนินงานตามหลักโปร่งใส	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การดำเนินการของผู้บริหารด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และตรงไปตรงมา โดยเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้แก่ประชาชนอย่างสม่ำเสมอและสามารถเข้าถึงได้ง่าย ทั้งนี้การเปิดเผยข้อมูลต้องมีการตรวจสอบ	การปฏิบัติงานอย่างเปิดเผยและซื่อสัตย์ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน สามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้อย่างง่ายดายและตรวจสอบได้ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่าง ๆ และการ	กระบวนการบริหารงานของผู้บริหารที่หน่วยงานองค์กรหรือบุคคลอื่นสามารถมองเห็นหรือคาดเดาและเข้าใจ โดยผู้บริหารมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ขั้นตอนการดำเนินงานและการใช้จ่าย	1. หน่วยงานองค์กรหรือบุคคลอื่นสามารถมองเห็นหรือคาดเดาและเข้าใจในการบริหารงานของผู้บริหารได้อย่างชัดเจน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 4 (ต่อ)

ความหมายของหลักโปร่งใส	แนวคิดในการดำเนินงานตามหลักโปร่งใส	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ได้ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร เพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันและให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว การปฏิบัติการจะต้องเป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ซึ่งสามารถตรวจสอบได้อย่างเปิดเผยและโปร่งใสเพื่อสร้างความไว้วางใจและเสถียรภาพในการพัฒนาหน่วยงาน	ทำงานทุกขั้นตอนของบุคลากรต้องโปร่งใส มีการเปิดเผยทั้งการใช้จ่ายงบประมาณและกระบวนการบริหารงาน เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความมั่นใจในความถูกต้องและความโปร่งใสของการบริหารจัดการ นอกจากนี้ยังช่วยสร้างความไว้วางใจและเสถียรภาพในสังคม โดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถเข้าถึงและตรวจสอบข้อมูลการดำเนินงานได้	งบประมาณที่สำคัญอย่างตรงไปตรงมา สม่ำเสมอและเชื่อถือได้ จัดให้มีช่องทางสื่อสารที่หลากหลายผ่านช่องทางที่ครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนสามารถเข้าถึงได้สะดวกและรวดเร็วตลอดจนมีระบบการกำกับติดตามและตรวจสอบความถูกต้องของการปฏิบัติงานทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรอย่างเป็นระบบตามระเบียบกฎหมาย เพื่อสร้างความไว้วางใจและเสถียรภาพในการพัฒนาสถานศึกษา	2. ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลข่าวสารใช้งบประมาณและขั้นตอนการดำเนินโครงการสำคัญอย่างตรงไปตรงมา สม่ำเสมอและเชื่อถือได้ 3. ผู้บริหารจัดให้มีช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย ทำให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชน เข้าถึงข้อมูลได้สะดวกรวดเร็วทุกเวลา 4. ผู้บริหารมีระบบการกำกับติดตามและตรวจสอบความถูกต้องของการปฏิบัติงานทั้ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 4 (ต่อ)

ความหมายของหลักโปร่งใส	แนวคิดในการดำเนินงานตามหลักโปร่งใส	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
			จากภายในและภายนอกองค์กรอย่างเป็นระบบ 5. ผู้บริหารดำเนินงานทุกขั้นตอนของสถานศึกษาอย่างเปิดเผยและตรวจสอบได้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบของทาง

4. หลักการมีส่วนร่วม

4.1 ความหมายของหลักการมีส่วนร่วม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของหลักการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

ขจรศักดิ์ ว่องไว (2564, หน้า 13 – 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา / ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทางร่วมการแก้ไขปัญหาร่วมในกระบวนการตัดสินใจและร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

ขันทอง ไทยทวี (2562, หน้า 23) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การให้โอกาสแก่ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในองค์กรได้ร่วม รับรู้ ร่วมคิด ร่วมแสดงความเห็น ร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในกระบวนการ ตรวจสอบการดำเนินงานต่าง ๆ รวมทั้งร่วมรับผลที่เกิดขึ้นทั้งทางบวกและทางลบ ทั้งนี้ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดความสามัคคี และมีความผูกพันกับองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แก้วกาญจน์ กิมานุวัฒน์ (2564, หน้า 46) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน การกำหนดนโยบาย การดำเนินงาน การตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมถึงการตรวจสอบปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลการงานบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

เอกพร เสริฐสาย (2566, หน้า 53) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการทำงานที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม มีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำความเข้าใจ ยังรวมถึงการร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา / ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง มีการร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

Gibson, Ivancevich & Donnellelly, (1994, p. 201) ได้กล่าวว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายเป็นเงื่อนไขสำคัญของความสำเร็จถ้าบุคคลไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายมีโอกาสน้อยที่งานนั้น ๆ จะประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้

Hack, Candoli & Ray, (1995, p. 261) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง ความต้องการมีส่วนร่วมในปัจจุบันมีมากขึ้นเรื่อย ๆ และมากกว่าในอดีตที่ผ่านมาจะเป็นพลังสำคัญที่ขับเคลื่อนที่เข้าสู่ระบบบริหารโรงเรียนอย่างรวดเร็ว โดยการวางแผนให้ผู้ปกครอง ประชาชน นักเรียน ทีมงาน และคณะกรรมการของโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมได้อย่างง่ายและสะดวกมากขึ้น

กล่าวโดยสรุปว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารจัดการที่เปิดเผยข้อมูล ข้อเท็จจริง และกระบวนการตัดสินใจอย่างชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายเข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจต่อองค์กร มีความชอบธรรมตามกฎหมาย มีเสถียรภาพอันจะนำไปสู่การพัฒนาของสถานศึกษา

4.2 การดำเนินงานตามหลักความมีส่วนร่วม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดในการดำเนินงานตามหลักการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

ธนพงษ์ตันเจริญ และกิจพิณิฐ อุสาโห (2563, หน้า 244) กล่าวว่า การให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน

ประสบความสำเร็จเพราะครูบางท่านยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของประโยชน์ส่วนรวม ผู้บริหารจึงต้องเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานเพื่อให้การบริหารงานนั้นมีความชัดเจนและมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นควรเปิดโอกาสให้ครูและผู้บริหารได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ให้มากขึ้นเพื่อสร้างเครือข่ายในการทำงานและประสานงานที่ดี

สุทธิวิทย์ วิลัยริด และคณะ (2564, หน้า 361) ได้กล่าวไว้ว่า การดำเนินงานตามหลักการมีส่วนร่วมของผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม มีการตรวจสอบ ตลอดถึงการรับทราบถึงปัญหาของสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา ร่วมกัน การทำงานทุกโครงการ ให้ทุกภาคส่วนได้รับรู้รับทราบการปฏิบัติงาน โดยมีการ ประชุมแสดงความคิดเห็นเสนอแนะต่าง ๆ ที่มีส่วนของการทำงานร่วมกัน

เพลงไพลิน สินธนันชัย (2566, หน้า 49 – 50) ได้กล่าวไว้ว่า การดำเนินงานตามหลักความมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการในการบริหารจัดการของสถานศึกษา ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนในการวางแผนงาน การปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหา การช่วยเหลือ หรือรับทราบผลของการปฏิบัติงานที่มีทั้งประสบความสำเร็จมากบ้าง น้อยบ้าง สรุปผล เพื่อพัฒนาและหาทางแก้ไข เป็นการสร้างความรู้สึกของการมีส่วนร่วมที่จะก่อให้เกิดความรักสามัคคี ซึ่งจะเป็นพลังที่ยิ่งใหญ่ในการพัฒนาองค์กร

ไอยลดา แสนนา (2568, หน้า 42) ได้กล่าวไว้ว่า การดำเนินงานตามหลักความมีส่วนร่วม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา วางแผนงาน ปฏิบัติงาน มีการร่วมเสนอความคิดเห็นร่วมรับรู้ แก้ปัญหาในทุก ๆ ด้าน สร้างความรู้สึกของการมีส่วนร่วมที่จะก่อให้เกิด ความรัก ความสามัคคี

กล่าวโดยสรุปว่า การดำเนินงานตามหลักการมีส่วนร่วม คือ การสร้างระบบและช่องทางให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายสามารถแสดงความคิดเห็น มีสิทธิมีเสียงและร่วมตัดสินใจในประเด็นสำคัญของการบริหารจัดการ พร้อมทั้งติดตามประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ โปร่งใส และเป็นที่ยอมรับของสังคมในระยะยาว

ตาราง 5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของของหลักการมีส่วนร่วม

ความหมายของหลักการมีส่วนร่วม	แนวคิดในการดำเนินงานตามหลักการมีส่วนร่วม	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การบริหารจัดการที่เปิดเผยข้อมูลข้อเท็จจริง และกระบวนการตัดสินใจอย่างชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายเข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจต่อองค์กร มีความชอบธรรมตามกฎหมาย มีเสถียรภาพอันจะนำไปสู่การพัฒนาของสถานศึกษา	การสร้างระบบและช่องทางให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายสามารถแสดงความคิดเห็น มีสิทธิมีเสียง และร่วมตัดสินใจในประเด็นสำคัญของการบริหารจัดการ พร้อมทั้งติดตามประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ โปร่งใส และเป็นที่ยอมรับของสังคมในระยะยาว	กระบวนการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ ส่วนเสียทุกกลุ่ม (ครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน) ได้ร่วมรับรู้การบริหารงานของผู้บริหาร โดยผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ที่สำคัญและเชื่อถือได้ทั้งด้านการดำเนินงาน งบประมาณ และกระบวนการบริหารจัดการอย่างสม่ำเสมอและเป็นระบบ รับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อร่วมคิดแนวทางการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจและร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการ	1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ได้ร่วมรับรู้การบริหารงานของผู้บริหาร 2. ผู้บริหารมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่สำคัญและเชื่อถือได้ทั้งด้านการดำเนินงาน งบประมาณ และกระบวนการบริหารจัดการอย่างตรงไปตรงมาและชัดเจน 3. ผู้บริหารมีช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย ทำให้ครู ผู้ปกครอง

ตาราง 5 (ต่อ)

ความหมายของหลักการมีส่วนร่วม	แนวคิดในการดำเนินงานตามหลักการมีส่วนร่วม	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
		พัฒนา โดยจัดให้มีช่องทางที่เข้าถึงง่าย สะดวก และรวดเร็ว ตลอดจนยินยอมให้มีการตรวจสอบความถูกต้องได้ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและป้องกันการทุจริตในสถานศึกษา	และชุมชนเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้ครบถ้วน สะดวกรวดเร็วทุกเวลา 4. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในการคิดแนวทางแก้ไขปัญหาและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของสถานศึกษา 5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลภายในและภายนอกองค์กรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบและสะท้อนผลการดำเนินงานตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. หลักความรับผิดชอบ

5.1 ความหมายของหลักความรับผิดชอบ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของหลักความรับผิดชอบไว้ ดังนี้

จัตตุพล สุราโพธิ์ (2563, หน้า 53) ได้กล่าวไว้ว่า หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การนำหลักความรับผิดชอบมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา คือ การตระหนักถึงสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีต่อสถานศึกษา ใส่ใจปัญหา มีความกระตือรือร้นร่วมกันใน การแก้ปัญหา เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคคล ยอมรับผลจากการกระทำของตน รับผิดชอบต่อผลงานที่ปฏิบัติ มีจิตใจที่เสียสละ เพื่อส่วนรวม และมีการกากับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานต่อบุคลากรในสถานศึกษา

แก้วกาญจน์ กิมานุวัฒน์ (2564, หน้า 46) ได้กล่าวไว้ว่า หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบ และกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำหรือการตัดสินใจของตนเอง รวมถึงการใส่ใจปัญหาของหน่วยงาน และมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา

จันทร์วิภา จำนงค์การ (2564, หน้า 37) ได้กล่าวไว้ว่า หลักความรับผิดชอบ หมายถึง กระบวนการบริหารที่ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกรับผิดชอบ ตลอดจนมีความใส่ใจ กระตือรือร้นในการแก้ปัญหา พร้อมที่จะให้ตรวจสอบ ประเมินผลที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบ และการยอมรับผล ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ และจากการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นผลดีและผลเสียจากการ

ลักษณาวดี บุญพบ (2564, หน้า 46) ได้กล่าวไว้ว่า หลักความรับผิดชอบ หมายถึง หลักการแนวทาง แนวปฏิบัติที่ทุกคนในองค์กรแสดงออกถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติ หน้าที่และผลงาน ใส่ใจปัญหาและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจน เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน ตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายด้วยความพากเพียร พยายาม อดทนต่ออุปสรรคใด ๆ ที่ขัดข้อง มีการวางแผนงานอย่างละเอียดรอบคอบเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

มณฑิรา ขุมหิรัญ (2565, หน้า 33) ได้กล่าวไว้ว่า หลักความรับผิดชอบ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารในการตระหนัก สำนึกต่อหน้าที่

และเป็นการแสดงถึงความรับผิดชอบในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบในผลงานหรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

นิรุติ ไมตรี (2566, หน้า 49) ได้กล่าวไว้ว่า หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงความรับผิดชอบ การปฏิบัติหน้าที่ และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะรวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

Municipal Association of Victoria (2008, p. 7) ได้นำเสนอความหมายของหลักความรับผิดชอบว่า ความสำนึกรับผิดชอบ (Accountable) หมายถึง หน่วยงานมีหน้าที่ในการรายงานอธิบายข้อเท็จจริงให้ประชาชนรับทราบและรับผิดชอบต่อผลที่ตามมาจากการตัดสินใจดำเนินการต่าง ๆ ความรับผิดชอบถือเป็นข้อกำหนดพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (2009, pp. 1 – 3) นำเสนอความหมายของหลักความรับผิดชอบว่า สถาบันและกระบวนการดำเนินงานต้องพยายามดูแลเอาใจใส่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

Shwaihet & Nasaif (2015, p. 79) ได้กล่าวไว้ว่า หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักรู้ถึงความรับผิดชอบ ต่อสังคม มีการคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสาธารณะ และกล้ายอมรับในผลการปฏิบัติภารกิจ

กล่าวโดยสรุปว่า หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและยอมรับผลจากการตัดสินใจหรือการกระทำของตน ทั้งในด้านผลสำเร็จและผลกระทบที่เกิดขึ้น โดยแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างเต็มกำลัง และยอมรับคำวิจารณ์หรือข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาองค์กรอย่างโปร่งใส ปฏิบัติงานอย่างรอบคอบและตรวจสอบได้ และพร้อมชี้แจงต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความไว้วางใจต่อองค์กรในระยะยาว

5.2 การดำเนินงานตามหลักความรับผิดชอบ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดในการดำเนินงานตามหลักความรับผิดชอบไว้ ดังนี้

วศินา พันธ์ทรัพย์ และสาธร ทรัพย์รวงทอง (2563, หน้า 53) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านหลักความรับผิดชอบ มีสภาพทางการบริหารสถานศึกษาตามหลัก

ธรรมาภิบาลของการดำเนินการพัฒนาปรับปรุง การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารจะต้องมีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะการบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อส่วนร่วม ตลอดจนคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการดำเนินการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ จนทำให้ประสบความสำเร็จได้ดี ดังนั้น ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการจัดการศึกษาที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา

วิสุทธิณี ธานีรัตน์และอภิญญา ไฝสุวรรณ์ (2564, หน้า 188) ได้กล่าวว่า ข้าราชการและพนักงานภายในองค์กรมีระดับทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักความรับผิดชอบ เป็นเพราะภารกิจสำคัญที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำก็คือ การจัดบริการสาธารณะอย่างเป็นธรรม มีคุณภาพและทั่วถึงในทุกชุมชนและจะต้องมีการเอาใจใส่ต่อความต้องการของประชาชนและชุมชนด้วย

สุทธิวิทย์ วิลัยริด และคณะ (2564, หน้า 361) ได้กล่าวไว้ว่า การดำเนินงานตามหลักความ รับผิดชอบ เป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องมีการรับผิดชอบทุกงานที่ได้มีการปฏิบัติไม่เลือกที่รัก มักที่ชัง ผู้บริหารโดยมอบหมายงานให้ทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ

เพลงไพลิน สินธนันชัย (2566, หน้า 52) ได้กล่าวไว้ว่าการดำเนินงานตามหลักความรับผิดชอบ เป็นกระบวนการ ในการสร้างความตระหนักรู้ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ที่ต้องมีความเสียสละ อดทน มุ่งมั่นต่อผลของงานปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพบนหน้าที่ที่มีเกียรติ ที่ต้องเสียสละแรงกาย แรงใจและกำลังทรัพย์ ถึงแม้ผลของงานอาจจะไม่ประสบความสำเร็จเสมอไป แต่เมื่อได้รับมอบหมายทุกคนต้องทำให้ดีที่สุด ผู้บริหารที่ดีจึงต้องรับผิดชอบกับผลของงานที่อาจประสบผลสำเร็จหรือไม่ประสบผลสำเร็จเลย

ไอยลดา แสนนา (2568, หน้า 42) ได้กล่าวไว้ว่า การดำเนินงานตามหลักความรับผิดชอบ คือ การสร้างความสำนึกในความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อครู นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตระหนักรู้ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย กล้าที่จะยอมรับในการกระทำของตนเองทั้งดีและไม่ดี มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และการกระทำของตนเองอย่างมีเหตุผล

กล่าวโดยสรุปว่า การดำเนินงานตามหลักความรับผิดชอบ คือ การดำเนินงานตามหลักความรับผิดชอบ” ต้องครอบคลุมการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ พร้อมอธิบายและชี้แจงต่อผู้เกี่ยวข้อง ยึดผลประโยชน์ของผู้เรียนและชุมชนเป็นสำคัญ และนำผลการประเมินไปใช้เพื่อปรับปรุงคุณภาพการบริหารอย่างยั่งยืน

ตาราง 6 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของหลักความรับผิดชอบ

ความหมายของหลักความรับผิดชอบ	แนวคิดในการดำเนินงานตามหลักความรับผิดชอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การที่ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและยอมรับผลจากการตัดสินใจหรือการกระทำของตน ทั้งในด้านผลสำเร็จและผลกระทบที่เกิดขึ้น โดยแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างเต็มกำลังและยอมรับคำวิจารณ์หรือข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาองค์กรอย่างโปร่งใส ปฏิบัติงานอย่างรอบคอบและตรวจสอบได้ และพร้อมชี้แจงต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย	การดำเนินงานตามหลักความรับผิดชอบต้องครอบคลุมการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ พร้อมอธิบายและชี้แจงต่อผู้เกี่ยวข้อง ยึดผลประโยชน์ของผู้เรียนและชุมชนเป็นสำคัญ และนำผลการประเมินไปใช้เพื่อปรับปรุงคุณภาพการบริหารอย่างยั่งยืน	การบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ผู้บริหารต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ การใช้อำนาจ และผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานทั้งในด้านวิชาการ การบริหารบุคคล งบประมาณ และการบริหารทั่วไป การดำเนินงานต้องเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและ	1. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและตระหนักในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอย่างเต็มความสามารถ 2. ผู้บริหารแสดงความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดจากการตัดสินใจและการใช้อำนาจบริหารทั้งในด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 6 (ต่อ)

ความหมายของหลักความรับผิดชอบ	แนวคิดในการดำเนินงานตามหลักความรับผิดชอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความไว้วางใจต่อองค์กรในระยะยาว		นโยบายของทางราชการ รวมทั้งคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียน ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และสังคม หากเกิดข้อบกพร่องหรือความผิดพลาด ผู้บริหารต้องกล้ายอมรับความจริงอย่างตรงไปตรงมา พร้อมแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หลักความรับผิดชอบจึงช่วยสร้างความน่าเชื่อถือความไว้วางใจ และทำให้สถานศึกษาดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุด	และบริหารทั่วไป 3. ผู้บริหารมีการดำเนินงานและการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายของทางราชการอย่างถูกต้องและครบถ้วน 4. ผู้บริหารกล้ายอมรับความจริงอย่างตรงไปตรงมาและแสดงความรับผิดชอบ ถ้าการบริหารงานของตนเองเกิดความบกพร่องหรือมีความผิดพลาดต่อเหตุการณ์นั้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 6 (ต่อ)

ความหมายของหลักความรับผิดชอบ	แนวคิดในการดำเนินงานตามหลักความรับผิดชอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
			5. ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างแท้จริง ส่งผลให้สถานศึกษาเกิดความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และได้รับความไว้วางใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

6. หลักความคุ้มค่า

6.1 ความหมายของหลักความคุ้มค่า

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของหลักความคุ้มค่าไว้ ดังนี้

ลักษณาวดี บุญพบ (2564, หน้า 47) ได้กล่าวไว้ว่า หลักความคุ้มค่า หมายถึง หลักการหรือแนวปฏิบัติที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรมีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างจำกัด เกิดความคุ้มค่า โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงการรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์อย่างยั่งยืน

มณฑิรา ขุมหิรัญ (2565, หน้า 34) ได้กล่าวไว้ว่า หลักความคุ้มค่า หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารมีการบริหารงานโดยคำนึงถึงประโยชนสูงสุดแก่ส่วนรวมสำหรับการบริหารจัดการ และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อัญชลี โลเชียงสาย (2565, หน้า 50) ได้กล่าวไว้ว่า หลักความคุ้มค่า หมายถึง การใช้ทรัพยากรที่มีให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมภายในองค์กรให้มากที่สุดโดยการปลูกฝังในบุคลากรในองค์กรร่วมมือกัน ช่วยกันประหยัดการใช้สิ่งของต่าง ๆ ที่บางอย่างสามารถนำกลับมาใช้ใหม่อีกครั้งได้ เพื่อให้ทรัพยากรนั้นเกิดความคุ้มค่ามากที่สุด

นิรุติ ไมตรี (2566, หน้า 58) ได้กล่าวไว้ว่า หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการใช้ประโยชน์ทรัพยากร ทั้งคน เงิน เครื่องมือ และเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดสอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้ นั่นคือ ความมีประสิทธิผลและการมีประสิทธิภาพ คือ การประหยัดหรือทำให้เกิดประโยชน์ที่เกิดขึ้นสูงกว่าค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนรวมทั้งจะต้องมีความสามารถในการแข่งขัน

เอกพร เสริฐสาย (2566, หน้า 56) ได้กล่าวไว้ว่า ได้กล่าวไว้ว่า หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการ ส่งเสริม สนับสนุน และรณรงค์ให้องค์กรใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด มีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม รวมทั้งพัฒนาทรัพยากรที่อยู่นำมาใช้สอยให้เกิดประสิทธิผล อย่างยั่งยืน

ไอยลดา แสนนา (2568, หน้า 48) ได้กล่าวไว้ว่า หลักความคุ้มค่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผนและสำรวจความต้องการในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ ตามความจำเป็นและประโยชน์ใช้สอยสูงสุด มีการวางแผน การใช้จ่ายงบประมาณ ให้เป็นไปตามความเหมาะสมและคุ้มค่าตามวัตถุประสงค์เป้าหมายของโครงการ ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการจัดซื้อ จัดจ้าง การดูแล รักษาวัสดุ ครุภัณฑ์ที่ใช้ในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อลดค่าใช้จ่ายในหน่วยงาน มีการกำกับ ดูแล รักษาและซ่อมแซม วัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่ใช้ได้ดีเสมอ

Municipal Association of Victoria (2008, p. 7) นำเสนอความหมายของหลักความคุ้มค่า หมายถึง การดำเนินการตัดสินใจและปฏิบัติตามขั้นตอนต่าง ๆ ควรคำนึงถึงทรัพยากรบุคคล เวลาที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดผลดีที่สุด

United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (2009, pp. 1 – 3) กล่าวถึง ความหมายของหลักความคุ้มค่าว่าสถาบันและกระบวนการต้องสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ตรงต่อความต้องการ และขณะเดียวกันก็ต้องใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กล่าวโดยสรุปว่า หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด คำนึงถึงผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการลงทุน ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดภายใต้ข้อจำกัดที่มีและส่งเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างคุ้มค่าและยั่งยืน

6.2 การดำเนินงานตามหลักความคุ้มค่า

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดในการดำเนินงานตามหลักความคุ้มค่า ดังนี้

วศินา พันธ์ทรัพย์ และสาธร ทรัพย์รวงทอง (2563, หน้า 50) หลักความคุ้มค่า การจัดสรรทรัพยากรอย่างความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด มีสภาพการบริหารอยู่ในระดับมากและการรณรงค์ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้จักการประหยัดพลังงาน มีสภาพการบริหารที่ดี

สุทธิวิทย์ วิลัยริด และคณะ (2564, หน้า 360) ได้กล่าวไว้ว่า การดำเนินงานตามหลักความคุ้มค่า เป็นการบริหารงานโดยยึดหลักความคุ้มค่า เป็นหัวใจหลักอีกประการหนึ่ง ที่สถานศึกษาต้องคำนึงถึงการใช้จ่ายหรือการบริหารงบประมาณให้คุ้มค่ากับเม็ดเงินผลงานต้องประจักษ์ มีคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลโดยต่อเนื่องทุกโครงการ มีรายละเอียด ยึดผลงานเป็นหลักการปฏิบัติงานทุกอย่างจะต้องมีผลที่ทำให้เกิดการพัฒนา

เพลงไพลิน สินธนันชัย (2566, หน้า 54) ได้กล่าวไว้ว่าการดำเนินงานตามหลักความคุ้มค่า เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารต้องตระหนักรู้ทั้งต้องมีวิสัยทัศน์ มีความรอบคอบ และมีความคิดสร้างสรรค์ ในการใช้งบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียน นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนให้มากที่สุด มีผลงานที่ภาคภูมิใจ สามารถตรวจสอบประเมินผลและพัฒนาต่อไปอย่างยั่งยืน

ไอยลดา แสนนา (2568, หน้า 49) ได้กล่าวไว้ว่า การดำเนินงานตามหลักความคุ้มค่า คือ การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดในสถานศึกษา ต้องมีความรอบคอบ คำนึงถึงการใช้จ่ายหรือการบริหารงบประมาณให้คุ้มค่า แสดงประสิทธิภาพในทรัพยากรต่อสาธารณะ คำนึงถึงผลระยะยาว มีผลงานที่ภาคภูมิใจ และสามารถตรวจสอบ

กล่าวโดยสรุปว่า การดำเนินงานตามหลักความคุ้มค่า คือ การเน้นการใช้ทรัพยากรทุกประเภท ทั้งงบประมาณ เวลา แรงงาน และวัสดุอุปกรณ์อย่างมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้ได้ผลลัพธ์สูงสุดด้วยต้นทุนที่เหมาะสม ดำเนินการโดยคำนึงถึงการลดความสูญเปล่าและความซ้ำซ้อนของกระบวนการ ปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง และเลือกใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่ช่วยเพิ่มคุณภาพการจัดการศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริง พร้อมทั้งต้องมีระบบติดตามและประเมินผลการใช้ทรัพยากรอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การบริหารจัดการมีความยั่งยืนคุ้มค่าทั้งในมิติทางเศรษฐกิจและสังคม

ตาราง 7 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของหลักความคุ้มค่า

ความหมายของหลักความคุ้มค่า	แนวคิดในการดำเนินงานตามหลักความคุ้มค่า	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด คำนึงถึงผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการลงทุน ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดภายใต้ข้อจำกัดที่มี และส่งเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างคุ้มค่าและยั่งยืน	การเน้นการใช้ทรัพยากรทุกประเภท ทั้งงบประมาณ เวลา แรงงาน และวัสดุอุปกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้ได้ผลลัพธ์สูงสุดด้วยต้นทุนที่เหมาะสม ดำเนินการโดยคำนึงถึงการลดความสูญเปล่าและความซ้ำซ้อนของกระบวนการ ปรับปรุงวิธีการ	การบริหารและการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารต้องวางแผนการใช้งบประมาณ บุคลากร เวลา วัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรอื่น ๆ อย่างรอบคอบ เหมาะสม และสอดคล้องกับ	1. ผู้บริหารมีการวางแผนการใช้งบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์อย่างรอบคอบ เหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายและภารกิจของสถานศึกษา 2. ผู้บริหารใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 (ต่อ)

ความหมายของหลักความคุ้มค่า	แนวคิดในการดำเนินงานตามหลักความคุ้มค่า	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	ทำงานอย่างต่อเนื่องและเลือกใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่ช่วยเพิ่มคุณภาพการจัดการศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริง พร้อมทั้งต้องมีระบบติดตามและประเมินผลการใช้ทรัพยากรอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การบริหารจัดการมีความยั่งยืน คุ้มค่าทั้งในมิติทางเศรษฐกิจและสังคม	เป้าหมายและภารกิจของสถานศึกษา การตัดสินใจต่าง ๆ ควรคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้ในระยะสั้นและระยะยาว เลือกแนวทางที่ให้ความคุ้มค่า คุ้มทุน และยั่งยืน หลีกเลี่ยงการใช้ทรัพยากรอย่างฟุ่มเฟือยหรือไม่จำเป็น นอกจากนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า หลักความคุ้มค่าจึงช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากรและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและสังคม	ประสิทธิภาพประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด 3. ผู้บริหารมีมาตรการที่ชัดเจนในการควบคุมหรือหลีกเลี่ยงการใช้ทรัพยากรอย่างฟุ่มเฟือยหรือไม่จำเป็น 4. ผู้บริหารส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างรู้คุณค่า 5. ผู้บริหารสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากรและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและสังคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากข้างต้นสรุปได้ว่า หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร หมายถึง แนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มุ่งเน้นความโปร่งใส รับผิดชอบ ตรวจสอบได้และมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นพื้นฐาน โดยยึดหลักการจัดสรรทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพเป็นระบบ สอดคล้องกับกฎหมาย และมีความเป็นระเบียบ เสมอภาคและเป็นธรรม ทั้งยังส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของส่วนรวม และบรรลุภารกิจของสถานศึกษาอย่างเต็มศักยภาพและที่จะนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 6 ด้าน ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า

ศตวรรษที่ 21

1. ความหมายของศตวรรษที่ 21

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ที่ส่งผลต่อการใช้ชีวิตของผู้คนในสังคมเป็นอย่างมาก ทำให้ต้องมีการเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยที่เปลี่ยนไป มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของศตวรรษที่ 2 ไว้หลากหลาย ดังนี้

นภัสวรรณ อาจกูล (2562, หน้า 485) ได้กล่าวถึง โลกในยุคศตวรรษที่ 21 นั้น ถูกเรียกอีกชื่อหนึ่งว่าเป็นยุคโลกาภิวัตน์ หมายถึง ยุคแห่งการสื่อสารไร้พรมแดน ซึ่งเป็นผลจากการนำเครือข่ายโทรคมนาคมดิจิทัลมาใช้ร่วมกับการพัฒนานวัตกรรมและวิทยาการต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้เราสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้รวดเร็วมากขึ้นภายในเวลาไม่กี่นาที ผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น การทำธุรกรรมทางการเงิน การติดต่อประสานงาน การประชุมทางไกลหรือการสั่งซื้อสินค้าออนไลน์ เป็นต้น ซึ่งความเจริญก้าวหน้านี้จะเห็นได้ว่าเทคโนโลยีได้เข้ามาเกี่ยวข้อง จึงทำให้เป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน ทั้งการใช้ชีวิต สภาพแวดล้อมหรือการศึกษาที่มีการเปิดกว้างมากขึ้น

พัทฐรินทร์ โลหา และ สิรินาถ จงกลกลาง (2562, หน้า 17) กล่าวว่า ศตวรรษที่ 21 หมายถึง ช่วงของคริสต์ศตวรรษที่ 21 คือคริสต์ศตวรรษแรกของคริสต์สหัสวรรษที่ 3 และเป็นคริสต์ศตวรรษปัจจุบัน โดยเริ่มนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2001 จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม ค.ศ. 2100 ซึ่งโลกในทุกวันนี้ได้มีการถูกพัฒนาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางด้าน Technology และนวัตกรรม (Innovation)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ต่าง ๆ ที่ถูกสร้างสรรค์ขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งขณะนี้โลกปัจจุบันได้ก้าวเข้ามาสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างเต็มตัว ซึ่งเป็นยุคที่ Digital Technology ที่เข้ามามีบทบาทและเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับมนุษย์ในปัจจุบันและอนาคต

สุวิมล ทองจำรัส (2563, หน้า 167 – 168) ได้กล่าวว่า ศตวรรษที่ 21 หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของโลกก้าวผ่านจากศตวรรษที่ 20 เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ส่งผลกระทบทั้งทางด้านสังคมเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ สารสนเทศการสื่อสาร และเทคโนโลยี โดยเฉพาะความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทำให้โลกสามารถเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว เป็นโลกไร้พรมแดน เป็นยุคของเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร สามารถอำนวยความสะดวก และเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตจึงต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันเทคโนโลยี

เอกพงศ์ ศรีพรหมทัต (2568, หน้า 28) ได้กล่าวถึง ศตวรรษที่ 21 หมายถึง คริสตศตวรรษแรกของคริสตสหัสวรรษที่ 3 เริ่มนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2001 จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม ค.ศ. 2100 หรือ พ.ศ. 2544 – พ.ศ. 2643 ยุคแห่งการสื่อสารไร้พรมแดน เป็นสังคมแห่งการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย ซึ่งเป็นผลจากการนำเครือข่ายโทรคมนาคมดิจิทัลมาใช้ร่วมกับการพัฒนานวัตกรรม และวิทยาการต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้เราสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้รวดเร็วมากขึ้นภายในเวลาไม่กี่นาทีผ่านช่องทางออนไลน์ ซึ่งความเจริญก้าวหน้านี้จะเห็นได้ว่าเทคโนโลยีได้เข้ามาเกี่ยวข้อง จึงทำให้เป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน ทั้งการใช้ชีวิตสภาพแวดล้อม หรือการศึกษาที่มีการเปิดกว้างมากขึ้น

กล่าวโดยสรุป ศตวรรษที่ 21 หมายถึง ช่วงเวลาของคริสต์ศตวรรษที่ 21 โดยเริ่มนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2001 จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม ค.ศ. 2100 หรือ พ.ศ. 2544 – พ.ศ. 2564 เป็นยุคแห่งการสื่อสารไร้พรมแดน ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ส่งผลกระทบทั้งทางด้านสังคมเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ สารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยี โดยเฉพาะความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทำให้โลกสามารถเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว สามารถอำนวยความสะดวกและเข้าถึงข้อมูล เป็นยุคที่ใช้ความรู้และนวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว บุคคลในศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถในการปรับตัวให้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2. แนวคิดเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21

โลกในยุคศตวรรษที่ 21 นั้น เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง เป็นโลกสมัยใหม่ที่เต็มไปด้วยความเร็วของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี มีการสื่อสารไร้พรมแดน ซึ่งเป็นผลจากการนำเครือข่ายโทรคมนาคมดิจิทัลมาใช้ร่วมกับการพัฒนานวัตกรรม และวิทยาการต่าง ๆ ช่วยให้เราสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้รวดเร็วมากขึ้น ได้มีนักวิชาการ และนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21 ไว้ ดังนี้

กรรณิกา เรดมอนด์ (2563, หน้า 41) ได้กล่าวว่า ปัจจุบันเรากำลังอยู่ในศตวรรษที่ 21 โลกได้เข้าสู่สังคมที่เรียกว่า “สังคมความรู้” ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นทุกวันและเราสามารถรับความรู้ได้จากหลายช่องทางและได้รับอย่างรวดเร็ว คนท่องเก่ง เรียนเก่ง จำเก่ง ไม่ใช่ตัวเลือกที่ดีที่สุดอีกแล้ว แต่คนที่พร้อมจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ คือคนที่สังคมโลกต้องการ ซึ่งศตวรรษที่ 21 เป็นโลกของเทคโนโลยีและนวัตกรรม เครื่องจักรและหุ่นยนต์ ถูกนำเข้ามาใช้งานทดแทนแรงงานคน เพราะฉะนั้นเราควรมีทักษะบางอย่างที่เครื่องจักรหรือหุ่นยนต์ทำแทนไม่ได้ เช่น ทักษะการคิดแบบผู้เชี่ยวชาญและการสื่อสารที่ซับซ้อน ซึ่งจะมีโอกาสมากกว่าคนอื่น เพราะทักษะขั้นสูงเหล่านี้เครื่องจักรไม่สามารถทำแทนได้ เรากำลังเผชิญกับปัญหาระดับโลก เช่น วิกฤตการเงินโลก ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาเรื่องโรคภัยไข้เจ็บ เราจะต้องเตรียมพร้อมเพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและปัญหาระดับโลกเหล่านี้ ทั้งนี้ศตวรรษนี้เป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง ความเปลี่ยนแปลงหลายอย่างเกิดขึ้นในโลก ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมืองการปกครอง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและยากที่จะคาดเดาได้ว่าจะเกิดอะไรต่อไป

วิจารณ์ พานิช (2563, หน้า 25) กล่าวว่า โลกเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 มาแล้วตั้งแต่ปี ค.ศ. 2001 นับถึงปัจจุบัน (ค.ศ. 2020) เป็นเวลายี่สิบปีกว่าปีซึ่งเป็นช่วงเวลาที่มีปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจและความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศการศึกษา ซึ่งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิม เพื่อให้ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันจึงส่งผลให้ครู ซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับยุคแห่งการเรียนรู้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2566, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้าสู่ชีวิตประจำวันของคนทั่วโลก การพัฒนาในด้านเทคโนโลยีสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตและการใช้งานอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการทำงาน การศึกษา การสื่อสารและการใช้ชีวิตประจำวันเกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมและวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญ การเข้าถึงข้อมูลและสื่อต่าง ๆ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำธุรกิจ และวัฒนธรรมทางออนไลน์ นอกจากนี้ยังเกิดการเคลื่อนไหวทางสังคมเชิงการเมือง การต่อสู้สิทธิและความเท่าเทียมและการให้ความสำคัญกับความหลากหลายและความเป็นสิ่งสำคัญของทุกกลุ่มคน อีกทั้งมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่สำคัญพัฒนาการทางเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี การสื่อสาร และการคมนาคมที่ดีขึ้น การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล การเร่งการสร้างงาน และการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงาน

Rotherham & Wilingham (2009 p. 21) กล่าวว่า โลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการเปลี่ยนแปลงและเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเชื่อมข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคและทั่วโลกเข้าด้วยกัน ทั้งข้อมูลทางเศรษฐกิจและการลงทุน ความมั่นคงทางการเมืองการปกครอง ความมั่นคงทางอาหารและพลังงาน ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และนวัตกรรม การเปลี่ยนแปลงทรัพยากรธรรมชาติ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและสังคม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา ดังนั้นการจัดการศึกษาทั่วโลกในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นการจัดการศึกษาที่ต้องเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกเพื่อใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพโดยให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

จากแนวคิดเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21 ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ศตวรรษที่ 21 เป็นโลกที่ถือเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการทำงาน การศึกษา การสื่อสาร การใช้ชีวิตประจำวันและเกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคม สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ตลอดเวลาที่ต้องการเรียนรู้ สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย เพื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เข้ามาพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้ก้าวทันโลก

ยุคใหม่ที่ไร้ขอบเขตภายใต้จินตนาการของมนุษย์ที่สร้างขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการเรียนรู้ ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นทุกวันและเราสามารถรับความรู้ได้จากหลายช่องทางและได้รับอย่างรวดเร็ว การศึกษาทั่วโลกในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นการจัดการศึกษาที่ต้องเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกเพื่อใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

3. ครูในศตวรรษที่ 21

จากการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ครูต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทให้เหมาะสมกับยุค ในด้านความรู้ การสอน ทักษะต่าง ๆ ให้พร้อมต่อการสอนในยุคสมัยใหม่ มีนักวิชาการ และนักวิจัยได้กล่าวถึง คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 ไว้หลายท่านดังนี้

พิชญาภา ยืนยาว (2561, หน้า 135 – 139) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

1. ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitators) หมายถึง ครูผู้สอนมีความสามารถและทักษะในการสร้างกระบวนการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมโดยการแลกเปลี่ยนระหว่าง สมาชิกในชั้นเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนได้แสดงออกถึงความสามารถ ความถนัด ความสนใจ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรม ออกแบบสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้ จัดสภาพแวดล้อม และแนะแนวทางการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถเพื่อให้นักเรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ และสร้างความรู้ด้วยตนเองด้วยตนเองได้เต็มศักยภาพ กระตุ้นความสนใจของผู้เรียนโดยตรวจสอบความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนระหว่างทำกิจกรรมด้วยคำถามที่สะท้อนคิดใช้กระบวนการสุนทรียสนทนาโดยตั้งคำถามให้นักเรียนอยากเรียนรู้หาคำตอบด้วยตนเอง เสริมแรงหรือสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้นักเรียนมั่นใจและพัฒนาตนเองเห็นคุณค่า และความหมายของการเรียนรู้ ฝึกทักษะการสะท้อนคิดเพื่อสร้างความเข้าใจที่คงทน ประเมิน ให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เพื่อให้นักเรียนทราบผลการเรียนรู้ของตน ให้คำแนะนำ และเปิดโอกาสให้นักเรียนค้นหาความรู้จากแหล่งที่ตนเองสนใจ

2. ผู้นำวิชาการ (Academic leader) หมายถึง ครูผู้สอนมีความสามารถ และทักษะในการพัฒนานักเรียนให้มีลักษณะเป็นไปตามความต้องการของชุมชนและสังคม เน้นคุณภาพการเรียนรู้สู่วิสัยทัศน์ และมาตรฐานของโรงเรียน สนับสนุนความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ มีการตรวจสอบ และปรับเปลี่ยนแผนการเรียนการสอน

มีการตรวจสอบ และควบคุมแผนการเรียนการสอนให้เข้าถึงความต้องการของนักเรียน มีการวางแผนโดยตระหนักถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลของนักเรียนมีการใช้แบบประเมินผล และเกณฑ์ชี้วัดที่หลากหลาย มีการฝึกทักษะ ฝึกแก้ปัญหา สร้างปฏิสัมพันธ์ภายในห้องเรียน สามารถจัดสรรทรัพยากรในการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพเป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งเสริมให้นักเรียนรู้ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ต (Internet) หรืออินทราเน็ต (Intranet) คำนึงถึงความสนใจ ความต้องการ และแรงจูงใจ ที่จะทำให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ รู้จักคิด วิเคราะห์ มีส่วนร่วมและรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และจัดการเรียนการสอนเน้นการคิด การประดิษฐ์การสร้างสิ่งใหม่ ๆ ให้ได้องค์ความรู้ใหม่ได้

3. บุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learner person) หมายถึง ครูผู้สอนมีความสามารถและทักษะในการส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักสภาพแวดล้อมในท้องถิ่น สามารถนำทักษะกระบวนการเรียนรู้ และประสบการณ์การเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้มาสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนเป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ มีทักษะการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีความสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการเรียนการสอน สามารถจัดการเรียนรู้ สามารถเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ได้อย่างคล่องแคล่ว เน้นการปลูกฝังจิตสำนึกทางสังคมให้กับนักเรียนเป็นการทำผลงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนมีการพัฒนาวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดเป็นพันธกิจในการปฏิบัติงานเพื่อดำเนินการสู่วิสัยทัศน์ มีความกระตือรือร้นสนใจและใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ สนับสนุนให้นักเรียนได้รับความพอใจและมีความยืดหยุ่นเป็นผู้มีความรู้ในสาขาที่ปฏิบัติอย่างแม่นยำ มีการปรับวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้เพื่อเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถแสวงหาความรู้ได้ทุกที่และทุกโอกาส เป็นแบบอย่างของการเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน สามารถพัฒนาทั้งด้านปัญญา ศาสตร์ทางเนื้อหา การใช้เทคโนโลยี จิตใจ และคุณลักษณะในวิชาชีพครู และสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน ทำงานร่วมกับคนอื่นได้โดยเน้นจริยธรรมในการทำงานได้

4. ผู้สอน (Instructor) หมายถึง ครูผู้สอนมีความสามารถและทักษะในการวางแผนการเรียนการสอน สามารถดชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนการสอน จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม ให้สอดคล้องกับหลักสูตร สามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบ และพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร มีทักษะการสื่อสาร ทั้งการบรรยาย การยกตัวอย่างการเลือกใช้สื่อการนำเสนอสื่อ สามารถสร้าง

หลักสูตรเสริมเพื่อเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน มีการพัฒนาหลักสูตรปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทันต่อความก้าวหน้าทางด้านวิทยาการ และเทคโนโลยีต่าง ๆ มีการเตรียมการสอน บันทึกการสอน สอนซ่อมเสริม การใช้สื่อ การตรวจสอบจุดประสงค์ การเรียนรู้ของนักเรียนการวัดผลประเมินผล มีการสอนตามแผนการสอน คู่มือครู โดยสอนเต็มเวลาเต็มหลักสูตร เต็มความสามารถ และสอนซ่อมเสริมตามตารางสอนซ่อมเสริม สามารถปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของทางราชการและข้อตกลงของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด มีการปรับปรุงการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาของนักเรียน และสามารถกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนด้านความรู้และทักษะกระบวนการ ที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการและความสัมพันธ์ รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ได้

5. ที่ปรึกษา (Coach) หมายถึง ครูผู้สอนมีความสามารถและทักษะในการให้คำชี้แนะสะท้อนกลับข้อมูลที่พัฒนาทักษะการเรียนรู้ และทักษะดำรงชีวิตของนักเรียน ปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความรับผิดชอบ และความสามัคคีให้เกิดขึ้นแก่นักเรียน มีมุทิตาจิตต่อนักเรียน โดยแสดงออกถึงความรัก ความห่วงใยอย่างจริงใจต่อนักเรียน มีจิตวิญญาณของความเป็นครู ให้คำปรึกษา แนะแนวการดำเนินชีวิตอย่างเต็มใจ เป็นแบบอย่างทางคุณธรรมจริยธรรมและศีลธรรม ให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการและพฤติกรรมส่วนตัวแก่นักเรียน มีความสามารถในการแก้ปัญหาพฤติกรรมนักเรียนเพื่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนอย่างเป็นระบบ สามารถชี้นำ หรือแนะแนวทางเพื่อให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้โดยการสังเกต การสำรวจ การทดลองและสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนเพื่อพร้อมที่จะเข้าใจ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน เพื่อให้ผู้ได้เรียนรู้ได้อย่างราบรื่นและเสริมแรงเพื่อให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่ครูต้องการ และให้ผู้เรียนมั่นใจในการกระทำของตนเองได้

6. ผู้สร้างนวัตกรรม หรือ นักประดิษฐ์ (Innovation builder or inventor) หมายถึง ครูผู้สอนมีความสามารถ และทักษะในการวิเคราะห์ สรุปประเด็น ติดตามเชื่อมโยงสู่สิ่งใหม่ ๆ สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความหลากหลายทางความคิดอย่างต่อเนื่อง มีความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มีการคิดโครงการใหม่ ๆ ในการพัฒนาตนเองโดยสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ไปพร้อมกับนักเรียนในการศึกษาความรู้เรื่องใหม่ ๆ เพื่อพัฒนานวัตกรรม

สามารถศึกษาอบรมทางไกลได้หลายรูปแบบ และสามารถหาความรู้จากสื่อออนไลน์ในระบบต่าง ๆ ได้ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในด้านการสร้าง และบูรณาการความรู้ต่าง ๆ ที่มีมาใช้ในการสร้างสรรค์กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน และเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ได้หลากหลาย และชี้ให้นักเรียนเห็นถึงข้อดีข้อเสียและการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างเหมาะสมได้

7. นักทฤษฎี (Theorist) หมายถึง ครูผู้สอนมีความสามารถและทักษะในการมีความรอบรู้ในด้านความรู้ทั่วไปการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความสามารถในการปฏิบัติการสอน สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนได้ดี สามารถคิดวิเคราะห์อย่างลึกซึ้ง และประเมินข้อมูลสารสนเทศ และแนวคิดจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย มีทักษะการเรียนรู้ในเนื้อหาที่สอน มีมโนทัศน์ในหลักการทฤษฎี โครงสร้าง และกรอบความคิดของเนื้อหาที่สอน มีความเข้าใจเทคโนโลยีในระดับที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้งานในชีวิตประจำวันได้ มีความรู้ในวิชาชีพครูและวิชาที่จะสอนอย่างกว้างขวางลึกซึ้งและเป็นระบบ และมีทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลขการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

8. นักกิจกรรม (Activist) หมายถึง ครูผู้สอนมีความสามารถและทักษะในการจัดกิจกรรมและเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกในชั้นเรียน เข้าร่วมกิจกรรมที่สถานศึกษากำหนด มีบทบาท หรือมีส่วนร่วมในการสร้างให้เกิดความเท่าเทียมความยุติธรรมในสังคม ศึกษาค้นคว้า และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา ท้องถิ่น และชุมชน มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรท้องถิ่นระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และผู้รับบริการ มีการร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันผ่านสื่อเทคโนโลยีจนพัฒนาเป็นเครือข่ายความร่วมมือ และสามารถจัดกิจกรรมให้เชื่อมโยงระหว่างนักเรียนด้วยกัน นักเรียนกับครู ครูภายในสถานศึกษาเดียวกันหรือต่างสถานศึกษาระหว่างสถานศึกษา และสถานศึกษากับชุมชนได้

9. นักเทคโนโลยี (Technologist) หมายถึง ครูผู้สอนมีความสามารถและทักษะในการจัดระบบสารสนเทศการเรียนรู้ และเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สามารถถ่ายทอดหรือขยายความรู้ของตนเองสู่นักเรียนผ่านสื่อเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเสาะหา และคัดเลือกเนื้อหาความรู้หรือเนื้อหาที่ทันสมัย เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนผ่านทางสื่อเทคโนโลยี สามารถใช้เทคโนโลยีอย่างคุ้มค่าและหลากหลาย สามารถใช้เทคโนโลยีสร้างบทเรียนที่เหมาะสมกับเนื้อหา และนักเรียน

และสามารถใช้เทคโนโลยีในการประเมินผลได้อย่างเหมาะสมกับเนื้อหาและสภาพนักเรียนได้

10. ผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์การ (Originator of organizational change) หมายถึง ครูผู้สอนมีความสามารถ และทักษะในการให้กำลังใจสมาชิกในชั้นเรียนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่แตกต่าง มีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของกระบวนการเรียนการสอน สามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีการส่งเสริมการสร้างความหลากหลายในความคิด และสามารถส่งเสริมให้สมาชิกในชั้นเรียนกล้าคิดกล้าแสดงออกได้

11. นักวิจัย (Researcher) หมายถึง ครูผู้สอนมีความสามารถและทักษะในการวิจัย และพัฒนา มีการจัดทำระเบียบการวัด และประเมินผลในการพัฒนาหลักสูตร มีการวิจัย ศึกษาปัญหาในชั้นเรียน และแก้ปัญหาโดยการทำวิจัยปฏิบัติการ มีการศึกษาปัญหา และจัดทำโครงการวิจัยในชั้นเรียนอย่างง่าย โดยใช้กระบวนการ PAOR ในการแก้ไขปัญหา ฝึกทักษะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ให้กับตนเองได้และศึกษาหาวิธีการตรวจสอบความรู้เดิมของผู้เรียนโดยสอนด้วยการปฏิบัติ และมีการป้อนกลับได้

12. นักเรียน หรือ นักศึกษา (Student) หมายถึง ครูผู้สอนมีความสามารถและทักษะในการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี และการติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่จะเปลี่ยนแปลงห้องเรียนในอนาคต เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ เข้าร่วมโครงการ / สัมมนาระหว่างการปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน ศึกษาดูงานหน่วยงานที่เป็นเลิศทางการศึกษา และหน่วยงานอื่นทั้งใน และต่างประเทศเพื่อพัฒนาตนเองในทักษะอาชีพ และทักษะอื่น ๆ และสามารถทำการวิจัยเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมาทำเป็นผลงานวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นได้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2561, หน้า 86) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะครูไทยในยุคศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

1. สร้างและบูรณาการความรู้ได้
2. มีความคิดวิเคราะห์ และสร้างสรรค์
3. มีวิสัยทัศน์ และตกผลึกทางความคิดเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เรียน

4. ครูต้องรู้ และเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ มีทักษะใหม่ ๆ พร้อมทั้งชี้แนะข้อดีข้อเสียให้ผู้เรียนได้

5. มีทักษะการสอนเด็กให้เติบโตเต็มศักยภาพและสร้างผลงานใหม่ ๆ

6. ต้องเข้มแข็งในจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม และชักชวนให้คนอื่น ๆ ทำเพื่อสังคม

7. มีบทบาทนำด้านการสอน และวิชาชีพ พัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและในวิชาชีพร่วมกับผู้บริหารมากขึ้น

ประสาท เนืองเฉลิม (2563, หน้า 19 – 21) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของครูในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

1. การจัดสภาพแวดล้อม และบรรยากาศของห้องเรียนเป็นศูนย์กลางผู้เรียนทุกคนล้วนมีความสนใจ ความถนัด และความแตกต่างกันการเรียนการสอนจึงไม่ใช่เป็นไปตามความต้องการของครูเท่านั้น หากแต่เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีส่วนร่วมสร้างเสริมบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยเอื้อประโยชน์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ ซึ่งสภาพแวดล้อม และบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีจะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียน

2. ผู้เรียน คือ ผู้ผลิตความรู้ด้วยตนเอง เมื่อสังคมก้าวผ่านสู่การเรียนรู้ในยุคใหม่โดยใช้ความรู้ที่สั่งสมในยุคที่ผ่านมาเพื่อพัฒนานวัตกรรม และนำไปสู่การสร้างคุณค่าต่อการดำรงชีวิตเทคโนโลยีสารสนเทศกลายเป็นแหล่งเรียนรู้อันมหาศาลที่สามารถเข้าถึงได้แบบไม่จำกัดกาล จำกัดสถานที่ ดังนั้น การติดต่อสื่อสารและการเชื่อมโยงข้อมูลสะดวก ประหยัด รวดเร็ว ความรู้จึงไม่ควรเป็นการเรียนเพื่อสอบและประเมินผลการเรียน แต่หากเป็นการประเมินการเรียนรู้ที่เป็นไปตามศักยภาพ รู้จักนำข้อมูลสารสนเทศที่หลากหลายมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่าต่อการตัดสินใจในการสร้างนวัตกรรมที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิต

3. บูรณาการความรู้ต่าง ๆ ที่มีมาใช้ในกำรสร้างสรรค์และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ความรู้มีอย่างมหาศาล แต่การนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิตและการทำงานจำเป็นต้องมีวิธีการนำมาใช้อย่างฉลาดรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งยุคที่เครือข่ายอินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีสารสนเทศได้เปลี่ยนแปลงวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนความรู้ต่าง ๆ ล้วนได้รับการพัฒนา และต่อยอดจากผลงานวิจัยที่มาแต่ก่อน และผ่านการยอมรับโดยแวดวงทางวิชาการ การนำความรู้มาบูรณาการจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้แบบ

ข้ามศาสตร์ จนนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างหลากหลายรูปแบบ อาทิ การข้ามศาสตร์ระหว่างดนตรีศึกษากับฟิสิกส์ ซึ่งเป็นศาสตร์ของมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์กับวิทยาศาสตร์การเล่นดนตรีต้องมีความรู้เรื่องเสียง ความถี่รูปทรง รูปร่าง การออกแบบเครื่องดนตรี ในขณะที่ทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เกี่ยวพันกับสุนทรียะ วัฒนธรรม การจรรโลงใจ การเชื่อมโยงความเป็นชุมชน หากครูทำความเข้าใจข้ามศาสตร์ก็จะสร้างมูลค่าทางความคิดและเกิดคุณค่าในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

4. แบบอย่างทางสังคม มีจรรยาบรรณคุณธรรม จริยธรรม ครูก็เปรียบดังผู้ที่ออกแบบสังคมในโลกปัจจุบัน และอนาคต สามารถชี้นำความคิด และวิธีการดำรงชีวิตของคนในสังคมโดยใช้กระบวนการทางการศึกษาเป็นเครื่องมือนำพาผู้เรียนสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ การเป็นแบบอย่างที่ดีโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ จะเป็นหนทางนำไปสู่การสร้างตัวแบบที่ดี ในการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างปกติสุข รวมทั้งการเป็นต้นแบบในจริยวัตรการครองตน ครองคนครองงาน มีจรรยาบรรณในวิชาชีพครู มีคุณธรรม และจริยธรรม ซึ่งการเป็นต้นแบบที่ดีก็จะสร้างสังคมคุณภาพ

สิทธิพล อาจอินทร์ (2562, หน้า 70) ได้กล่าวว่า ครูในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความรู้ ความที่หลากหลายด้านเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ครูในศตวรรษที่ 21 ควรมีคุณลักษณะสำคัญ 10 ประการ ดังนี้

1. มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการจัดการเรียนรู้

2. มีความเชี่ยวชาญในรายวิชา หรือเนื้อหาวิชาที่สอน

3. มีความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนำมาใช้ในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ รวมทั้งการเลือกใช้สื่อ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. มีความสามารถในด้านเทคโนโลยี ใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลเนื้อหา สร้างบทเรียน สื่อการเรียนรู้ รวมทั้งการบูรมาการเทคโนโลยีกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน

5. มีทักษะการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อขยายองค์ความรู้ของตนเอง

6. เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้เรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

7. มีความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นนักประเมินที่ดี มีความบริสุทธิ์ ยุติธรรม

8. มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีมุทิตา ความรักความปรารถนาดี และความห่วงใยอย่างจริงใจแก่ผู้เรียน

9. เป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม

10. มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities: PLC) เพื่อเป็นเครือข่ายให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากคุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 สรุปได้ว่า ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความสามารถปรับเปลี่ยนบทบาทและพัฒนาตนเองให้เหมาะสมและสอดคล้องกับยุคสมัยที่เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นที่ปรึกษาที่คอยให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและส่งเสริมผู้เรียนอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตลอดจนสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ครูต้องมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือผ่านการรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ ผู้บริหาร และชุมชน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่กระตือรือร้นและแสวงหาความรู้ใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการนำความรู้ ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการออกแบบและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การสร้างสื่อและนวัตกรรม ตลอดจนประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยในการศึกษา วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ รวมถึงมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสืบค้นข้อมูลและเนื้อหา สร้างบทเรียนและสื่อการเรียนรู้ ตลอดจนบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ และช่วยให้ครูสามารถสร้างผลงานและนวัตกรรมทางการศึกษา พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและยกระดับผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ตาราง 8 ครูในศตวรรษที่ 21

ครูในศตวรรษที่ 21	ตัวชี้วัดครูของศตวรรษที่ 21
ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความสามารถปรับเปลี่ยนบทบาทและพัฒนาตนเองให้เหมาะสมและสอดคล้องกับยุคสมัยที่เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นที่ปรึกษาที่คอยให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและส่งเสริมผู้เรียนอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตลอดจนสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ครูต้องมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือผ่านการรวมกลุ่ม ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ ผู้บริหาร และชุมชน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่กระตือรือร้นและแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการนำความรู้ ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการออกแบบและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	1. เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นที่ปรึกษา คอยให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และส่งเสริมผู้เรียนอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตลอดจนสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง 2. ครูต้องมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือผ่านการรวมกลุ่ม ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ ผู้บริหาร และชุมชน 3. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่กระตือรือร้นและแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 4. มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการนำความรู้ ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการออกแบบและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การสร้างสื่อและนวัตกรรม ประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยในการศึกษา วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัด

ตาราง 8 (ต่อ)

ครูในศตวรรษที่ 21	ตัวชี้วัดครูของศตวรรษที่ 21
การสร้างสื่อและนวัตกรรม ตลอดจนประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยในการศึกษา วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ รวมถึงมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสืบค้นข้อมูลและเนื้อหา สร้างบทเรียนและสื่อการเรียนรู้ ตลอดจนบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ และช่วยให้ครูสามารถสร้างผลงานและนวัตกรรมทางการศึกษา พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและยกระดับผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	การเรียนการสอนอย่างเป็นระบบมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสืบค้นข้อมูลและเนื้อหา สร้างบทเรียนและสื่อการเรียนรู้ บูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ 5. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ ครูสามารถสร้างผลงานและนวัตกรรมทางการศึกษา พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและยกระดับผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21

1. ความหมายของความสุขในการทำงานของครู

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความหมายของความสุขในการทำงานของครู ไว้ดังนี้

1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

กษมา ช่วยยิ้ม (2563, หน้า 12) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงานความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน สามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ มีความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมายและเพื่อนร่วมงาน มีความผูกพันในงานและทำให้อยู่ในองค์กรได้ต่อไป

นิภาพร หาญยิ่ง (2565, หน้า 23) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความพอใจได้กระทำในสิ่งที่ตนรัก ชอบ รู้สึกสนุกสนานกับงานที่ทำ มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำผูกพันในงานที่ตนทำกระตือรือร้น และยินดีที่ได้กระทำ ในงานที่ตนรัก ยินดีกับความสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือและได้รับสิ่งที่ตนปรารถนาจากงานที่ตนได้ลงมือทำ

ณัฐชนนท์ คงอยู่ (2565, หน้า 44) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดในเชิงบวกของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง กับบรรยากาศในการทำงาน เนื่องจากรู้สึกว่าพึงพอใจในงานที่ทำ และรู้สึกว่าตนมีคุณค่าอันเป็นที่ยอมรับ รวมทั้งได้รับความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และพร้อมที่จะสร้างสรรค์สิ่งดี ๆ ให้แก่ตนเองและองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

Warr (2007, p. 726) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความสุขที่เกิดขึ้นจากภายในของจิตใจเพื่อตอบสนองต่อสภาวการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เป็นประสบการณ์ของการทำงานที่มีความสำคัญต่อทุกคนทั้งในด้านการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล

Kjerulf (2019, p. 21) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกของความสุขที่ได้มาจากการทำงาน

จากความหมายของความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกและสภาวะทางอารมณ์เชิงบวกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลจากการปฏิบัติงาน โดยบุคคลมีความพึงพอใจ รื่นรมย์ สนุกสนาน และกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกว่างานมีคุณค่าและมีความหมาย ได้ทำงานที่ตนรักหรือสนใจ ตลอดจนได้รับการยอมรับ ความร่วมมือ และความสัมพันธ์ที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกดังกล่าวส่งผลให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อหน้าที่และองค์การ มีแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของตน สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ดี และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

1.2 ความหมายของความสุขในการทำงานของครู

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 12) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกพอใจ ดีใจ สนุกสนานของครูที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน มีความผูกพันในงานที่ทำ ทำให้เกิดแรงผลักดันในทางบวกให้กับตนเองและองค์กร ทั้งยังสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

เพ็ญศิริ บัวสุวรรณ (2563, หน้า 29 – 31) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานของครู หมายถึง ภาวะที่ครูมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และรับรู้ว่าการทำงานนั้นมีคุณค่าและความหมายต่อชีวิต ทั้งในด้านความสำเร็จส่วนบุคคลและการสร้างประโยชน์ให้แก่ผู้เรียนและสังคม ความสุขนี้จะเกิดขึ้นได้เมื่อครูได้รับการสนับสนุนจากองค์กร มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

กิติมา ใจปลื้ม (2565, หน้า 34) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่งที่บุคคลจะแสดงออกอารมณ์ในทางบวกเป็นผลมาจากความรู้สึกดีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทางานที่บุคคลต้องรับผิดชอบการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจและมีประสิทธิภาพ

สุจิตรา แก้วจันทร์ (2565, หน้า 46 – 47) กล่าวว่า หมายถึง ความสุขของครู คือ สภาวะที่ครูรู้สึกว่าตนเองได้รับการตอบสนองทั้งด้านความต้องการพื้นฐานและความต้องการทางจิตใจ อาทิ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในสายงานและโอกาสในการสร้างผลงาน ครูที่มีความสุขจึงเป็นผู้ที่มีพลังงานเชิงบวกในการสอนและสามารถปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงในวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Manion (2003, อ้างถึงใน กรรณิกา การวงค์, 2566, หน้า 27) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การกระทำที่เกิดจากการเรียนรู้พฤติกรรมการแสดงออกและความคิดสร้างสรรค์ ของตนเอง มีพลังการแสดงออกได้ทั้งทางร่างกายและคำพูดการแสดงออกเต็มไปด้วยพลังและความตื่นเต้น ความสุขในการปฏิบัติงาน

เกิดขึ้นเมื่อมีการมองเห็นคุณค่าในตัวบุคคล ให้การยอมรับนับถือทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกรักและอยากที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ผลดี

จากความหมายของความสุขในการทำของครู ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสุขในการทำของครู หมายถึง สภาวะทางอารมณ์และความรู้สึกเชิงบวกที่เกิดจากการที่ครูมีความพึงพอใจ และภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ ตระหนักว่างานของตนมีคุณค่าและมีความหมายต่อผู้เรียน สังคม และการดำเนินชีวิตของตนเอง โดยครูได้รับการยอมรับความร่วมมือ และการช่วยเหลือเกื้อกูลจากเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษา มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย ได้รับค่าตอบแทนอย่างเพียงพอ และมีโอกาสพัฒนาตนเองและก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลให้ครูมีพลังและแรงจูงใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อหน้าที่และองค์การ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและสร้างสรรค์ สามารถปรับตัวและเผชิญกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลงในวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู

นักวิชาการและนักวิจัย ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู ไว้ดังนี้

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2551, หน้า 2 – 3) ได้นำเสนอแนวความคิด ความสุขพื้นฐาน 8 ประการ หรือ HAPPY 8 ความสุขแปดประการ คือแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ผ่านความสุขในโลกสามใบที่ทับซ้อนกันอยู่โลกส่วนตัวของมนุษย์ โลกครอบครัวของมนุษย์ และโลกสังคมของมนุษย์เพื่อที่จะมองความสุขของมนุษย์ทั่วไปว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้างและจะจัดการได้อย่างไรโดยขีดวงรอบที่ตัวคนแล้วก็วงรอบของครอบครัวแล้วก็วงรอบของสังคม ซึ่งในส่วนของสังคมเราแบ่งเป็นส่วนสังคมภายในองค์กรกับนอกองค์กร มองความสุขเป็นสามส่วนคือความสุขของตัวเราเอง ความสุขของครอบครัว ความสุขขององค์กรและสังคม ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

1. สุขภาพดี (Happy body) คือ การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจ พร้อมที่จะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามา

2. น้ำใจงาม (Happy heart) คือ การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่นเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง บทบาทเจ้านาย – ลูกน้อง และรู้ผลจากการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่าง ๆ

3. สังคมดี (Happy society) คือ การมีความรัก ความสามัคคี ปรองดอง เอื้อเฟื้อต่อองค์กรที่ตนทำงาน โดยการมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีจะทำให้สมาชิกพร้อมร่วมแรงร่วมใจ ช่วยกันพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า

4. ผ่อนคลาย (Happy relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะหากคนทำแต่งาน โดยไม่รู้จักสรรหาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

5. หาความรู้ (Happy brain) คือ มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งเป็นการผลักดันให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

6. ทางสงบ (Happy soul) คือ มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะจะทำให้ชีวิตดำเนินไปในทางที่ดี ทำให้มีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ เป็นคนดี คิดดี ทำดี และมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง

7. ปลอดหนี้ (Happy money) คือ การมีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักวิธีใช้เงิน ไม่ใช้สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็นยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

8. ครอบครัวดี (Happy family) คือ มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว ให้ความสำคัญต่อครอบครัว เพราะครอบครัวเปรียบเสมือนภูมิคุ้มกันที่ดี เมื่อต้องเจอปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ครอบครัวจะเป็นกำลังใจสำคัญให้สามารถฟันฝ่าไปได้

กนกนันท์ ยศหนัก (2564, หน้า 14) ได้เสนอแนวคิดว่า ความสุขในการทำงานของครู คือ สภาวะทางบวกที่เกิดจากการรับรู้และประสบการณ์ของครูต่อบทบาทหน้าที่ของตน ซึ่งประกอบด้วยความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ และแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการปฏิบัติงานสอนและพัฒนาผู้เรียน โดยความสุขดังกล่าวมีรากฐานมาจากการผสมผสานปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ได้แก่

1. ปัจจัยภายใน (Internal Factors) ความสุขในการทำงานของครูมีรากฐานสำคัญจากปัจจัยภายใน ซึ่งเป็นคุณลักษณะหรือสภาวะทางจิตใจที่อยู่ภายในตัวบุคคลและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการรับรู้ การตัดสินใจ และพฤติกรรมการทำงาน ปัจจัย

เหล่านี้มีบทบาทเป็นแรงขับเคลื่อนภายใน (intrinsic motivation) ที่ช่วยให้ครูสามารถรักษาพลังและความมุ่งมั่นต่อวิชาชีพได้อย่างยั่งยืน

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (achievement at work) ซึ่งหมายถึงการที่ครูสามารถบรรลุเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การพัฒนาทักษะชีวิต และการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและสร้างแรงบันดาลใจ ความสำเร็จเช่นนี้ทำให้ครูเกิดความรู้สึกว่าการทำงานของตนมีความหมาย (sense of purpose) และมีคุณค่า (value) ต่อสังคม ความรู้สึกเหล่านี้ไม่เพียงเพิ่มระดับความสุข แต่ยังเป็นแรงขับเคลื่อนให้ครูมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและต่อยอดการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น

1.2 ความรักในงานสอนและความผูกพันกับผู้เรียนเป็นแรงผลักดันทางอารมณ์ที่ช่วยเสริมสร้างความสุขและความหมายในการทำงาน ครูที่มีความผูกพันกับผู้เรียนจะเข้าใจความต้องการและศักยภาพของผู้เรียนอย่างลึกซึ้ง สามารถปรับการสอนให้ตอบสนองต่อความแตกต่างของแต่ละบุคคล และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เกื้อกูลและสร้างแรงบันดาลใจ

2. ปัจจัยภายนอก (External Factors) นอกจากคุณลักษณะและแรงขับภายในแล้ว ความสุขในการทำงานของครูยังขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอก ซึ่งหมายถึงสภาพและเงื่อนไขที่แวดล้อมการทำงานและอยู่เหนือการควบคุมโดยตรงของครู ปัจจัยเหล่านี้ทำหน้าที่เป็น “ทรัพยากรสนับสนุน”

Warr (2007, pp. 21 – 22) ได้เสนอแนวคิดว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกจากจิตใจของบุคคลที่ต้องการ ตอบสนองต่อสถานการณ์ในองค์การหรือสนองต่อประสบการณ์ในการทำงาน โดยอธิบายไว้ดังนี้

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึก สนุกกับงาน และปราศจากความรู้สึกวิตกกังวล

2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึก เพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ ถูกใจ ตลอดจนยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน โดยเกิดความปรารถนาในการทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว กระตือรือร้นและมีชีวิตชีวาในการทำงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานของครู คือ สภาวะทางบวกที่เกิดจากการรับรู้และประสบการณ์ของครูต่อบทบาทหน้าที่ของตน ซึ่งประกอบด้วยความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ และแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการปฏิบัติงานสอนและพัฒนาผู้เรียน มีสุขภาพดี น้ำใจงาม สังคมดี ผ่อนคลาย หาความรู้ ทางสงบ ปลอดหนี้ และครอบครัวดี ความสุขเหล่านี้ครอบคลุมทั้งด้านกาย จิตใจ ปัญญา เศรษฐกิจ และความสัมพันธ์กัน

3. องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครู

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้กำหนดองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครู ไว้ดังนี้

กษมา ช่วยยิ้ม (2563, หน้า 8 – 9) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาความสุขในการทำงาน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

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

ก่อกนิษฐ์ กำมะลา (2563, หน้า 34) ผู้วิจัยศึกษาความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยนำแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสังเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้องค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความพึงพอใจในการทำงาน
2. ความสำเร็จในการทำงาน
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน

5. ลักษณะงานที่ทำ

6. มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ชลธิชา ดีบูชา (2565, หน้า 7) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างเสริมวัฒนธรรม องค์กรกับการสร้างความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของบทบาทในการสร้างความสุขในการทำงานมี 8 ด้าน ได้แก่

1. สุขภาพดี

2. น้ำใจดี

3. สังคมดี

4. การผ่อนคลายดี

5. ใฝ่รู้ดี

6. จิตวิญญาณดี

7. การเงิน

8. ครอบครัวดี

ณัฐชนนท์ คงอยู่ (2565, หน้า 14) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครู ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น

2. การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น

3. การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ตนเอง

4. การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง

5. การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู

6. การเป็นผู้ใช้เงินเป็น

7. การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้

8. การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร / สังคมของตนเองได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จิตประภัสสร ทะศรีแก้ว (2566, หน้า 5) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทางานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความพึงพอใจในงาน
2. การมีอารมณ์ทางบวก
3. ความพึงพอใจในชีวิต
4. ความสำเร็จในงาน

สุภาภรณ์ พวงเข็มแดง (2566, หน้า 3) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครู มี 4 ด้าน ประกอบไปด้วย

1. ด้านลักษณะของงาน
2. ด้านค่าตอบแทน
3. ด้านการเป็นที่ยอมรับ
4. ด้านความพึงพอใจในงาน

ธัญญา คอแก้ว (2567, หน้า 3) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครู มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความก้าวหน้าในการทำงาน
2. ความสำเร็จในการทำงาน
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. ค่าตอบแทน
5. การคิดเชิงบวก

พิมพ์ชนก เถื่อนโทสาร (2567, หน้า 4) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของความสุขในการของครู มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ที่ทำงานน่าอยู่
2. คนทำงานมีความสุข
3. ทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ
4. ความสมานฉันท์ในองค์กร

ภัทริณญา แพทย์อุดม, ทรงยศ แก้วมงคล และกุลจิรา รักษนคร (2567, หน้า 298) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครู มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่

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

สุรีรัตน์ นามศรี (2568, หน้า 10) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครู มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี
2. การคืนครูสู่ห้องเรียน
3. การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ
4. การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล
5. การมีครอบครัวดีมีความสุข
6. การมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ
7. การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม

Herzberg (1959, pp. 179 – 180) ได้นำเสนอ องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับ
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
4. ลักษณะงานที่ทำ
5. ความรับผิดชอบ

Fisher (2010, pp. 384 – 412) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงาน
2. ความผูกพันต่อองค์การ
3. การมีส่วนร่วมในงาน
4. ความทุ่มเทในงาน
5. ความก้าวหน้าและความกระชุ่มกระชวยในงาน
6. ความเบิกบานและแรงจูงใจภายใน
7. ความพอใจในที่ทำงาน

Kohll (2018, pp. 14 – 15) ได้นำเสนอ องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. สังคม
2. ความสุข
3. ร่างกายแข็งแรง
4. สนับสนุน
5. การกำกับดูแลซึ่งกันและกัน
6. ฉลาดทางอารมณ์ หรือควบคุมอารมณ์ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 9 การสังเคราะห์ความสุขในการทำงานของครู

องค์ประกอบความสุขในการทำงานของครู \ นักวิชาการและนักวิจัย	กษมา ช่วยยิ้ม (2563)	ก่อกนิษฐ์ กำมะลา (2563)	ชลธิชา ดีบูชา (2565)	ณัฐชนน์ ศงอยู่ (2565)	จิตประภัสสร ทะศรีแก้ว (2566)	สุภาภรณ์ พวงเข็มแดง (2566)	ธัญญา คอแก้ว (2567)	พิมพ์ชนก เถื่อนโทสาร (2567)	ภัทริณญา แพทย์อุดมและคณะ (2567)	สุรีรัตน์ นามศรี (2568)	Herzberg (1959)	Fisher (2010)	Kohll (2018)	ความถี่	ร้อยละ
1. การติดต่อสัมพันธ์ / มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน / การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี / การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร / สังคมของตนเองได้ (Happy Society) / สังคม / ความสมานฉันท์ในองค์กร	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓			✓	8	61.54
2. ความรักในงาน / ความทุ่มเทในงาน	✓											✓		2	15.38
3. ความสำเร็จในการทำงาน / ลูกศิษย์ตั้งใจเรียน / การมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ	✓	✓			✓		✓			✓	✓			6	46.15

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบความสุขในการทำงานของครู \ นักวิชาการและนักวิจัย	กษมา ช่วยยิ้ม (2563)	ก่อกนิษฐ์ กำมะลา (2563)	ชลธิชา ดีบูชา (2565)	ณัฐชนนท์ คงอยู่ (2565)	จิตประภัสสร ทะศรีแก้ว (2566)	สุภาภรณ์ พวงเข็มแดง (2566)	ธัญญา คอแก้ว (2567)	พิมพ์ชนก เถื่อนโทสาร (2567)	ภัทริณญา แพทย์อุดมและคณะ (2567)	สุรีรัตน์ นามศรี (2568)	Herzberg (1959)	Fisher (2010)	Kohll (2018)	ความถี่	ร้อยละ
4. การเป็นที่ยอมรับ	✓					✓					✓			3	23.68
5. ความพึงพอใจในการทำงาน / มีความสุขกับงาน / ความสุข / ทัศนคติเชิงบวกต่องาน	✓	✓			✓			✓				✓	✓	6	46.15
6. คุณภาพชีวิตในการทำงาน / ความเป็นอยู่ที่ดี / พึงพอใจในชีวิต		✓			✓					✓				3	23.68
7. วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน / สภาพแวดล้อมในการทำงาน / ที่ทำงานน่าอยู่		✓					✓	✓				✓		4	30.77

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบความสุขในการทำงานของครู \ นักวิชาการและนักวิจัย	กษมา ช่วยยิ้ม (2563)	ก่อกนิษฐ์ กำมะลา (2563)	ชลธิชา ดีบูชา (2565)	ณัฐชนน์ ศงอยู่ (2565)	จิตประภัสสร ทะศรีแก้ว (2566)	สุภาภรณ์ พวงเข็มแดง (2566)	ธัญญา คอแก้ว (2567)	พิมพ์ชนก เถื่อนโทสาร (2567)	ภัทริณญา แพทย์อุดมและคณะ (2567)	สุรีรัตน์ นามศรี (2568)	Herzberg (1959)	Fisher (2010)	Kohll (2018)	ความถี่	ร้อยละ
8. ลักษณะงานที่ทำ / ลดภาระงานนอกเหนือจากงานสอน / การคืนครูสู่ห้องเรียน		✓				✓				✓	✓			4	30.77
9. สุขภาพดี / ร่างกายแข็งแรง (Healthy)			✓	✓					✓				✓	4	30.77
10. น้ำใจงาม / ช่วยเหลือผู้อื่น / สนับสนุนซึ่งกันและกัน / มีส่วนร่วมสนับสนุนงาน			✓	✓					✓			✓	✓	5	38.46
11. ผ่อนคลาย / จัดการอารมณ์ / คิดเชิงบวก / ไม่เครียด / ความฉลาดทางอารมณ์			✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓	8	61.54

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบความสุขในการทำงานของครู \ นักวิชาการและนักวิจัย	กษมา ช่วยยิ้ม (2563)	ก่อกนิษฐ์ กำมะลา (2563)	ชลธิชา ดีบูชา (2565)	ณัฐชนน์ ศงอยู่ (2565)	จิตประภัสสร ทะศรีแก้ว (2566)	สุภาภรณ์ พวงเข็มแดง (2566)	ธัญญา คอแก้ว (2567)	พิมพ์ชนก เถื่อนโทสาร (2567)	ภัทริณญา แพทย์อุดมและคณะ (2567)	สุรีรัตน์ นามศรี (2568)	Herzberg (1959)	Fisher (2010)	Kohll (2018)	ความถี่	ร้อยละ
12. หาความรู้ / รักการเรียนรู้ / พัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ / ความมั่นคงและความก้าวหน้า			✓	✓			✓		✓	✓	✓	✓		7	53.85
13. ทางสงบ			✓											3	23.68
14. ปลอดหนี้ / ใช้เงินเป็น / ค่าตอบแทน / เงินเดือนสอดคล้องค่าครองชีพ / ค่าตอบแทนสมเหตุสมผล			✓	✓		✓	✓		✓	✓				6	46.15

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบความสุขในการทำงานของครู \ นักวิชาการและนักวิจัย	กษมา ช่วยยิ้ม (2563)	ก่อกนิษฐ์ กำมะลา (2563)	ชลธิชา ดีบูชา (2565)	ณัฐชนน์ ศงอยู่ (2565)	จิตประภัสสร ทะศรีแก้ว (2566)	สุภาภรณ์ พวงเข็มแดง (2566)	ธัญญา คอแก้ว (2567)	พิมพ์ชนก เถื่อนโทสาร (2567)	ภัทริณญา แพทย์อุดมและคณะ (2567)	สุรีรัตน์ นามศรี (2568)	Herzberg (1959)	Fisher (2010)	Kohll (2018)	ความถี่	ร้อยละ
15. ครอบครัวดี / รักและดูแลครอบครัว / การมีครอบครัวที่มีความสุข			✓	✓					✓	✓				4	30.77
16. มีคุณธรรมและความกตัญญู / เป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมและจริยธรรม / จิตวิญญาณดี				✓					✓	✓				3	23.68
17. ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment)												✓		1	7.69
18. ความรับผิดชอบ (Responsibility)											✓			1	7.69

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 9 การสังเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูที่จะใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครู ซึ่งมีค่าความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 46 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกันกำหนดเป็นชื่อตัวแปรดังนี้

ตาราง 10 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ความสุขในการทำงานของครู

องค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ความสุขในการทำงานของครู	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
1. การติดต่อสัมพันธ์ / มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน / การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี / การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร / สังคมของตนเองได้ / สังคม / ความสมานฉันท์ในองค์กร	1. การอยู่ในสังคมที่ดี	8	61.54
2. ผ่อนคลาย / การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ตนเอง / การคิดเชิงบวก / ความเบิกบานและแรงจูงใจภายใน / ไม่เครียด / ฉลาดทางอารมณ์ หรือควบคุมอารมณ์ได้ (Emotional) / คนทำงานมีความสุข	2. ความฉลาดทางอารมณ์	8	61.54
3. หาความรู้ / รักการเรียนรู้ / การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ / ความก้าวหน้าในการทำงาน / หน้าที่การงานมั่นคง มีความก้าวหน้า	3. การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน	7	53.85
4. ความสำเร็จในการทำงาน / ลูกศิษย์ตั้งใจเรียน / การมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ	4. ลูกศิษย์ประสบความสำเร็จ	6	46.15

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ความสุขในการทำงานของครู	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
5.ความพึงพอใจในการทำงาน / มีความสุขกับงาน / ความสุข (Happiness) / ทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ	5. ความพึงพอใจกับงานที่ทำ	6	46.15
6. ปลอดหนี้ / ใช้เงินเป็น / ค่าตอบแทน / ปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ / ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล	6. ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล	6	46.15

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครู ประกอบไปด้วย 6 ด้าน เพื่อความถูกต้องและเหมาะสม ผู้วิจัยขอนำเสนอการจัดลำดับความสุขในการทำงานของครู ดังนี้ 1) การอยู่ในสังคมที่ดี 2) การเป็นผู้ที่มีการคิดเชิงบวก 3) การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน 4) ลูกศิษย์ประสบความสำเร็จ 5) มีความสุขในการทำงาน 6) ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล

4. องค์ประกอบความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21

จากการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบความสุขในการทำงานของครูและครูในศตวรรษที่ 21 ใส่ตารางเพื่อจัดกลุ่ม องค์ประกอบความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ใหม่ นำเสนอดังตาราง 11

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 11 การกำหนดชื่อตัวแปรความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ที่ได้จากการจัดกลุ่มและสังเคราะห์

ความสุขในการทำงานของครู	ครูในศตวรรษที่ 21	องค์ประกอบความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21
การอยู่ในสังคมที่ดี	ครูต้องมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือผ่านการรวมกลุ่ม ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ ผู้บริหาร และชุมชน	การอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
การเป็นผู้ที่มีการคิดเชิงบวก	เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นที่ปรึกษา คอยให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและส่งเสริมผู้เรียนอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลตลอดจนสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง	ความฉลาดทางอารมณ์
การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน	เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่กระตือรือร้นและแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ตาราง 11 (ต่อ)

ความสุขใน การทำงานของครู	ครูในศตวรรษที่ 21	องค์ประกอบ ความสุข ในการทำงานของครู ในศตวรรษที่ 21
ลูกศิษย์ประสบ ความสำเร็จ	ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ ครู สามารถสร้างผลงานและนวัตกรรม ทางการศึกษา พัฒนาคุณภาพการจัด การเรียนการสอนและยกระดับผลการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ความสำเร็จในการ ทำงานของครู
ความพึงพอใจ กับงานที่ทำ	มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการนำความรู้ ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ มาใช้ในการออกแบบและพัฒนาการ จัดการเรียนรู้ การสร้างสื่อและนวัตกรรม ประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยในการศึกษา และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัด การเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เพื่อสืบค้นข้อมูลและเนื้อหา สร้างบทเรียนและสื่อการการเรียนรู้ บูรณาการเทคโนโลยีกับการจัดการเรียน การสอนในชั้นเรียนอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ	ความพึงพอใจ ในการทำงาน
ค่าตอบแทนที่ สมเหตุสมผล	–	ค่าตอบแทน ที่สมเหตุสมผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 11 การกำหนดชื่อตัวแปรความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ที่ได้จากการจัดกลุ่มและสังเคราะห์ ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) การอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 2) ความฉลาดทางอารมณ์ 3) การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ 4) ความสำเร็จในการทำงานของครู 5) ความพึงพอใจในการทำงาน 6) ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายและความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบข้างต้น สามารถสรุปรายละเอียด ได้ดังนี้

1. การอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

1.1 ความหมายการอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

หน่วยงาน นักวิชาการ และนักวิจัย ได้ให้ความหมายของการอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไว้ดังนี้

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2551, หน้า 2 – 3) ได้นำเสนอว่า สังคมดี (Happy society) คือ การมีความรัก ความสามัคคีปรองดอง เอื้อเฟื้อต่อองค์กร ที่ตนทำงาน โดยการมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีจะทำให้สมาชิกพร้อมร่วมแรงร่วมใจ ช่วยกันพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 123) ได้ให้ความหมายว่า มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง การที่ครูสร้างความสัมพันธ์ และเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา มีความเชื่อมั่น ยอมรับ ศรัทธาในค่านิยม เป้าหมายและกระบวนการบริหาร ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เกิดการร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2564, หน้า 32 – 33) ได้ให้ความหมายว่า การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี คือ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการเคารพซึ่งกันและกันของบุคลากรทุกระดับในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริพร ศรีวรรณ (2564, หน้า 92) ได้ให้ความหมายว่า การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความผูกพันทางอารมณ์กับองค์กร และได้รับการยอมรับในบทบาทหน้าที่ของตน ซึ่งจะช่วยให้เกิดแรงจูงใจและความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กิรชัญญา ของโพธิ์ (2565, หน้า 9) ได้ให้ความหมายว่า สังคมการทำงานที่ดี คือ กลุ่มบุคลากรที่สามารถทำงานร่วมกันโดยปราศจากความขัดแย้งที่รุนแรง มีการสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใส ตลอดจนมีระบบการสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมอย่างมีคุณภาพ

ชลธิชา ดีบูชา (2565, หน้า 8) ได้ให้ความหมายว่า สังคมดี หมายถึง สังคมที่สามารถสนับสนุนให้ครูมีความรัก ความเมตตา และมีความสามัคคีปรองดองกัน ช่วยเหลือกันในการทำงาน เอื้อเฟื้อต่อโรงเรียนที่ตนทำงาน คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งโดยการมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีจะทำให้สมาชิกพร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า นำไปสู่ความเป็นเลิศ อีกทั้งมีความรักและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อชุมชนที่ทำงานและพักอาศัย ร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นเช่น การให้บริการด้านวิชาชีพในการพัฒนาท้องถิ่น เป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ชุมชน ฯลฯ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนในการพัฒนาโรงเรียนตามสถานการณ์ที่เหมาะสม

สุรีรัตน์ นามศรี (2568, หน้า 77) ได้ให้ความหมายว่า การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี หมายถึง การที่ครูมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีรวมถึงมีความรัก ความเมตตา และมีความสามัคคีปรองดองกัน ช่วยเหลือกันในการทำงาน เอื้อเฟื้อต่อโรงเรียนที่ตนทำงาน คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง โดยการมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีจะทำให้ครูพร้อมร่วมแรงร่วมใจ ช่วยกันพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า

Layard (2005, p. 63) ได้ให้ความหมายว่า สังคมที่ดีทำให้คนมีความสุข หมายถึง การที่คนรู้สึกถึงความไว้เนื้อเชื่อใจของคนในสังคม เห็นได้จากประชาชนในประเทศที่พัฒนาแล้วมักย้ายถิ่นฐานบ่อยกว่าประชาชนในประเทศที่กำลังพัฒนา การโยกย้ายถิ่นฐานบ่อย ๆ ทำให้คนขาดความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้นได้

จากความหมายของ การอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรัก ความสามัคคี ความไว้วางใจ และการเคารพซึ่งกันและกัน สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีทัศนคติที่ดีต่อเป้าหมายของส่วนรวม และพร้อมที่จะร่วมแรงร่วมใจทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความสำคัญของการอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

หน่วยงาน นักวิชาการ และนักวิจัย ได้ให้ความสำคัญของการอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไว้ดังนี้

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562, หน้า 2) นำเสนอว่า จุดมุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะเดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุน ทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิต ดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงาน เป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจมีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณและสุขภาวะทางสังคม

กิติมา ใจปลื้ม (2565, หน้า 50) กล่าวว่า การมีสังคมดี ทำให้ครูมีความสามัคคี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีการทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและงานส่วนร่วม เมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งการเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว สถานศึกษาและสังคมด้วย

Robbins & Judge (2019, pp. 278 – 280) ได้อธิบายว่า สังคมการทำงานที่ดีช่วยสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนและยอมรับ ย่อมมีแนวโน้มที่จะทำงานด้วยความเต็มใจและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ ส่งผลให้องค์กรมีผลงานที่มีคุณภาพ

Armstrong (2020, pp. 319 – 320) ได้นำเสนอว่า บรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการสื่อสารอย่างเปิดเผย จะช่วยลดความขัดแย้ง กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน

จากความสำคัญของการอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คือ การมีสังคมดี ทำให้ครูมีความสามัคคี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีการทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและงานส่วนร่วม ช่วยสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร จะช่วยลดความขัดแย้ง กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ

มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม

ตาราง 12 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ความหมายของการอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	ความสำคัญของการอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรัก ความสามัคคี ความไว้วางใจ และการเคารพซึ่งกันและกัน สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีทัศนคติที่ดีต่อเป้าหมายของส่วนรวม และพร้อมที่จะร่วมแรงร่วมใจทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ	การมีสังคมดี ทำให้ครูมีความสามัคคี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีการทำงานเป็นทีม ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและงานส่วนร่วม ช่วยสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร จะช่วยลดความขัดแย้ง กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจมีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตสุขภาวะสังคม	สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันบนพื้นฐานของความรัก ความสามัคคี และความไว้วางใจโดยสมาชิกมีความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับทีม	1. ครูและบุคลากรมีการสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกที่ดีต่อกันบนพื้นฐานของความรัก ความสามัคคี และความไว้วางใจ 2. ครูและบุคลากร มีความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับทีม มีทัศนคติที่ดีต่อเป้าหมายส่วนรวม

ตาราง 12 (ต่อ)

ความหมายของการอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	ความสำคัญของการอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
		มีทัศนคติที่ดีต่อเป้าหมายส่วนรวม และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง ซึ่งสะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การทำงานเป็นทีม ที่ปราศจากความขัดแย้ง และสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ และพร้อมที่จะร่วมแรงร่วมใจทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ	3. ครูและบุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้า 4. รู้และบุคลากรมีการทำงานที่เน้นการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำงานเป็นทีมปราศจากความขัดแย้ง และสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน 5. ครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะร่วมแรงร่วมใจเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ความฉลาดทางอารมณ์

2.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์

หน่วยงาน นักวิชาการ และนักวิจัย หลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ดังนี้

ภูมิวรพล กุณทา (2563, หน้า 24) ได้ให้ความหมายว่าความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการรับรู้สึกของตนเองและผู้อื่น เพื่อการสร้างแรงจูงใจในตนเองและบริหารจัดการอารมณ์ในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม ซึ่งประกอบด้วย การตระหนักรู้ในตนเอง การควบคุมตนเอง การจูงใจตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และทักษะทางสังคม

ขจร บุตรแสงโคตร (2564, หน้า 10 – 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ มีจิตใจที่มั่นคง การมองโลกในแง่ดี รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความมุ่งมั่นแน่วแน่ มีเหตุผล มีสติ สามารถควบคุมตนเอง มีความสามารถในการรับรู้ถึงความต้องการของคนอื่น และรู้จักมารยาททางสังคม เป็นต้น

ธีระพงศ์ รองวัง (2566, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์ มีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจมีการแสดงออกทางกาย วาจา และอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ รู้ศักยภาพของตนเอง สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข มีความสามารถในการปรับตัว และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม

Meryem Özdemir and Mücahit (2024, p. 2) ได้อธิบายถึงความหมายไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ เข้าใจและสามารถตรวจสอบถึงอารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นได้ตลอดจน สามารถทำการการแยกแยะความแตกต่างของอารมณ์เหล่านั้น และการนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้มาบูรณาการเข้ากับการใช้ชีวิตเพื่อรับมือกับความต้องการในชีวิตประจำวันของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Luque, et al. (2022, p. 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการรับรู้ เข้าใจ ควบคุม และแสดงออกซึ่งอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถ

นำข้อมูลด้านอารมณ์ไปใช้ในการคิด การตัดสินใจ การแก้ปัญหา และการปรับตัวเพื่อดำเนินชีวิตและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของ ความฉลาดทางอารมณ์ ข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของครูในการรับรู้ เข้าใจ และตระหนักถึงอารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมและแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม มีเหตุผล มีสติ มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหา ปรับตัว และดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยครอบคลุมมิติด้านคุณธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (ดี) ความสามารถและประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิตและการทำงาน (เก่ง) และความพึงพอใจ ความสงบ และความสุขทางใจ

2.2 ความสำคัญของการมีความฉลาดทางอารมณ์

หน่วยงาน นักวิชาการ และนักวิจัย หลายท่านได้ให้ความสำคัญการมีความฉลาดทางอารมณ์ ไว้ดังนี้

ขจร บุตรแสงโคตร (2564, หน้า 88 – 89) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นคุณลักษณะสำคัญของครูที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาผู้เรียน ครูที่มีความฉลาดทางอารมณ์สามารถรับรู้ เข้าใจ และควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และส่วนรวม ตลอดจนสามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหาและปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ความฉลาดทางอารมณ์ยังช่วยส่งเสริมความสุขในการทำงาน สร้างแรงจูงใจ ความภูมิใจในตนเอง และความพึงพอใจในชีวิตการทำงานของครู ส่งผลให้ครูสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี และเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นอย่างยั่งยืน

ธีระพงศ์ รองวัง (2566, หน้า 235) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญของสุขภาพจิตและจิตใจของครู ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ครูที่มีความฉลาดทางอารมณ์สามารถแสดงออกถึงความสุขและความรื่นรมย์ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ มีความสามารถในการแสดงออกทางกาย วาจา และอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นอย่างเหมาะสม รู้จักวิธีจัดการและลดความเครียดจากแรงกดดันหรือ

ผลกระทบที่เกิดขึ้น รวมถึงมีทัศนคติเชิงบวกและการมองโลกในแง่ดีอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ

Meryem Özdemir and Mücahit (2024, pp. 17 – 18) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสมรรถนะสำคัญของครู เนื่องจากเป็นทักษะที่ช่วยให้สามารถรู้เท่าทันและเข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ควบคุมอารมณ์เชิงลบ และเสริมสร้างอารมณ์เชิงบวก อันนำไปสู่การจัดการความเครียด การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การแก้ไขปัญหาและความขัดแย้ง รวมถึงการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในห้องเรียน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน บรรยากาศการเรียนรู้ และพัฒนาการด้านอารมณ์สังคม และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

Luque, et al. (2022, pp. 30 – 31) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสมรรถนะสำคัญของครูผู้สอนที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอน ครูที่มีความฉลาดทางอารมณ์สามารถรับรู้ เข้าใจ และควบคุมอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม มีทัศนคติเชิงบวก สามารถจัดการความเครียดและความกดดันจากบทบาทหน้าที่ได้อย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมการสื่อสารที่ดี การแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล รวมถึงการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในสถานศึกษา นอกจากนี้ ความฉลาดทางอารมณ์ยังช่วยเสริมสร้างความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน และความมั่นคงทางจิตใจของครู อันนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืน และการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพโดยรวม

จากความสำคัญของการมีความฉลาดทางอารมณ์ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถและสมรรถนะสำคัญของครูผู้สอนในการรับรู้ เข้าใจ ควบคุม และแสดงออกซึ่งอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม มีความเห็นอกเห็นใจ มีความรับผิดชอบ มีทัศนคติเชิงบวก และสามารถบริหารจัดการความเครียด ความกดดัน และสถานการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ ส่งผลให้ครูมีความสุข ความพึงพอใจ และความมั่นคงทางจิตใจในการทำงาน สามารถสื่อสาร ทำงานร่วมกับผู้อื่น แก้ไขปัญหา และพัฒนาตนเองทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ บรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

ตาราง 13 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความฉลาดทางอารมณ์

ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์	ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความสามารถของบุคคลในการรับรู้ เข้าใจ และตระหนักถึงอารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมและแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม มีเหตุผล มีสติ มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหา ปรับตัว และดำเนิน	ความสามารถและสมรรถนะสำคัญของครูผู้สอนในการรับรู้ เข้าใจ ควบคุม และแสดงออกซึ่งอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม มีความเห็นอกเห็นใจ มีความรับผิดชอบ มีทัศนคติเชิงบวก และสามารถบริหารจัดการความเครียด ความกดดัน และ	ความสามารถและสมรรถนะของครูในการตระหนักรู้ เข้าใจ และบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเท่าทันและเหมาะสมตามสถานการณ์ โดยใช้สติและเหตุผลในการควบคุมการแสดงออกทางอารมณ์ มีทัศนคติเชิงบวก รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น จิตใจมั่นคง มองโลกในแง่ดีและรักษาสภาพจิตใจให้เป็นปกติได้แม้ในสภาวะที่ยากลำบาก มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง สามารถตัดสินใจ	1. ครูสามารถตระหนักรู้ เข้าใจ บริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเท่าทันและเหมาะสมตามสถานการณ์ โดยใช้สติและเหตุผลในการควบคุมการแสดงออกทางอารมณ์ 2. ครูมีทัศนคติเชิงบวก จิตใจที่มั่นคง รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มองโลกในแง่ดีและรักษาสภาพจิตใจให้เป็นปกติได้แม้ในสภาวะที่ยากลำบาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 13 (ต่อ)

ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์	ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยครอบคลุมมิติด้านคุณธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (ดี) ความสามารถและประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิตและการทำงาน (เก่ง) และความพึงพอใจ ความสงบ และความสุขทางใจ	สถานการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ ส่งผลให้ครูมีความสุข ความพึงพอใจ และความมั่นคงทางจิตใจในการทำงาน สามารถสื่อสาร ทำงานร่วมกับผู้อื่น แก้ไขปัญหา และพัฒนาตนเองทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ บรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน	แก้ปัญหา ปรับตัว และดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้ และสามารถบริหารจัดการความเครียด ความกดดันจากสถานการณ์ต่าง ๆ ส่งผลให้ครูมีความสุข ความพึงพอใจ และความมั่นคงทางจิตใจในการทำงาน สามารถสื่อสาร ทำงานร่วมกับผู้อื่น แก้ไขปัญหา และพัฒนาตนเองทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3. ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหา ปรับตัวและดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้ 4. ครูสามารถบริหารจัดการความเครียด ความกดดันจากสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่กระทบต่อคุณภาพงาน 5. ครูสามารถสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ส่งผลให้เกิดความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

3.1 ความหมายการพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

หน่วยงาน นักวิชาการ และนักวิจัย ได้ให้ความหมายการพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ไว้ดังนี้

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2551, หน้า 2 – 3) ได้กล่าวไว้ว่า หาความรู้ (Happy brain) หมายถึง มีการศึกษาเพื่อหาความรู้ที่ใช้ในการพัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งเป็นการผลักดันให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564, หน้า 26 – 38) ได้นำเสนอว่า การพัฒนาตนเอง (Self – development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 55) ได้กล่าวไว้ว่า “ความก้าวหน้าในอาชีพ” หมายถึง การเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ดีขึ้นหรือการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ประกอบด้วย 1) การเลื่อนขั้น 2) การเลื่อนตำแหน่ง 3) การเลื่อนเงินเดือน 4) การได้รับอำนาจ และ 5) การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง โดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ

ชุติมา สุภาวะไตร (2565, หน้า 3) ได้กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทหน้าที่ ซึ่งจะเป็นการวางแผนโดยฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จัดทำแผนเกี่ยวกับหน้าที่งาน โดยเริ่มจากการประเมินความสามารถพนักงานและพฤติกรรม เพื่อนำมาพิจารณาตามเกณฑ์ที่จัดไว้ในกรณีที่ทดแทนตำแหน่งเดิมที่ขาดไป รวมถึงการจัดให้ได้รับการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อเลื่อนขั้นไปตามสายงานอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังมุ่งให้พนักงานได้รับความสำเร็จตามความสามารถ ขณะเดียวกันองค์กรยังสามารถบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิต

ฐิตาภา ทัพวงศ์ (2564, หน้า 287) ได้กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคล เพราะการที่บุคคลมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งจะช่วยทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และรวมไปถึงการส่งเสริมให้บุคคลมีโอกาสได้ศึกษา

หาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การสร้างเสริมประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานจนสามารถนำความรู้ที่ได้ศึกษามาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง

Fisher (2010, pp. 384 – 412) ได้กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้าและความกระชุ่มกระชวยในงาน (Thriving and Vigor) หมายถึง ความรู้สึกว่าบุคคลมีกำลังวังชาและมีพลังที่เชื่อว่าตนกำลังเรียนรู้พัฒนาและเติมเต็มความสมบูรณ์ในชีวิตรวมถึงความรู้สึกถึงประสบการณ์ทางบวกที่เกี่ยวข้องกับความแข็งแรงทางด้านกายภาพพลังของอารมณ์และการรับรู้ถึงความมีชีวิตชีวา

จากความหมายของการพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การที่ครูหาความรู้ พัฒนาตนเอง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ การได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การสร้างเสริมประสบการณ์ต่าง ๆ อยู่เสมอ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานรวมทั้งมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ดีขึ้น หรือการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิต

3.2 ความสำคัญของการพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

หน่วยงาน นักวิชาการ และนักวิจัย ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ไว้ดังนี้

ชูศักดิ์ ตันทอง (2563, หน้า 55) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อชีวิตการทำงานของพนักงานทุกคน รวมทั้งในอาชีพสายงานต่าง ๆ เพราะความก้าวหน้าในอาชีพถือเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึง ความสำเร็จและความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน รวมทั้งความสำเร็จในชีวิตของบุคคล เช่น จากการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับอัตราเงินเดือนที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งทำให้มีรายได้และค่าตอบแทนจากการทำงานสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นก่อให้เกิดความพึงพอใจในตัวงานและประสบความสำเร็จในการทำงานได้

มาลิณี เทียมพัฒน์ (2564, หน้า 171) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจากในการปฏิบัติงานบุคลากร

สายวิชาการทุกคนนั้นต้องทำตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น จึงถือว่ามีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานหน้าที่การงาน เมื่อมีความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานก็จะทำให้มีความสุขในการทำงาน

Gavin and Mason (2004, อ้างถึงใน ครรชิต ชำนิประโคน, 2560, หน้า 28) กล่าวว่า การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยการยอมรับและความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

India Today Web Desk (2023, p. 1) นำเสนอว่า บุคคลที่หาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพจะทำให้เกิดผลดีต่อตนเองในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องประโยชน์หลักของการมีทักษะในการเรียนรู้ คือ การช่วยให้บุคคลดังกล่าวสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการเพิ่มพูนความรู้ การรักในการเรียนรู้จะช่วยให้ตนเองสามารถศึกษาและเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ตลอดเวลา ซึ่งส่งผลให้ความรู้ของตนเองมีการพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง ผลของการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และการเปิดรับการเรียนรู้จะช่วยให้ตนเองสามารถพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่อาจเป็นประโยชน์ในอาชีพหรือในชีวิตประจำวัน 2) มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ทักษะในการเรียนรู้ช่วยให้คุณสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมได้ดีขึ้นการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เมื่อบุคคลรักในการเรียนรู้บุคคลดังกล่าวจะสามารถตามทันกับการพัฒนาเทคโนโลยีและเครื่องมือใหม่ ๆ ที่มีผลต่อการทำงานและชีวิต ความสามารถในการปรับตัวในที่ทำงานและความรักในการเรียนรู้ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงานและการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรม 3) การเสริมสร้างความมั่นใจและความเชื่อมั่นของตนเองการมีทักษะในการเรียนรู้สามารถเสริมสร้างความมั่นใจและความเชื่อมั่นของบุคคลการเรียนรู้จากประสบการณ์จะช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และมีความมั่นใจในความสามารถของตัวเองมากขึ้น การมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรักในการเรียนรู้ทำให้บุคคลรู้ตัวว่าตนเองสามารถจัดการกับความท้าทายต่าง ๆ ได้ขึ้น 4) การเปิดโอกาสทางอาชีพ การมีทักษะในการเรียนรู้สามารถเปิดโอกาสทางอาชีพและการเติบโตในอาชีพ จะช่วยให้บุคคลมีความสามารถที่หลากหลายและสามารถรับผิดชอบในงานที่หลากหลาย การก้าวหน้าในอาชีพ และความรักในการเรียนรู้ช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นเพื่อความก้าวหน้า

ในอาชีพให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน 5) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การมีทักษะในการเรียนรู้ช่วยในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน การเรียนรู้จากผู้อื่น ความรักในการเรียนรู้ทำให้บุคคลเปิดรับความคิดเห็นและการเรียนรู้จากผู้อื่น ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การมีทักษะการสื่อสาร การเรียนรู้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยในการสร้างความสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง และเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน 6) การสนุกกับกระบวนการเรียนรู้ การมีทักษะในการเรียนรู้ทำให้กระบวนการเรียนรู้เป็นสิ่งที่สนุกสนานและน่าสนใจ การค้นพบสิ่งใหม่ และความรักในการเรียนรู้ทำให้บุคคลสนุกกับการค้นพบและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ตนเองไม่เคยรู้มาก่อน การสร้างความพึงพอใจการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และการพัฒนาตนเองทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน

จากความสำคัญของการพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ สรุปได้ว่า การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงาน มีทักษะในการเรียนรู้สามารถเปิดโอกาสทางอาชีพและการเติบโตในอาชีพจะช่วยให้บุคคลมีความสามารถที่หลากหลาย มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานหน้าที่การงาน เมื่อมีความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ก็จะทำให้มีความสุขในการทำงาน

ตาราง 14 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของของการพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

ความหมายของการพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	ความสำคัญของการพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การที่ครูหาความรู้พัฒนาตนเอง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพการได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน	การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงาน มีทักษะในการเรียนรู้สามารถเปิดโอกาสทางอาชีพ	การที่ครูหาความรู้พัฒนาตนเอง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพการได้รับการฝึกอบรม	1. ครูแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองผ่านการศึกษา การฝึกอบรม หรือการศึกษาดูงานในด้าน

ตาราง 14 (ต่อ)

ความหมายของการพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	ความสำคัญของการพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การสร้างเสริมประสบการณ์ต่าง ๆ อยู่เสมอมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานรวมทั้งมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ดีขึ้นหรือการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิต	และการเติบโตในอาชีพ จะช่วยให้บุคคลมีความสามารถที่หลากหลายมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานหน้าที่การงาน เมื่อมีความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานก็จะทำให้มีความสุขในการทำงาน	ศึกษาดูงาน การสร้างเสริมประสบการณ์ต่าง ๆ อยู่เสมอ มีการสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานรวมทั้งมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ดีขึ้น หรือการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิต	วิชาการและวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ 2. ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการกับผู้อื่นเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์และทักษะใหม่ ๆ 3. ครูนำความรู้และทักษะที่ได้รับมาสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 4. ครูสามารถปรับตัว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 (ต่อ)

ความหมายของการพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	ความสำคัญของการพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
		อันเป็นผลมาจากการพัฒนาสมรรถนะของตนเองรวมทั้งมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงาน หรือการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จและความสุขในการทำงานในระยะยาว	ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและนำความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาเพิ่มศักยภาพในการทำงานของตนเอง 5. การพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้สูงขึ้นส่งผลให้ครูประสบความสำเร็จและมีความสุขในการทำงานในระยะยาว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. ความสำเร็จในการทำงานของครู

4.1 ความหมายความสำเร็จในการทำงานของครู

หน่วยงาน นักวิชาการ และนักวิจัยได้ให้ความหมายของความสำเร็จในการทำงานของครู ไว้ดังนี้

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 59) ได้ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในการทำงานของครู หมายถึง การที่ครูปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

ตามคำสั่งของผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้างาน ได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งด้านปริมาณเวลา สถานที่ วิธีการ และการใช้อุปกรณ์เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยี ซึ่งผลดังกล่าวจะส่งผลไปถึงนักเรียนของตนเองในด้านความเป็นคนดี คนเก่ง และการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

กษมา ช่วยยิ้ม และคณะ (2563, หน้า 190 – 191) ได้ให้ความหมายว่าผลสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จในงานที่จะก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานนั้นบุคลากรซึ่งหมายถึงครู จะต้องมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นผู้มีส่วนร่วมพัฒนาสถานศึกษา มีความเจริญก้าวหน้ารวมถึงการพัฒนานักเรียนทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และมีทักษะในการทำงานที่ดีและจะต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานนั้นต่อไป และมีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานนั้นสำเร็จลุล่วง

ขนิษฐา เปาวะนา (2566, หน้า 52) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน หมายถึง พฤติกรรมของครูที่เกิดจากความรู้สึกต้องการทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมายความต้องการที่จะทำงานให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว รู้สึกภูมิใจที่สามารถแก้ไขปัญหาใน การปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบการปฏิบัติงานสำคัญ ๆ จนประสบผลสำเร็จ และไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับงาน มีความพอใจกับงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน

ชุกริ ลาโป (2568, หน้า 9) ได้ให้ความหมายว่า ความสำเร็จ หมายถึง ความรู้สึกที่ครูได้รับจากการประสบความสำเร็จในงานที่ทำซึ่งรวมถึงการเห็นผลลัพธ์ที่ดีจากการสอน การได้รับการยอมรับและคำชมเชยจาก ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียน และผู้ปกครอง นอกจากนี้ยังรวมถึงการบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จในด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาทักษะวิชาชีพ การได้รับรางวัลหรือการยกย่องในผลงาน ครูที่รู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในการทำงานจะมีแรงจูงใจในการสอนและพัฒนาตนเองมากขึ้น ซึ่งส่งผล ให้การสอนมีประสิทธิภาพและนักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุด ความสำเร็จในการทำงานยังช่วยให้ครูมีความมั่นใจในตนเองและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยลดความเครียดและความเหนื่อยล้าจากการทำงานทำให้ครูมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีขึ้น

Herzberg (1959, อ้างถึงใน ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล, 2564, หน้า 65) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบ

ผลสำเร็จอย่างดี รวมทั้งการแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้สำเร็จ เป็นที่น่าพอใจและปราบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

Manion (2003, pp. 652 – 655) ได้ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง ความสุขที่เกิดจากความสำเร็จในงานการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้า ได้รับรางวัลตอบแทน ได้รับโอกาสให้ทำงานที่ท้าท้ายความสามารถของตนมีอิสระในการทำงาน และมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า

จากความหมายของ ความสำเร็จในการทำงานของครู ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำเร็จในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกที่ครูได้รับจากการประสบความสำเร็จในงานที่ทำสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด สามารถแก้ปัญหาในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนมีพัฒนาการที่ครบถ้วนทั้งความรู้ คุณธรรม ทักษะและประสบความสำเร็จ ในขณะเดียวกันครูก็มีความสุข และพึงพอใจในงานที่ทำ ตลอดจนได้รับการยอมรับและมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า

4.2 ความสำคัญของความสำเร็จในการทำงานของครู

หน่วยงาน นักวิชาการ และนักวิจัย ได้ให้ความสำคัญความสำเร็จในการทำงานของครู ไว้ดังนี้

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 28) กล่าวว่า ผลงาน (Contribution) แสดงให้เห็นถึงความพยายามที่บุคคลได้ทำและมีการรับรู้ถึงคุณค่าของความพยายามนั้น ซึ่งผลงานถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการทำงาน อย่างมีความสุข ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ได้ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน ได้แก่ การที่บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สามารถชี้ประเด็นสำคัญ ๆ ได้ รู้สึกว่าได้งานที่มั่นคง

2. ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การที่บุคคลมีคนรับฟังความคิดเห็นของตน การได้รับผลตอบรับที่ดีในที่ทำงาน การได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการชื่นชอบในที่ทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ชุติมา เสือพันธุ์ (2563, หน้า 5 – 6) กล่าวว่า ความสำเร็จในงานของครูจะทำให้ครูมีความภาคภูมิใจในผลของความสำเร็จในหน้าที่ต่องานที่รับผิดชอบ สามารถทำให้งานสำเร็จได้ด้วยดี รู้สึกว่าหน้าที่ของครูคือการทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนนักเรียนแต่ก็มีความสุขในการสอนนักเรียนและครูมีความรู้สึกว่าตนเองสามารถทำงานกับทีมงานครั้งนี้ได้จนประสบผลสำเร็จได้

อภินันท์ โกช่วย (2563, หน้า 26 – 27) ได้กล่าวว่า การที่ครูสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างคุ้มค่า เหมาะสมกับเวลาและงบประมาณสามารถปฏิบัติงานพิเศษได้อย่างมีคุณภาพได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารอย่างต่อเนื่องและครูจะรู้สึกพึงพอใจและภูมิใจ เมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงาน รวมทั้งครูจะได้รับการยอมรับนับถือและความศรัทธาจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานนักเรียนและผู้ปกครอง

ธนพรรธ อนุเวช (2564, หน้า 38) กล่าวไว้ว่า การที่ครูสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายตลอดจนแก้ไขปัญหาได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี โดยครูสามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและตัวเอง ส่งผลให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและเกิดแรงจูงใจที่ใช้ประสิทธิภาพของตนในการ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

Herzberg, F. (1959, อ้างถึงใน ก่อกนิษฐ์ คำมะลา, 2563, หน้า 26) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

จากความสำคัญของความสำเร็จในการทำงานของครู ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำเร็จในการทำงานของครู คือ การที่ครูสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างคุ้มค่า ทำให้ครูมีความภาคภูมิใจในผลของความสำเร็จในหน้าที่ต่องานที่รับผิดชอบ รวมไปถึงการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีการยอมรับและความศรัทธาจากผู้อื่น เพื่อนร่วมงาน นักเรียน และผู้ปกครอง และการแก้ไขปัญหาและสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ได้ต่อองค์กรและตัวเอง ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

ตาราง 15 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความสำเร็จในการทำงานของครู

ความหมายของความสำเร็จในการทำงานของครู	ความสำคัญของความสำเร็จในการทำงานของครู	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความรู้สึกที่ครูได้รับจากการประสบความสำเร็จในงานที่ทำสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด สามารถแก้ปัญหาในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนมีพัฒนาการที่ครบถ้วนทั้งความรู้ คุณธรรม ทักษะและประสบความสำเร็จในขณะเดียวกันครูก็มีความสุข และพึงพอใจในงานที่ทำตลอดจนได้รับการยอมรับและมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรมี	การที่ครูสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างคุ้มค่า ทำให้ครูมีความภาคภูมิใจในผลของความสำเร็จในหน้าที่ต่องานที่รับผิดชอบ รวมไปถึงการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีการยอมรับและความศรัทธาจากผู้อื่น เพื่อน ร่วมงาน นักเรียน และผู้ปกครอง และการแก้ไขปัญหาและสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ได้ต่อองค์กรและตัวเอง ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	ความรู้สึกที่ครูมีความสุขและพึงพอใจที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย มาตรฐาน และตัวชี้วัดที่สถานศึกษากำหนดไว้ มีความมั่นใจและสามารถจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สื่อนวัตกรรมที่เหมาะสมมาพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงจุด มีความภาคภูมิใจในผลของความสำเร็จส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้คุณธรรม ทักษะและสำเร็จการศึกษารวมไปถึง	1. ครูมีความสุขและพึงพอใจที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย มาตรฐานและตัวชี้วัดที่สถานศึกษากำหนดไว้ 2. ครูมีความมั่นใจและสามารถจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สื่อนวัตกรรมที่เหมาะสมในการพัฒนางานได้อย่างมี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 15 (ต่อ)

ความหมายของความสำเร็จในการทำงานของครู	ความสำคัญของความสำเร็จในการทำงานของครู	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การพัฒนาและเจริญก้าวหน้า		การสนับสนุนจากผู้บริหาร มีการยอมรับและความศรัทธาจากผู้อื่น เพื่อน ร่วมงาน นักเรียน และผู้ปกครอง สร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและตัวเอง ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย	ประสิทธิภาพและตรงจุด 3. ครูมีความภาคภูมิใจที่เห็นผู้เรียนมีคุณภาพทั้งด้านความรู้ คุณธรรม ทักษะ และประสบความสำเร็จในการศึกษา 4. ครูได้รับการยอมรับ ความศรัทธาและคำชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และนักเรียน จากผลงานที่ได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจ 5. ครูรู้สึกถึงการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และภูมิใจที่ได้สร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งความก้าวหน้าของตนเองและองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. ความพึงพอใจในการทำงาน

5.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

หน่วยงาน นักวิชาการ และนักวิจัย ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ไว้ดังนี้

กษมา ช่วยยิ้ม (2563, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวกจากการที่มีความพอใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความรักและผูกพันกับงานที่ทำ รู้สึกว่าการทำงานเป็นสิ่งจำเป็น พอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกดีเมื่องานที่ทำสำเร็จ ภูมิใจในงานที่รับผิดชอบและในผลการทำงานปัจจุบัน

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 65) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง สภาวะของอารมณ์ ความรู้สึก และเจตคติทางบวกของครูที่มีต่องานที่ปฏิบัติ โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจ ความกระตือรือร้น ความเต็มใจและสนุก ร่าเริง เป็นต้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ เขาก็จะมีความพยายามอุตสาหะ มีความสุขในการทำงาน และความมุ่งมั่นจนงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์

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

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

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

จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง สภาวะของอารมณ์ ความรู้สึก และเจตคติทางบวกของครูที่มีต่องานที่ปฏิบัติ โดยมีความรักและผูกพันกับงานที่ทำ รู้สึกดีเมื่องานที่ทำสำเร็จ ภูมิใจในงานที่รับผิดชอบและในผลการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน

หน่วยงาน นักวิชาการ และนักวิจัย ได้ให้ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน ไว้ดังนี้

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 65) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกชอบหรือพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองตามระดับความต้องการ ภายใต้สภาพบรรยากาศการทางานที่ถูกใจ โดยมีสิ่งตอบแทนทางวัตถุและจิตใจ โดยมีภาวะแวดล้อมเป็นตัวจูงใจหลังจากได้ผ่านกระบวนการประเมินค่า

Hoy and Miskel (1982, p. 334) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลกระทบของความรู้สึกด้านจิตใจที่มีต่องานที่ทำมาแล้ว หรืองานในปัจจุบันเมื่อมีการประเมินบทบาทของงาน

McCormick and Ilgen (1985, p. 307) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติที่บุคคลมีต่องานของเขาหรือเป็นการตอบสนองด้านความพอใจต่องานของเขา

Warr (1990, pp. 176 – 177) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินชอบใจพอใจเต็มใจสนใจมีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

จากความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกเป็นสุข เพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจเต็มใจในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ภายใต้สภาพบรรยากาศการทำงานที่ถูกใจ โดยมีสิ่งตอบแทนทางวัตถุและจิตใจ โดยมีภาวะแวดล้อมเป็นตัวจูงใจหลังจากได้ผ่านกระบวนการประเมินค่า

ตาราง 16 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความพึงพอใจในการทำงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน	ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
สภาวะของอารมณ์ความรู้สึก และเจตคติทางบวกของครูที่มีต่องานที่ปฏิบัติ โดยมีความรักและผูกพันกับงานที่ทำ รู้สึกดีเมื่องานที่ทำสำเร็จ ภูมิใจในงานที่รับผิดชอบและในผลการทำงาน	ความรู้สึกเป็นสุข เพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจเต็มใจในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ภายใต้สภาพบรรยากาศการทำงานที่ถูกใจ โดยมีสิ่งตอบแทนทางวัตถุและจิตใจ โดยมีภาวะแวดล้อมเป็นตัวจูงใจหลังจากได้ผ่านกระบวนการประเมิน	สภาวะทางอารมณ์ความรู้สึก และเจตคติเชิงบวกของครูที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา โดยแสดงออกผ่านความรู้สึกเป็นสุข เพลิดเพลิน และเต็มใจ ทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถบนพื้นฐานของเจตคติเชิงบวกต่องานครู พึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงานและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข รวมถึงได้รับการยกย่องชมเชย หรือการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็น	1. ครูรู้สึกมีความสุข เพลิดเพลินและมีความรักผูกพันต่อวิชาชีพในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา 2. ครูมีความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถบนพื้นฐานของเจตคติเชิงบวกต่องานครู 3. ครูพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงานและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข 4. ครูมีความภาคภูมิใจใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 16 (ต่อ)

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน	ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
		แรงจูงใจทางจิตใจที่สำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ความภาคภูมิใจในความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง สามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ พอใจในผลงานของตนเองที่สามารถพัฒนาผู้เรียนและสร้างประโยชน์ให้องค์กรได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ส่งผลให้ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด	ความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง สามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 5. ครูรู้สึกพอใจในผลงานของตนเองที่สามารถพัฒนาผู้เรียนและสร้างประโยชน์ให้องค์กรได้ตามมาตรฐานที่กำหนด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6. ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล

6.1 ความหมายของค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล

หน่วยงาน นักวิชาการ และนักวิจัย ได้ให้ความหมายของค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล ไว้ดังนี้

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 52) ได้ให้ความหมายว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การที่ครูได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับมาตรฐานการครองชีพ

สุภาภรณ์ พวงเข็มแดง (2566, หน้า 5) ได้ให้ความหมายว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่โรงเรียนจ่ายให้แก่ครูงานค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ธัญญา คอแก้ว (2567, หน้า 23) ได้ให้ความหมายว่า ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง สิ่งที่จ่ายให้กับบุคลากรเพื่อทดแทนการทำงานของบุคลากร ซึ่งอาจอยู่ในรูปของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ การให้เป็นตัวเงิน อาจอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง เงินชดเชย บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น ส่วนการให้ในลักษณะไม่ใช่ตัวเงินได้แก่ ผลประโยชน์ สวัสดิการหรือการให้บริการต่าง ๆ กับพนักงานในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น รถรับส่งการบริการด้านสุขภาพ ให้การประกันต่าง ๆ เป็นต้น

UNESCO (2017, pp. 185 – 187) ได้นำเสนอความหมายว่า “ค่าตอบแทนครูอย่างเหมาะสม” หมายถึง ระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สะท้อนถึงทักษะวิชาชีพ ภาระงาน และคุณค่าทางสังคมของครู เพื่อให้ครูมีความมั่นคงทางการเงินและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนอย่างมีคุณภาพ

จากความหมายของค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผลข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล หมายถึง การที่ครูได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อาจอยู่ในรูปของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และให้ครูมีความมั่นคงทางการเงินและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนอย่างมีคุณภาพ

6.2 ความสำคัญของค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล

หน่วยงาน นักวิชาการ และนักวิจัย ได้ให้ความสำคัญของค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล ไว้ดังนี้

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 52) กล่าวว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นสิ่งที่ครูควรได้รับจากการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับมาตรฐานการครองชีพ

อิสริยา กลิ่นสุนทร (2564, หน้า 74) กล่าวว่า ค่าตอบแทนเป็นค่าใช้จ่ายที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นในรูปตัวเงิน และผลประโยชน์อื่นเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำาลังใจของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งดึงคนมีศักยภาพมาปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ประกอบไปด้วย 1) เงินเดือน เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงาน เป็นรายได้ประจำทุกเดือน 2) ค่าจูงใจ เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เป็นพิเศษเพื่อจูงใจให้มีการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น โบนัส เงิน รางวัลพิเศษ เป็นต้น

สุรีรัตน์ นามศรี (2568, หน้า 91) กล่าวว่า การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล เป็นปัจจัยที่จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งสามารถดึงคนมีศักยภาพมาปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และการสร้างความสุขในการทำงานอีกด้วย

Kagan (2024, p. 1) นำเสนอว่า ค่าจ้างที่สมเหตุสมผลเป็นค่าตอบแทนที่ยุติธรรมที่จ่ายให้กับเจ้าหน้าที่หน่วยงานของรัฐและเอกชน โดยคำนึงถึงทั้งปัจจัยทางตลาดและปัจจัยที่ไม่ใช่ทางตลาด ซึ่งตามปกติค่าจ้างมักจะสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อให้หน่วยงานของรัฐหรือเอกชน สามารถรับสมัครและจ้างเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรมซึ่งส่วนใหญ่การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะพิจารณาจากประเภทของงาน ทักษะและประสบการณ์ที่ต้องการ หน้าที่การงาน และสถานะทั่วไปของสภาพเศรษฐกิจ ซึ่งถ้ากำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ บุคลากรหรือ เจ้าหน้า ที่จะปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเต็มความรู้ความสามารถซึ่งจะส่งผลดีต่องานที่ได้รับมอบหมายหรืองานในหน้าที่ซึ่งทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐและเอกชนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

จากความสำคัญของค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล คือ ค่าใช้จ่ายที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นในรูปตัวเงิน และผลประโยชน์อื่นเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

ตาราง 17 นิยามเชิงปฏิบัติการและข้อบ่งชี้ของค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล

ความหมายของค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล	ความสำคัญของค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การที่ครูได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อาจอยู่ในรูปของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และให้ครูมีความมั่นคงทางการเงินและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนอย่างมีคุณภาพ	ค่าใช้จ่ายที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นในรูปตัวเงินและผลประโยชน์อื่นเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน	ผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ที่ครูได้รับจากการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งครอบคลุมทั้งในรูปแบบของเงิน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง หรือเงินพิเศษ ในระดับที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และพึงพอใจต่อผลประโยชน์อื่นที่ไม่ใช่เงิน เช่น สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ทางการ	1. ครูได้รับผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งครอบคลุมทั้งในรูปแบบของตัวเงิน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง หรือเงินพิเศษ ในระดับที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 2. ครูพึงพอใจต่อผลประโยชน์อื่นที่มิใช่ตัวเงิน เช่น สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ สิทธิการรักษาพยาบาล

ตาราง 17 (ต่อ)

ความหมายของค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล	ความสำคัญของค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
		รักษาพยาบาล มีการจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว ซึ่งผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนที่องค์กรจัดสรรให้โดยมีระดับที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต เป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการทำงานและกระตุ้นให้ครูอยากทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด	หรือการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ที่องค์กรจัดสรรให้ 3. โรงเรียนมีความพร้อมในมีการจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว 4. ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ครูได้รับ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้ครูอยากทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ 5. ผลประโยชน์ที่ครูได้รับส่งผลให้ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 (2568, หน้า 11 – 80) มีบริบททั่วไปดังนี้

1. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 917 ศูนย์ราชการอำเภอ สว่างแดนดิน หมู่ที่ 11 ตำบลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร อยู่ทางด้านทิศตะวันตกของจังหวัดสกลนคร เป็น 1 ในจำนวนเขตพื้นที่การศึกษาทั้งหมด จำนวน 245 เขตของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 โดยใช้สถานที่และอาคารสำนักงานของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ห่างจากกรุงเทพมหานคร 615.64 กิโลเมตร ห่างจากศาลากลางจังหวัดสกลนคร 87.18 กิโลเมตร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566)

2. เขตพื้นที่บริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีเขตพื้นที่บริการ จำนวน 7 อำเภอ ดังนี้อำเภอสว่างแดนดิน อำเภอพังโคน อำเภอพรรณานิคม อำเภอนิคมน้ำอูน อำเภอวาริชภูมิ อำเภอส่องดาวและอำเภอเจริญศิลป์

3. วิสัยทัศน์ (VISION)

“เป็นองค์กรมาตรฐาน ยึดหลักธรรมาภิบาล จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ”

4. พันธกิจ (MISSION)

4.1 ส่งเสริมและสนับสนุนจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์

4.2 ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยแก่ผู้เรียน

4.3 ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีความพร้อมสำหรับการแข่งขัน

4.4 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียม

4.5 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานและตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ

4.6 นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงรวมถึงหลักธรรมาภิบาลบูรณาการการจัดการศึกษาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

5. เป้าประสงค์ (GOAL)

5.1 ผู้เรียนได้รับโอกาสการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเสมอภาค ได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียม มีคุณภาพ มีสมรรถนะตามหลักสูตร มีทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และผู้เรียนมีขีดความสามารถในการแข่งขันรวมทั้งเป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทยและ Soft Power

5.2 ผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัย 4 ด้าน ได้แก่ ภัยจากบุคคล ภัยจากอุบัติเหตุ ภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาวะทางกายทางจิตใจ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และภัยจากไซเบอร์ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมี สุขภาวะที่ดี

5.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

5.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา นำข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพเหมาะสม

กับบริบทโดยยึดหลักธรรมาภิบาล สร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6. จุดเน้น (FOCUS)

6.1 ขับเคลื่อนนโยบายโรงเรียนไฉไล ปลอดภัย มีคุณภาพ

6.2 เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อเป็นองค์กรมาตรฐาน ยึดหลักธรรมาภิบาลจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

6.3 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นสมรรถนะ การจัดทำกรอบหลักสูตรท้องถิ่น รวมทั้งกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศีลธรรมและประชาธิปไตย เรียนได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime)

6.4 เสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้พื้นที่เป็นฐานควบคู่กับการให้ความรู้ด้านการวางแผนและการสร้างวินัย ด้านการเงินและการออม เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินครู

6.5 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกล (DLTV/DLIT) เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

7. ค่านิยมองค์กร (VALUE)

“องค์กรแห่งความสุข ยึดหลักธรรมาภิบาล ประสานสามัคคี ยินดีให้บริการ สื่อสารประทับใจ”

8. ประเด็นกลยุทธ์ / ยุทธศาสตร์ (STRATEGY)

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

จากบริบทเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารและความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สกลนคร เขต 2 มีการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติจริง และดำเนินการตามโครงการ แผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนโยบายของรัฐ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และจุดเน้น มีการกำกับ ติดตาม รวมถึงการพัฒนาระบบการศึกษาอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ บนพื้นฐานองค์กรแห่งความสุข ยึดหลักธรรมาภิบาล ประสานสามัคคี ยินดีให้บริการ สื่อสารประทับใจมีความรับผิดชอบ และมีจิตสาธารณะ ซึ่งงานวิจัยนี้จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีแนวทางด้านการวางแผนในการบริหารที่เกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับครู สร้างระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อสร้างความสุข แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ยั่งยืน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

แก้วกาญจน์ กิมานุวัฒน์ (2564, หน้า 191 – 200) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน และความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6. ปัจจัยการบริหาร จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน ได้คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ และ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน เสนอแนะไว้จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร

จันทร์วิภา จำนงค์การ (2564, หน้า 82 – 84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. การศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักคุณธรรม 2. การศึกษาประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารวิชาการ 3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิตต์พิชชา จริยา (2564, หน้าท 83 – 87) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 10 หลัก สูงสุด ได้แก่ ด้านหลักความเสมอภาค รองลงมา ได้แก่ ด้านหลักคุณธรรมและจริยธรรม หลักนิติธรรม หลักความเปิดเผยและโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ หลักการกระจายอำนาจ หลักภาระ รับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้ หลักการตอบสนอง หลักประสิทธิผล ส่วนหลักที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หลักประสิทธิภาพตามลำดับ 2. จากผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิ การศึกษา หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักภาระรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้ หลักความเปิดเผยและโปร่งใส หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ และหลักคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ทั้งภาพรวม และรายหลักทุกหลัก ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

กนกทิพย์ ทองประหยัด (2565, หน้า 75 – 78) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักคุณธรรมและจริยธรรม รองลงมา คือ หลักประสิทธิผล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หลักการตอบสนอง 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร รองลงมา คือ มีความตั้งใจและมีความพร้อมที่จะใช้ความพยายาม

ที่มีอยู่เพื่อองค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร 3) การบริหารตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .848

สุชัญญา สำราญ (2565, หน้า 96 – 100) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักคุณธรรมและจริยธรรม รองลงมา คือ หลักความเสมอภาค ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หลักประสิทธิภาพ 2) สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมุ่งเน้นวิชาการ รองลงมา คือ เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 3) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย หลักคุณธรรมและจริยธรรม (X_{10}) หลักการตอบสนอง (X_3) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยสามารถร่วมทำนายได้ร้อยละ 29.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มณฑิรา ขุมหิรัญ (2565, หน้า 120 – 124) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่

ในระดับมาก และ 3. ความสัมพันธ์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม (X_1) ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) ด้านหลักความมีส่วนร่วม (X_4) ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) และด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5) เป็นตัวพยากรณ์ สามารถพยากรณ์สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ส่งผลได้ดี ร้อยละ 75.90

นิรุติ ไมตรี (2566, หน้า 188 – 196) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2. สภาพที่พึงประสงค์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 3. สภาพปัจจุบันการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. สภาพที่พึงประสงค์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 5. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อันดับแรกมีด้าน คือ ด้านหลักนิติธรรม ($PNI_{modified}$ = 0.35) รองลงมาด้านหลักประสิทธิผล ($PNI_{modified}$ = 0.27) ด้านหลักความโปร่งใส ($PNI_{modified}$ = 0.13) ด้านหลักความเสมอภาค ($PNI_{modified}$ = 0.13) ด้านหลักความรับผิดชอบ ($PNI_{modified}$ = 0.12) ด้านหลักการมีส่วนร่วม ($PNI_{modified}$ = 0.11) ด้านหลักคุณธรรม ($PNI_{modified}$ = 0.10) ด้านหลักประสิทธิภาพ ($PNI_{modified}$ = 0.10) ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ด้านหลักฉันทามติ ($PNI_{modified}$ = 0.07) 6. แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนที่ได้จากการลงพื้นที่ศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ในการนำหลัก

ธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ควรได้รับการพัฒนาทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านหลักนิติธรรม 2) ด้านหลักประสิทธิผล 3) ด้านหลักความโปร่งใส และ 4) ด้านหลักความเสมอ

นูรีฮัน ดอเลาะ (2567, หน้า 94 – 106) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ตัวแปรเพศ ภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และตัวแปรขนาดสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ผลการประมวลข้อเสนอแนะการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีการวางแผนและบริหารจัดการงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามความสามารถความถนัดของครูอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม แสดงความคิดเห็น การตัดสินใจและการพัฒนาแก้ไขในการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีการบริหารงานอย่างโปร่งใส ถูกต้องสามารถตรวจสอบโดยให้อยู่ในกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด และมีการส่งเสริมด้านการจัดการเรียนการสอนที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและบุคลากรได้จนทำให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา องค์ประกอบ และตัวชี้วัดของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา และการบริหารจัดการ เพื่อสนับสนุนการสร้างความสุขในการทำงาน

ในการนำแนวทางไปใช้ในทำการกำหนดเป็นองค์ประกอบของร่างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา และ 3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ปิยพันธ์ สถาน, ชีวิน บุญถม และวิมาน วรรณคำ (2569, หน้า 1657) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านหลักนิติธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและด้านหลักความโปร่งใสมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2. บุคลากรที่มีตำแหน่งและขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นและระดับการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับการปฏิบัติสูงกว่า ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางส่งเสริมที่สำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานตามหลักนิติธรรมและคุณธรรม สถานศึกษาควรบริหารงบประมาณและการพัสดุด้วยความโปร่งใสผ่านระบบสารสนเทศเพื่อให้ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมตัดสินใจในประเด็นสำคัญเพื่อสร้างฉันทามติและความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21

กษมา ช่วยยิ้ม (2563, หน้า 130 – 135) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า สภาพความสุขในการทำงานมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความพึงพอใจในงานและมีองค์ประกอบย่อย 66 องค์ประกอบ 2) ผลการพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน

ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา องค์ประกอบ และตัวชี้วัดของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา และการบริหารจัดการ เพื่อสนับสนุนการสร้างความสุขในการทำงาน ในการนำแนวทางไปใช้ในการกำหนดเป็นองค์ประกอบของร่างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา และ 3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ชลธิชา ดีบูชา (2565, หน้า 93 – 103) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กรกับการสร้างความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความซื่อสัตย์สุจริต รองลงมา คือ ความหลากหลาย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กระบวนการในการตัดสินใจ 2) ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หาความรู้ รองลงมา คือ ทางสงบ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สุขภาพดี 3) วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .786

ณัฐชนนท์ คงอยู่ (2565, หน้า 107 – 111) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. การใช้อำนาจของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปน้อยได้ ดังนี้ อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจเชี่ยวชาญ และอำนาจบีบบังคับ ตามลำดับ 2. ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร / สังคมของ ตนเองได้ และการเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู การเป็นผู้มีน้ำใจ ช่วยเหลือผู้อื่น การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง การเป็นผู้มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น และการเป็นผู้ใช้เงินเป็น ตามลำดับ 3. การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

พิชญา บุตรธาจารย์ (2565, หน้า 77 – 79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 3) การเปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) การเปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิภาพร หาญยิ่ง (2565, หน้า 72 – 79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านอำนาจบังคับ รองลงมา คือด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจอ้างอิง และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ 2. ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรักในงานตามลำดับ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขของครู โรงเรียนโนนสูงศรีธานีจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.846 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ญาติชนม์ บัวส้ม (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านอรุโณทัย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า สภาพความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีระบบสื่อสารภายในที่ชัดเจนและเปิดกว้าง รวมถึงการมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเอื้อต่อความร่วมมือ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับภาระงานที่เกินขอบเขตหน้าที่หลัก และข้อจำกัดด้านทรัพยากร ขณะที่แนวทางการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานที่ได้จากการศึกษา ประกอบด้วย การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม การจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการให้การยอมรับในผลงานของครูอย่างต่อเนื่อง

อรุณรุ่ง ศุขเทวา (2566, หน้า 110 – 116) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา

มี 4 องค์ประกอบ 20 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ มีจำนวน 5 ตัวชี้วัด 2) องค์ประกอบด้านการติดต่อสื่อสาร มีจำนวน 5 ตัวชี้วัด 3) องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ มีจำนวน 5 ตัวชี้วัด และ 4) องค์ประกอบด้านบุคลากรมีจำนวน 5 ตัวชี้วัด 2. ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ระดับความสุขในทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี อยู่ในระดับมาก 4. ปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี มีความสัมพันธ์กัน 5. สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยใช้ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรพยากรณ์ ได้อำนาจพยากรณ์ร้อยละ 62.00

สุรีรัตน์ นามศรี (2568, หน้า 219 – 231) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมและรายด้านไม่มีความสัมพันธ์กัน และ 6) แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) การคืนครูสู่ห้องเรียนดำเนินการโดยมุ่งเน้นในเรื่องการลดภาระงานนอกเหนือจากการสอน นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วย และส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกรับภาระงานเองได้ 2) การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผลดำเนินการ โดยปรับเสื่อนเงินเดือนให้เหมาะสมกับภาระงานที่ครูรับผิดชอบ สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใส ยุติธรรมสามารถตรวจสอบได้ และ 3) การมีครอบครัวดี

มีความสุข ดำเนินการโดยให้คำปรึกษาสนับสนุน และเข้าใจสถานการณ์ของเพื่อนร่วมงาน จัดสรรภาระงานของครูให้เหมาะสมและสนับสนุนหากครูมีความประสงค์ย้ายภูมิลำเนาหรือย้ายติดตามคู่สมรส

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

Blumel (2000, p. 25) ได้ทำการศึกษาเรื่องความช่วยเหลือระหว่างประเทศ ความร่วมมือกัน ระหว่างนักสังคมสงเคราะห์และการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ (ประเทศเคนยา) งานวิจัยนี้พบว่า หลักธรรมาภิบาลมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อความร่วมมือต่องานความช่วยเหลือระหว่างประเทศของนักสังคมสงเคราะห์ต่าง ๆ ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ที่ช่วยเสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่าง นักสังคมสงเคราะห์เหล่านี้ในประเทศเคนยา (Kenya) ก็คือความสามารถของนักสังคมสงเคราะห์ในการเข้าถึงวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี และรวมไปถึงการปรับตัวเข้าหากันเพื่อที่จะสร้างความร่วมมือ เป็นกลุ่มย้อย ๆ เพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการสื่อสาร และการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ท้ายที่สุดนักสังคมสงเคราะห์จากความร่วมมือกันระหว่างประเทศ ที่มีจำนวนมากในประเทศเคนยายังก่อให้เกิดการสร้างสภาพสังคมใหม่ ๆ โดยการนำกิจกรรมและความมีส่วนร่วมต่าง ๆ เข้ามาเป็นปัจจัยในการเชื่อมต่อ

Clarke (2001, p. 35 อ้างถึงในกนกทิพย์ ทองประหยัด, 2565, หน้า 54) ได้วิจัยเรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลในการกระจายอำนาจการปกครองระบอบประชาธิปไตยในประเทศกาน่า ความมุ่งหมายการวิจัย เพื่อศึกษาการกระจายอำนาจโดยใช้หลักธรรมาภิบาล กลุ่มตัวอย่างคือการสุ่มตัวอย่างประชาชน จำนวน 2,500 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่าในประเทศที่ด้อยพัฒนาการปกครองระบอบประชาธิปไตยได้มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่นมากขึ้น โดยส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้นทำให้เกิดกลยุทธการพัฒนาที่เป็นจริงได้มากขึ้น นอกจากนี้ยังมีการปรับตัวในการปฏิบัติต่าง ๆ ของท้องถิ่นโดยเป็น การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลให้เหมาะสมกับท้องถิ่นเพื่อเป็นการพัฒนาให้เกิดความเท่าเทียมกันภายในสังคม การใช้หลักธรรมาภิบาลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น แต่ก็ยังคงมีปัญหาอยู่จากการที่ยังคงมีการถือพรรคถือพวกหรือการปกครองแบบอุปถัมภ์

Hendrik (2005, p. 27 อ้างถึงใน จัตตุพล สุราโพธิ์ 2563, หน้า 78) ได้ทำการศึกษาเรื่องการสังคมสงเคราะห์และหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการวิเคราะห์นโยบายในการบริหารประเทศเนเธอร์แลนด์และประเทศเยอรมันนี พบว่า หลังจากสงครามเย็นได้ผ่านไปแล้วประเทศทั้งสอง ได้มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการดูแลประเทศในโลกที่สาม โดยนักสังคมสงเคราะห์ ได้มีการนำเอาหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการประเมินผลการดำเนินงาน ตามแนวนโยบายในการบริหารของประเทศทั้งสอง แต่ก็ยังขาดความเข้าใจในการกำหนดรูปแบบการของประเมิน เพราะในการกำหนดยุทธศาสตร์ในกระบวนการการจัดทำนโยบายมีการแยกย่อยออกเป็นส่วน ๆ มากเกินไป และยังขาดความเข้าใจในความหมายของหลักธรรมาภิบาล

Kimmet (2005, Abstract) ได้ศึกษาเรื่องการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในระบบการเมืองการปกครองในอาเซียน 10 ประเทศ พบว่าในประเทศที่พัฒนาแล้วหลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้ในเชิงของกลยุทธ์ทางการเมืองมากกว่าการนำเนื้อหาสาระไปประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบายในประเทศเอเชยี ตะวันออกเฉียงใต้ 4 ประเทศนี้ได้แก่ ฟิลิปปินส์ ไทย มาเลเซีย และอินโดนีเซีย โดยพิจารณาเป็นประเทศไป และเปรียบเทียบกับกรณีศึกษาโดยศึกษาว่าประเทศเหล่านี้มีการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้อย่างไร รวมไปถึงการมีส่วนร่วมของหลักธรรมาภิบาลในการเลือกตั้งปี ค.ศ. 2004 ซึ่งพบว่าหลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางและเป็นความสำคัญในการปฏิรูปรูปแบบการปกครอง นอกจากนั้นยังได้เริ่มเรียนนำหลักธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาการเมืองการปกครองโดยเน้นการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการพัฒนาเมืองโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะที่บ้านเมืองมีความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ เพื่อเป็นรูปแบบและเป็นหนทางในการบริหารประเทศใหม่ ๆ เนื่องจากธรรมาภิบาลช่วยสนับสนุนการเมืองการปกครองซึ่งแนวคิดของหลักธรรมาภิบาลที่มาจากชาติตะวันตกซึ่งก่อให้เกิดรูปแบบการบริหารใหม่ ๆ และก่อให้เกิดการพัฒนาทางประชาธิปไตยซึ่งนั่นก็คือหนึ่งในจุดประสงค์สำคัญของหลักธรรมาภิบาล

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21

Gyeltshen and Beri (2018, p. 55) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสุขในที่ทำงาน ซึ่งสะกดได้ว่า “จิตวิญญาณในที่ทำงาน” จิตวิญญาณในการทำงานหมายถึงประสบการณ์ของครูเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีความหมายที่ดีเชิงทางบวก ความสุขของบุคคลอาจประกอบด้วยการมีส่วนร่วมในการทำงานและความ

พึงพอใจในงานโรงเรียน ความสุขในสถานที่ทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญมาก ทั้งสำหรับครูและสถานศึกษา ความสุขมีผลกระทบแบบโดมิโนต่อประสิทธิภาพการทำงานของสถาบันและความเป็นอยู่ที่ดีของครูแต่ละคน ผลผลิตหมายถึงผลกระทบต่อความพึงพอใจและความมุ่งมั่นของครูอันเป็นผลให้ไม่บรรลุเป้าหมายขององค์กร ความเป็นอยู่ที่ดีครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้ “ทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ” การทบทวนในด้านจิตวิทยาที่ผ่านมาพบว่า ความสุขในที่ทำงานเพิ่มความสนใจของครูที่แสดงอารมณ์เชิงบวก ค่านิยมเชิงบวก และทัศนคติ และปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อความสุขในที่ทำงานขึ้นอยู่กับความต้องการ ความสนใจ ความหวัง บุคลิกภาพ และความคาดหวังของแต่ละคน ในปัจจุบันแม้แต่นักวิชาการและผู้ปฏิบัติงานทุกคนก็ยังชอบที่จะให้ความสำคัญกับความสุขในที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญของพวกเขา ดังนั้น บทความวิจัยฉบับนี้จึงทบทวนคำจำกัดความ สาเหตุและผลของความสุขในที่ทำงานของครูจากมุมมองวรรณกรรมในอดีต

Prasetyo et al. (2022, p. 845) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิรูปการศึกษาควรเกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านจิตวิทยาซึ่งมีเป้าหมายหลักคือการสร้างความสุขในการทำงานให้กับครู การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกระบวนการหรือแบบจำลองความสุขในการทำงานในสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมสำหรับครูในยุคดิจิทัลที่มีพลวัต ซึ่งเหมาะสำหรับการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับครูชาวอินโดนีเซีย วิธีการใช้การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (SLR) จากการทบทวนบทความจำนวน 23 บทความ การวิจัยความสุขของครูสามารสำรวจได้จากมุมมองของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ความสุขของครูในฐานะตัวแปรอิสระนั้นเป็นเหตุของตัวแปรอื่น ๆ ความสุขในการทำงานของครูในฐานะตัวแปรอิสระส่งผลต่อระดับบุคคล (พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ความผูกพันในการทำงานความมุ่งมั่นทางอารมณ์สุขภาพ ความสำเร็จและความพึงพอใจ) และระดับกลุ่ม เช่น ประสิทธิภาพโดยรวมแลกาจัดการห้องเรียน ความสุขในการทำงานครูเป็นตัวแปรตามคือการมีอยู่ของตัวแปรที่หน้าที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานครู ปัจจัยแห่งความสุขในการทำงานใหม่ครูเกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล (ประสิทธิภาพ ICT ความเครียด บุคลิกภาพ ความพึงพอใจในงานคุณภาพชีวิตและจิตวิญญาณ) และปัจจัยในองค์กร (การกระจายความเป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศในโรงเรียน) เครื่องมือวัดที่วัดความสุขของครูโดยเฉพาะยังต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมอีกด้วย ผลการทบทวนนี้นอกเหนือจากเป็นการทบทวนเชิงทฤษฎีเพื่อการวิจัยเพิ่มเติมแล้ว

ยังสามารถใช้เป็นพื้นฐานในการสะท้อนว่าประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนจะเพิ่มขึ้นได้อย่างไรเมื่อส่งเสริมความสุขในการทำงาน โรงเรียนสามารถพัฒนาการจัดการความสุขในโรงเรียนโดยอาศัยตัวแปรต่าง ๆ จากผลการทบทวนอย่างเป็นระบบนี้

Kun & Gadanecz (2022, p. 568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงาน ความเป็นอยู่ที่ดีในที่ทำงาน และความสัมพันธ์กับทุนทางจิตวิทยา: การศึกษาของครูชาวฮังการี ผู้วิจัยศึกษาว่าความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีในที่ทำงานเป็นหัวข้อที่ได้รับความนิยมมากขึ้นในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาในบริบททางวิชาการและธุรกิจ เช่นเดียวกับจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งองค์กรต่าง ๆ ตั้งเป้าที่จะค้นหาว่าอะไรทำให้สภาพแวดล้อมการทำงานมีส่วนร่วมและสร้างแรงบันดาลใจ อย่างไรก็ตาม มีงานวิจัยเพียงไม่กี่ชนิดที่มุ่งเน้นไปที่การศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากมุมมองที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหา แม้ว่าจะเป็นภาคส่วนที่พนักงานต้องเผชิญกับความเครียดและความเหนื่อยหน่ายอย่างมากก็ตาม ดังนั้น วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ คือเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรทางจิตวิทยาของครูผ่านแนวคิดเรื่องทุนทางจิตวิทยา ความเป็นอยู่ที่ดีในที่ทำงานและการรับรู้ความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยใช้ทั้งวิธีการเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ การวิเคราะห์เนื้อหาในการวิจัยเชิงคุณภาพชี้ให้เห็นว่าเสาหลักแห่งความสุขในที่ทำงานของครูคือ การบรรลุเป้าหมาย ความคิดเห็นการค้นหาความหมายในการทำงานและความสัมพันธ์ทางสังคม ผลการศึกษาเชิงปริมาณของการวิจัยระบุว่าความเป็นอยู่ที่ดีและความสุขในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับทรัพยากรทางจิตภายใน ความหวัง และการมองโลกในแง่ดีอย่างมีนัยสำคัญ สรุปได้ว่าการมุ่งเน้นไปที่ความสุข และความเป็นอยู่ที่ดีของครูในอนาคตจะต้องคำนึงถึงปัจจัยที่เอื้ออำนวยเชิงบวกและใช้แนวทางที่มุ่งเน้นเชิงบวกเพื่อส่งเสริมความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของครู นอกจากนี้ยังมีการหารือถึงข้อเสนอแนะสำหรับความหมายเชิงปฏิบัติด้วย

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งพบว่า มีความสัมพันธ์กัน ผู้วิจัยจึงทำการศึกษา เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารมีทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า และความสุขในการทำงานของครู

ในศตวรรษที่ 21 มี 7 ด้าน ดังนี้ 1) การอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 2) ความฉลาดทางอารมณ์ 3) การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ 4) ความสำเร็จในการทำงานของครู 5) ความพึงพอใจในการทำงาน 6) ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,402 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 247 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,155 คน จากทั้งหมด 255 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2568, ออนไลน์)

ตาราง 18 จำนวนโรงเรียนจำแนกตาม โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ขนาดของโรงเรียน / อำเภอ	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวมทั้งหมด
อำเภอสว่างแดนดิน	61	25	2	88
อำเภอพังโคน	18	10	1	29
อำเภอพรรณานิคม	34	20	–	54
อำเภอนิคมน้ำอูน	1	7	–	8
อำเภอวาริชภูมิ	16	11	–	27
อำเภอส่องดาว	14	8	–	22
อำเภอเจริญศิลป์	14	13	–	27
รวม	158	94	3	255

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and

Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 362 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 99 คน และครูผู้สอน จำนวน 263 คน จากโรงเรียน 99 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

1.2.1 แบ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ออกเป็น 3 ประเภท ตามลักษณะขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 22

1.2.2 กำหนดหน่วยการสุ่มโรงเรียนของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงของผู้บริหารทั้งหมด และสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนของครูผู้สอน ได้จำนวนโรงเรียนแบ่งตามลักษณะขนาดโรงเรียนรวม 99 โรงเรียน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ในการกำหนดจำนวนโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่มดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 158 โรงเรียน ใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ในการสุ่มโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 61 โรงเรียน

1.2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 94 โรงเรียน ใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ในการสุ่มโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 35 โรงเรียน

1.2.2.1 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน ใช้เกณฑ์ร้อยละ 100 ในการสุ่มโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน

1.2.3 กำหนดผู้บริหารสถานศึกษา ตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 99 คน ดังนี้

1.2.3.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จาก 158 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 61 โรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 61 คน

1.2.3.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จาก 94 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 35 โรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 35 คน

1.2.3.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงใช้เกณฑ์ร้อยละ 100 จาก 3 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.3.4 การเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.2.4 กำหนดครูผู้สอนตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 239 คน ดังนี้

1.2.4.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 61 โรงเรียน ๆ ละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 122 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน

1.2.4.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 35 โรงเรียน ๆ ละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 105 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน

1.2.4.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน ๆ ละ 12 คน รวมทั้งสิ้น 36 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.4.4 การเลือกกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนแต่ละโรงเรียนใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน

1.2.5 ดังนั้นได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 99 คน และกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 263 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 362 คน

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 19 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 61 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอสว่างแดนดิน						
1. บ้านเตาไหสร้างแก้ว	1	7	8	1	2	3
2. บ้านหนองชาด	1	10	11	1	2	3
3. บ้านต้ายนาคูณวิทยา	1	7	8	1	2	3
4. บ้านดงจันทูหนองไผ่ (ราษฎร์บำรุง)	1	6	7	1	2	3
5. กุดจิกนาสมบูรณ์	1	6	7	1	2	3
6. บ้านหวาย	1	6	7	1	2	3
7. บ้านดอนเชียงยืน	1	9	10	1	2	3
8. บ้านคำชนดงต้อง	1	9	10	1	2	3
9. บ้านหนองบัวแพ	1	6	7	1	2	3
10. บ้านคำเจริญราษฎร์บำรุง	1	6	7	1	2	3
11. ชุมชนบ้านสร้างดู่ดอนเขือง	1	7	8	1	2	3
อำเภอวาริชภูมิ						
12. บ้านดอนยานาง	1	4	5	1	2	3
13. บ้านโคกศาลา	1	4	5	1	2	3
14. บ้านจำปาศิริราษฎร์	1	10	11	1	2	3
15. บ้านดอนยาวประชากรอุปการ	1	10	11	1	2	3
16. บ้านห้วยบาง	1	10	11	1	2	3
17. บ้านธาตุกุดพร้าว	1	5	6	1	2	3
18. บ้านดงบังป่าโจด	1	5	6	1	2	3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 19 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอนิคมน้ำอูน						
19. บ้านหนองบัวบาน	1	4	5	1	2	3
อำเภอส่องดาว						
20. บ้านกุดแสง (ธาราประชาบำรุง)	1	4	5	1	2	3
21. บ้านโคกสะอาด	1	6	7	1	2	3
22. จงกลกิตติขจรวิทยา	1	12	13	1	2	3
23. บ้านปทุมวาปี	1	9	10	1	2	3
24. บ้านโพนสวาง	1	4	5	1	2	3
25. บ้านหนองม่วง	1	6	7	1	2	3
26. อภัยดำรงธรรม	1	3	4	1	2	3
27. บ้านบ่อแกใหญ่ (มิตรภาพ 36)	1	5	6	1	2	3
28. บ้านคำก้าว	1	6	7	1	2	3
29. บ้านท่าวารี	1	4	5	1	2	3
30. บ้านหนองกุง	1	4	5	1	2	3
อำเภอพรรณานิคม						
31. บ้านบะทองนาหัวช้าง	1	5	6	1	2	3
32. บ้านนาตากาง	1	4	5	1	2	3
33. บ้านบะหัวเมย	1	6	7	1	2	3
34. บ้านสมสะอาดเจริญวิทย์	1	6	7	1	2	3
35. บ้านโนนเรือตอเรือ	1	9	10	1	2	3
36. บ้านดอนกอย	1	4	5	1	2	3
37. บ้านหนองโดกนาคำโนนธาตุ	1	12	13	1	2	3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 19 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
38. บ้านนาเลา	1	5	6	1	2	3
39. บ้านอุ่มไผ่ไผ่ทอง	1	4	5	1	2	3
40. บ้านนาสาวนาน	1	6	7	1	2	3
41. บ้านช้างมิ่ง	1	4	5	1	2	3
42. บ้านเปือย	1	4	5	1	2	3
อำเภอพังโคน						
43. บ้านดอนตาลโนนสูง	1	8	9	1	2	3
44. บ้านสงเปลือย	1	5	6	1	2	3
45. บ้านสมสะอาด	1	3	4	1	2	3
46. บ้านหนองไฮ	1	5	6	1	2	3
47. บ้านดงสวรรค์หนองนกกด	1	4	5	1	2	3
48. บ้านหนองแคนโคกสะอาด	1	5	6	1	2	3
49. บ้านโพนสวางกลางเจริญ	1	6	7	1	2	3
50. บ้านนาล้อม	1	5	6	1	2	3
51. บ้านโนนขมิ้น	1	4	6	1	2	3
52. บ้านโคกสามัคคี	1	4	6	1	2	3
อำเภอเจริญศิลป์						
53. บ้านทุ่งคำ	1	4	5	1	2	3
54. บ้านกุดนาขาม (เชิดชูวิทยาสาร)	1	12	13	1	2	3
55. บ้านนาดี	1	6	7	1	2	3
56. บ้านสร้างฟาก	1	6	7	1	2	3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 19 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเจริญศิลป์						
57. ทุ่งเจริญพัฒนา	1	4	5	1	2	3
58. บ้านคำเม็ก	1	5	6	1	2	3
59. บ้านโสกวังอ้อยหนู (ประชาสามัคคี)	1	6	7	1	2	3
60. บ้านหนองน้อย	1	3	4	1	2	3
61. บ้านหนองแสง	1	3	4	1	2	3
รวม	61	361	422	61	122	183

หมายเหตุ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 20 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 35 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	นักเรียนชาย	นักเรียนหญิง	รวม	นักเรียนชาย	นักเรียนหญิง	รวม
อำเภอสว่างแดนดิน						
1. บ้านโคกสี (จตุรภูมิพิทยา)	1	10	11	1	3	4
2. บ้านหนามแท่ง	1	9	10	1	3	4
3. บ้านขาม (ขามเขตวิทยาคาร)	1	13	14	1	3	4
4. หนองหลวงวิทยานุกูล	1	16	17	1	3	4
5. บ้านนาดอกไม้ห้วยไร่สามัคคี	1	11	12	1	3	4
อำเภอวาริชภูมิ						
6. บ้านไฮ่ปลาโหล	1	10	11	1	3	4
7. บ้านดงคำโพธิ์	1	12	13	1	3	4
8. บ้านคำบ่อ	1	10	11	1	3	4
9. บ้านทุ่งเชือก	1	10	11	1	3	4
10. บ้านหนองลาดวิทยาคาร	1	14	15	1	3	4
อำเภอสองดาว						
11. อุดมสังวรวิทยา	1	14	15	1	3	4
12. บ้านสีสุกห้วยโมง	1	15	16	1	3	4
13. บ้านภูตะคาม	1	13	14	1	3	4
14. บ้านหนองแวงประชาราษฎร์อำนวย	1	13	14	1	3	4
15. บ้านชัยชนะ	1	15	16	1	3	4
อำเภอพรรณานิคม						
16. วัดสุทธิมงคล	1	11	12	1	3	4
17. บ้านบะฮี	1	10	11	1	3	4

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 20 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
18. บ้านบึง	1	14	15	1	3	4
19. บ้านบัว (สระพังวิทยา)	1	12	13	1	3	4
20. บ้านเชิงชุม	1	11	12	1	3	4
อำเภอพังโคน						
21. ชุมชนบ้านฝั่งแดง	1	9	10	1	3	4
22. บ้านผ้าขาวโพนแพง	1	11	12	1	3	4
23. บ้านแร่	1	13	14	1	3	4
24. บ้านนาถ่อน	1	10	11	1	3	4
25. ชุมชนดงม่วงไข่	1	14	15	1	3	4
อำเภอเจริญศิลป์						
26. อนุบาลเจริญศิลป์	1	25	26	1	3	4
27. บ้านทุ่งมนธาตุวิทยา	1	11	12	1	3	4
28. บ้านโคกศิลา	1	15	16	1	3	4
29. บ้านดงบาก	1	14	15	1	3	4
30. บ้านดงสง่า	1	14	15	1	3	4
อำเภอนิคมน้ำอูน						
31. บ้านดงสว่าง	1	11	12	1	3	4
32. ชุมชนบ้านหนองปลิง	1	9	10	1	3	4
33. บ้านโคกมะนาวทันสมัย	1	9	10	1	3	4
34. บ้านอูนโคก	1	13	14	1	3	4
35. บ้านสุวรรณคาม	1	13	14	1	3	4
รวม	35	434	469	35	105	140

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 21 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	นักเรียนชาย	นักเรียนหญิง	รวม	นักเรียนชาย	นักเรียนหญิง	รวม
อำเภอพังโคน						
1. บ้านพังโคน (จำปาสามัคคีวิทยา)	1	40	41	1	12	13
อำเภอสว่างแดนดิน						
2. อนุบาลสว่างแดนดิน	1	36	37	1	12	13
3. บ้านง่อนหนองพะเนาว์มิตรภาพที่ 126	1	51	52	1	12	13
รวม	3	127	130	3	36	39

หมายเหตุ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568

ตาราง 22 สรุปประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างแต่ละขนาด	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	นักเรียนชาย	นักเรียนหญิง	รวม	นักเรียนชาย	นักเรียนหญิง	รวม
โรงเรียนขนาดเล็ก	61	361	422	61	122	183
โรงเรียนขนาดกลาง	35	434	469	35	105	140
โรงเรียนขนาดใหญ่	3	127	130	3	36	39
รวม	99	922	1,021	99	263	362

หมายเหตุ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) ดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
   1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
   1.2 ครูผู้สอน
2. ขนาดของโรงเรียน
   2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
   2.2 โรงเรียนขนาดกลาง
   2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. หลักนิติธรรม
2. หลักคุณธรรม
3. หลักความโปร่งใส
4. หลักการมีส่วนร่วม
5. หลักความรับผิดชอบ
6. หลักความคุ้มค่า

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. การอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
2. ความฉลาดทางอารมณ์
3. การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ
4. ความสำเร็จในการทำงานของครู
5. ความพึงพอใจในการทำงาน
6. ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ เรนซิส ไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา / ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา / ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา / ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา / ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา / ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 3.1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิส ไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

3.3 สร้างแบบสอบถาม และนำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

3.4 นำร่างแบบสอบถามที่เสนออาจารย์ที่ปรึกษานำมาแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง ก่อนให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

3.5 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือตรวจสอบเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ

3.6 นำร่างแบบสอบถามที่สร้าง เสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่นของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC) โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

3.6.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี มีตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่ารองศาสตราจารย์ ได้แก่

3.6.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.6.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.6.2 ผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา ได้แก่ นางศรีสุดา ทิพสิงห์ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.6.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่ นายยุทธนา อุทโธ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.6.4 ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ ได้แก่ นายอดุล สาขามุละ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านถ่อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.7 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC พบว่ามีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แสดงว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้ ผลปรากฏดังตาราง 67 – 69 (ภาคผนวก ง)

3.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญไปนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

3.9 ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่เก็บจริง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน และครูผู้สอน จำนวน 40 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน โรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 10 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนอนุบาลสกลนคร โรงเรียนเมืองสกลนคร (ธาตุนารายณ์เจงเวง) โรงเรียนชุมชนดงมะไฟเจริญศิลป์ โรงเรียนชุมชนบ้านกุดไห โรงเรียนบ้านโคกภู โรงเรียนบ้านดอนยาง (สหราษฎร์บำรุงวิทย์) โรงเรียนบ้านน้อยจอมศรี โรงเรียนบ้านหนองปลาดุกศรีวิทยา โรงเรียนสกลนคร (วันครู 2501) โรงเรียนบ้านเหล่าโพนค้อเหล่าราษฎร์วิทยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.10 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha – coefficient) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α – Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) ซึ่งมีค่าคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

3.10.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา (X) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.545 – 0.797 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.967 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

3.10.1.1 หลักนิติธรรม (X_1) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.690 – 0.797 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.899

3.10.1.2 หลักคุณธรรม (X_2) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.652 – 0.747 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.877

3.10.1.3 หลักความโปร่งใส (X_3) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.545 – 0.784 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.865

3.10.1.4 หลักการมีส่วนร่วม (X_4) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.629 – 0.724 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.855

3.10.1.5 หลักความรับผิดชอบ (X_5) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.588 – 0.782 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.865

3.10.1.6 หลักความคุ้มค่า (X_6) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.631 – 0.700 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.853

3.10.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 (Y) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.589 – 0.901 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.964 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

3.10.2.1 การอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (Y_1) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.614 – 0.823 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.893

3.10.2.2 ความฉลาดทางอารมณ์ (Y_2) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.792 – 0.901 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.936

3.10.2.3 การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ (Y_3) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.671 – 0.762 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.873

3.10.2.4 ความสำเร็จในการทำงานของครู (Y_4) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.600 – 0.785 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.855

3.10.2.5 ความพึงพอใจในการทำงาน (Y_5) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.589 – 0.774 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.876

3.10.2.6 ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (Y_6) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.674 – 0.707 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.855

3.11 นำร่างแบบสอบถามที่ได้ เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

3.12 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 362 คน โดยมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 362 ฉบับ ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ผ่านระบบ Smart Area ในรูปแบบ Google form โดยแนบลิ้งค์ (Link) หรือ คิวอาร์โค้ด (QR – Code) เพื่อให้สะดวกรวดเร็วในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม หากกลุ่มตัวอย่างยังตอบแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง เพื่อขอให้ผู้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างดำเนินการตอบแบบสอบถามให้เรียบร้อย

4.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมด เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) และหาร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเป็นตัวชี้วัด การแปลความหมายและค่าคะแนนของแบบสอบถาม กำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา / ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา / ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา / ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา / ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา / ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient) มีค่าระหว่าง –1 ถึง +1 ซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

5.5 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและหาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

6.1.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

6.1.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน

6.1.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

6.2 สถิติพื้นฐาน

6.2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

6.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

6.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าที แบบกลุ่มตัวอย่างอิสระต่อกัน (Independent Samples t – test) และการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

6.3.2 สมมติฐานข้อที่ 3 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient)

6.3.3 สมมติฐานข้อที่ 4 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติค่าอำนาจพยากรณ์ของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมมาพิจารณาหากพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดมีอำนาจพยากรณ์ต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวมาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ และนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ประกอบด้วย อาจารย์ในสถาบันระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน แล้วสรุปเป็นแนวทางในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. **คุณสมบัติและรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ** ประกอบด้วย

1.1 เป็นนักวิชาการในสถาบันระดับอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในในการทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่ นายธีระพงษ์ วีระชานนท์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.3 ศึกษานิเทศก์ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ ดร.ชอบกิจ กนกหงส์ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 4 คน ได้แก่

1.4.1 นางมะลิวัลย์ เขื่อนศิริ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านง่อนหนองพะเนาว์มิตรภาพที่ 126 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.4.2 ดร.สิงห์ประเสริฐ นาคโคตรคำ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านไฮหย่อง (ภูเงินประชานุกูล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.4.3 นายมานพ ศรีสร้อย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านถ่อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.4.4 นายสุชาติ สุวรรณรงค์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาตากาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.5 ครูผู้สอน สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษาวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1.5.1 ดร.เกวียนทอง ต้นเชื้อ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม

1.5.2 นางลักษณ์ขณา บัวโฮง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองหลวงวิทยานุกูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม แล้วนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อให้แนวทางในการพัฒนาต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และนำเสนอเป็นรายข้อเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t – test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F – test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sam Square)
MS	แทน	ค่าประมาณ (Mean Square)
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
X	แทน	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

X_1 แทน หลักนิติธรรม

X_2 แทน หลักคุณธรรม

X_3 แทน หลักความโปร่งใส

X_4 แทน หลักการมีส่วนร่วม

X_5 แทน หลักความรับผิดชอบ

X_6 แทน หลักความคุ้มค่า

X_t แทน ผลรวมของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

Y แทน ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21

Y_1 แทน การอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

Y_2 แทน ความฉลาดทางอารมณ์

Y_3 แทน การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

Y_4 แทน ความสำเร็จในการทำงานของครู

Y_5 แทน ความพึงพอใจในการทำงาน

Y_6 แทน ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล

Y_t แทน ผลรวมของความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์

a แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

b แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

β แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$S.E._{est}$ แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์

Y′ แทน การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Z′ แทน ระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 362 ฉบับ โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 99 ฉบับ และครูผู้สอน 263 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 362 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน โดยการหาความถี่ร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูล “ระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล “ระดับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน” โดยใช้ค่าสถิติดังนี้

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การวิเคราะห์การทดสอบค่าที แบบกลุ่มตัวอย่างอิสระต่อกัน (Independent Samples t – test)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์การทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” โดยใช้ค่าสถิติดังนี้

3.2.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การวิเคราะห์การทดสอบค่าที แบบกลุ่มตัวอย่างอิสระต่อกัน (Independent Samples t – test)

3.2.2 ขนาดของโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์การทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product – Moment Correlation Coefficient)

3.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ดังตาราง 23

ตาราง 23 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	1. ผู้บริหารสถานศึกษา	99	27.35
	2. ครูผู้สอน	263	72.65
รวม		362	100.00
ขนาดของโรงเรียน	1. โรงเรียนขนาดเล็ก	183	50.55
	2. โรงเรียนขนาดกลาง	140	38.68
	3. โรงเรียนขนาดใหญ่	39	10.77
รวม		362	100.00

จากตาราง 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 362 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 27.35 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 72.65

เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 50.55 โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ38.68 และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 10.77

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูล “ระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1.1 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 24

ตาราง 24 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม

ด้านที่	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	หลักนิติธรรม	4.50	0.38	มาก	2
2	หลักคุณธรรม	4.29	0.45	มาก	4
3	หลักความโปร่งใส	4.34	0.43	มาก	3
4	หลักการมีส่วนร่วม	4.22	0.53	มาก	6
5	หลักความรับผิดชอบ	4.51	0.42	มากที่สุด	1
6	หลักความคุ้มค่า	4.23	0.55	มาก	5
รวม		4.35	0.36	มาก	

จากตาราง 24 พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเพียงข้อเดียว คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.51) นอกนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านหลักนิติธรรม ($\bar{X}$ = 4.50) ด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{X}$ = 4.34) ด้านหลักคุณธรรม ($\bar{X}$ = 4.29) ด้านหลักความคุ้มค่า ($\bar{X}$ = 4.23) และด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 4.22) ตามลำดับ

2.1.2 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 25 – 30

ตาราง 25 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านหลักนิติธรรม

ข้อ	ด้านหลักนิติธรรม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่โดยยึดตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายทางการศึกษาอย่างเคร่งครัด	4.50	0.62	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครู บุคลากร และนักเรียนทุกคนด้วยความเสมอภาคและไม่มีลักษณะของการเลือกปฏิบัติ	4.52	0.62	มากที่สุด	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจในเรื่องสำคัญต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใส มีเหตุผลรองรับ และสามารถตรวจสอบขั้นตอนการดำเนินงานได้	4.49	0.71	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเคารพในสิทธิ เสรีภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคลากรในสถานศึกษาทุกระดับ	4.46	0.70	มาก	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และพร้อมรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจที่เกิดขึ้น	4.54	0.64	มากที่สุด	1
รวม		4.50	0.38	มาก	

จากตาราง 25 พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านหลักนิติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และพร้อมรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจที่เกิดขึ้น ($\bar{X}$ = 4.54) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครู บุคลากร และนักเรียนทุกคนด้วยความเสมอภาคและไม่มีลักษณะของการเลือกปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 4.52) ส่วนข้อที่เหลือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตาราง 26 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านหลักคุณธรรม

ข้อ	ด้านหลักคุณธรรม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต บริหารงานด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และเปิดโอกาสให้ตรวจสอบข้อมูลได้	4.25	0.72	มาก	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยยึดหลักความเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และพร้อมให้เกียรติและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของครู บุคลากร นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย อย่างเท่าเทียม	4.28	0.66	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมถูกต้องตามหลักจริยธรรม และคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นและหลักและไม่แสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองหรือพวกพ้อง	4.33	0.66	มาก	1

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	ด้านหลักคุณธรรม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
4	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการคิด การพูด และการกระทำที่เป็นที่ยอมรับของบุคลากร	4.30	0.64	มาก	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ บรรยากาศการทำงานที่เปี่ยมด้วยความไว้วางใจและความดีงาม ซึ่งเอื้อต่อการร่วมแรงร่วมใจพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน	4.27	0.69	มาก	4
รวม		4.29	0.45	มาก	

จากตาราง 26 พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านหลักคุณธรรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ถูกต้องตามหลักจริยธรรม และคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นและหลักและไม่แสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองหรือพวกพ้อง ($\bar{X}$ = 4.33) ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการคิด การพูด และการกระทำที่เป็นที่ยอมรับของบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.30) และผู้บริหารบริหารสถานศึกษางานโดยยึดหลักความเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และพร้อมให้เกียรติและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของครู บุคลากร นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม ($\bar{X}$ = 4.28)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 27 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านหลักความโปร่งใส

ข้อ	ด้านหลักความโปร่งใส	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	หน่วยงาน องค์กรหรือบุคคลอื่นสามารถมองเห็นหรือคาดเดาและเข้าใจในการบริหารงานของผู้บริหารได้อย่างชัดเจน	4.50	0.66	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ใช้งบประมาณและขั้นตอนการดำเนินโครงการสำคัญอย่างตรงไปตรงมา สม่ำเสมอ และเชื่อถือได้	4.26	0.70	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย ทำให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชน เข้าถึงข้อมูลได้สะดวกรวดเร็วทุกเวลา	4.24	0.71	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการกำกับติดตามและตรวจสอบความถูกต้องของการปฏิบัติงานทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรอย่างเป็นระบบ	4.19	0.73	มาก	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานทุกขั้นตอนของสถานศึกษาอย่างเปิดเผยและตรวจสอบได้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด	4.51	0.61	มากที่สุด	1
รวม		4.34	0.43	มาก	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 27 พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเพียงข้อเดียว คือ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานทุกขั้นตอนของสถานศึกษาอย่างเปิดเผยและตรวจสอบได้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด ($\bar{X}$ = 4.51) ส่วนข้อที่เหลือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตาราง 28 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านหลักการมีส่วนร่วม

ข้อ	ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ได้ร่วมรับรู้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	4.17	0.73	มาก	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่สำคัญและเชื่อถือได้ ทั้งด้านการดำเนินงาน งบประมาณ และกระบวนการบริหารจัดการอย่างตรงไปตรงมาและชัดเจน	4.20	0.73	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย ทำให้ครู ผู้ปกครองและชุมชน เข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้ครบถ้วน สะดวกรวดเร็วทุกเวลา	4.27	0.73	มาก	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นจากครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนในการคิดแนวทางแก้ไขปัญหาและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของสถานศึกษา	4.23	0.72	มาก	2

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อ	ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคคลภายในและภายนอกองค์กรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบและสะท้อนผลการดำเนินงานตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด	4.22	0.73	มาก	3
รวม		4.22	0.53	มาก	

จากตาราง 28 พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย ทำให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชน เข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้ครบถ้วน สะดวกรวดเร็วทุกเวลา ($\bar{X}$ = 4.27) ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นจากครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ในการคิดแนวทางแก้ไขปัญหา และมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.23) และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคคลภายในและภายนอกองค์กรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบและสะท้อนผลการดำเนินงานตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด ($\bar{X}$ = 4.22)

ตาราง 29 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านหลักความรับผิดชอบ

ข้อ	ด้านหลักความรับผิดชอบ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และตระหนักในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอย่างเต็มความสามารถ	4.44	0.68	มาก	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดจากการตัดสินใจและการใช้อำนาจบริหาร ทั้งในด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และบริหารทั่วไป	4.52	0.63	มากที่สุด	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานและการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายของทางราชการอย่างถูกต้องและครบถ้วน	4.50	0.60	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษากล้ายอมรับความจริงอย่างตรงไปตรงมาและแสดงความรับผิดชอบ ถ้าการบริหารงานของตนเองเกิดความบกพร่องหรือมีความผิดพลาดต่อเหตุการณ์นั้น	4.55	0.60	มากที่สุด	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างแท้จริง ส่งผลให้สถานศึกษาเกิดความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และได้รับความไว้วางใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน	4.50	0.67	มาก	4
รวม		4.51	0.42	มากที่สุด	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 29 พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านหลักความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารสถานศึกษากล้ายอมรับความจริงอย่างตรงไปตรงมาและแสดงความรับผิดชอบ ถ้าการบริหารงานของตนเองเกิดความบกพร่องหรือมีความผิดพลาดต่อเหตุการณ์นั้น ($\bar{X}$ = 4.55) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดจากการตัดสินใจและการใช้อำนาจบริหารทั้งในด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และบริหารทั่วไป ($\bar{X}$ = 4.52) ส่วนข้อที่เหลือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตาราง 30 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านหลักความคุ้มค่า

ข้อ	ด้านหลักความคุ้มค่า	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการใช้งบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์อย่างรอบคอบเหมาะสม และสอดคล้องกับเป้าหมายและภารกิจของสถานศึกษา	4.23	0.73	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด	4.25	0.74	มาก	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีมาตรการที่ชัดเจนในการควบคุมหรือหลีกเลี่ยงการใช้ทรัพยากรอย่างฟุ่มเฟือยหรือไม่จำเป็น	4.18	0.73	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างรู้คุณค่า	4.26	0.71	มาก	1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อ	ด้านหลักความคุ้มค่า	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากร และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและสังคม	4.22	0.71	มาก	4
รวม		4.23	0.55	มาก	

จากตาราง 30 พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างรู้คุณค่า ($\bar{X}$ = 4.26) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X}$ = 4.25) และผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการใช้งบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์อย่างรอบคอบเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายและภารกิจของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.23)

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล “ระดับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.2.1 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมดังตาราง 31

ตาราง 31 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม

ด้านที่	ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.17	0.52	มาก	6
2	ความฉลาดทางอารมณ์	4.52	0.37	มากที่สุด	2
3	การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	4.25	0.45	มาก	5
4	ความสำเร็จในการทำงานของครู	4.26	0.48	มาก	4
5	ความพึงพอใจในการทำงาน	4.30	0.49	มาก	3
6	ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล	4.52	0.36	มากที่สุด	1
รวม		4.34	0.35	มาก	

จากตาราง 31 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล ($\bar{X}$ = 4.52) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ($\bar{X}$ = 4.52) ส่วนด้านที่เหลือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.30) ด้านความสำเร็จในการทำงานของครู ($\bar{X}$ = 4.26) ด้านการพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X}$ = 4.25) และด้านการอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ($\bar{X}$ = 4.17) ตามลำดับ

2.2.2 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 รายด้าน ดังตาราง 32 – 38

ตาราง 32 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ข้อ	ด้านการอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูและบุคลากรมีการสื่อสารสร้างความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกที่ดีต่อกันบนพื้นฐานของความรัก ความสามัคคี และความไว้วางใจ	4.17	0.69	มาก	3
2	ครูและบุคลากร มีความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับทีม มีทัศนคติที่ดีต่อเป้าหมายส่วนรวม	4.02	0.73	มาก	5
3	ครูและบุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้า	4.15	0.74	มาก	4
4	ครูและบุคลากรมีการทำงานที่เน้นการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำงานเป็นทีม ปราศจากความขัดแย้ง และสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	4.24	0.74	มาก	2
5	ครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะร่วมแรงร่วมใจเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ	4.25	0.70	มาก	1
รวม		4.17	0.52	มาก	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 32 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะร่วมแรงร่วมใจเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.25) ครูและบุคลากรมีการทำงานที่เน้นการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำงานเป็นทีมปราศจากความขัดแย้ง และสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.24) และครูและบุคลากรมีการสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกที่ดีต่อกันบนพื้นฐานของความรัก ความสามัคคี และความไว้วางใจ ($\bar{X}$ = 4.17)

ตาราง 33 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความฉลาดทางอารมณ์

ข้อ	ด้านความฉลาดทางอารมณ์	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูสามารถตระหนักรู้ เข้าใจ บริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเท่าทันและเหมาะสมตามสถานการณ์ โดยใช้สติและเหตุผลในการควบคุมการแสดงออกทางอารมณ์	4.50	0.68	มาก	3
2	ครูมีทัศนคติเชิงบวก จิตใจที่มั่นคง รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มองโลกในแง่ดี และรักษาสภาพจิตใจให้เป็นปกติได้แม้ในสภาวะที่ยากลำบาก	4.48	0.67	มาก	4
3	ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหา ปรับตัว และดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้	4.60	0.61	มากที่สุด	1

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความฉลาดทางอารมณ์	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
4	ครูสามารถบริหารจัดการความเครียด ความกดดัน จากสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่กระทบต่อคุณภาพงาน	4.47	0.66	มาก	5
5	ครูสามารถสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ส่งผลให้เกิดความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	4.53	0.64	มากที่สุด	2
รวม		4.52	0.37	มากที่สุด	

จากตาราง 33 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.52) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหา ปรับตัว และดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้ ($\bar{X}$ = 4.60) ครูสามารถสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ส่งผลให้เกิดความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.53) ส่วนข้อที่เหลือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 34 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

ข้อ	ด้านการพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองผ่านการศึกษาการฝึกอบรม หรือการศึกษาดูงานในด้านวิชาการและวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ	4.16	0.69	มาก	5
2	ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการกับผู้อื่น เพื่อสร้างเสริมประสบการณ์และทักษะใหม่ ๆ	4.25	0.62	มาก	3
3	ครูนำความรู้และทักษะที่ได้รับมาสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือหรือเทคโนโลยีพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.31	0.64	มาก	1
4	ครูสามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และนำความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาเพิ่มศักยภาพในการทำงานของตนเอง	4.30	0.65	มาก	2
5	การพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้สูงขึ้นส่งผลให้ครูประสบความสำเร็จและมีความสุขในการทำงานในระยะยาว	4.25	0.68	มาก	4
รวม		4.25	0.45	มาก	

จากตาราง 34 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการพัฒนาความรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ครูนำความรู้และทักษะที่ได้รับมาสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือเทคโนโลยี พัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ($\overline{X}$ = 4.31) ครูสามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและนำความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาเพิ่มศักยภาพในการทำงานของตนเอง ($\overline{X}$ = 4.30) และครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการกับผู้อื่น เพื่อสร้างเสริมประสบการณ์และทักษะใหม่ ๆ ($\overline{X}$ = 4.25)

ตาราง 35 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความสำเร็จในการทำงานของครู

ข้อ	ด้านความสำเร็จในการทำงานของครู	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ครูมีความสุขและพึงพอใจที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย มาตรฐานและตัวชี้วัดที่สถานศึกษากำหนดไว้	4.19	0.72	มาก	5
2	ครูมีความมั่นใจและสามารถจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรค โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สื่อ นวัตกรรมที่เหมาะสมในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงจุด	4.26	0.69	มาก	4
3	ครูมีความภาคภูมิใจที่เห็นผู้เรียนมีคุณภาพ ทั้งด้านความรู้ คุณธรรมทักษะและประสบความสำเร็จในการศึกษา	4.30	0.68	มาก	2
4	ครูได้รับการยอมรับ ความศรัทธาและคำชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและนักเรียน จากผลงานที่ได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจ	4.27	0.66	มาก	3

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความสำเร็จในการทำงานของครู	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
5	ครูรู้สึกถึงการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และภูมิใจที่ได้สร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งความก้าวหน้าของตนเองและองค์กร	4.30	0.66	มาก	1
รวม		4.26	0.48	มาก	

จากตาราง 35 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความสำเร็จในการทำงานของครู โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ครูรู้สึกถึงการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และภูมิใจที่ได้สร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งความก้าวหน้าของตนเองและองค์กร ($\bar{X}$ = 4.30) ครูมีความภาคภูมิใจที่เห็นผู้เรียนมีคุณภาพ ทั้งด้านความรู้ คุณธรรม ทักษะ และประสบความสำเร็จในการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.30) และครูได้รับการยอมรับ ความศรัทธา และคำชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและนักเรียน จากผลงานที่ได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจ ($\bar{X}$ = 4.27) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 36 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อ	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูรู้สึกมีความสุข เพลิดเพลิน และมีความรักผูกพันต่อวิชาชีพในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา	4.28	0.70	มาก	4
2	ครูมีความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถบนพื้นฐานของเจตคติเชิงบวกต่องานครู	4.30	0.68	มาก	3
3	ครูพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงานและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	4.36	0.68	มาก	1
4	ครูมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง สามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.33	0.69	มาก	2
5	ครูรู้สึกพอใจในผลงานของตนเองที่สามารถพัฒนาผู้เรียนและสร้างประโยชน์ให้องค์กรได้ตามมาตรฐานที่กำหนด	4.26	0.70	มาก	5
รวม		4.30	0.49	มาก	

จากตาราง 36 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ครูพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงานและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ($\bar{X}$ = 4.36) ครูมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง สามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X}$ = 4.33)

และครูมีความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ บนพื้นฐานของเจตคติเชิงบวกต่องานครู ($\bar{X}$ = 4.30)

ตาราง 37 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล

ข้อ	ด้านค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูได้รับผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งครอบคลุมทั้งในรูปแบบของตัวเงิน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง หรือเงินพิเศษ ในระดับที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.60	0.57	มากที่สุด	1
2	ครูพึงพอใจต่อสผลประโยชน์อื่นที่มิใช่ตัวเงิน เช่น สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ สิทธิการรักษาพยาบาล หรือการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ที่องค์กรจัดสรรให้	4.48	0.69	มาก	5
3	โรงเรียนมีความพร้อมในมีการจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว	4.52	0.61	มากที่สุด	2
4	ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ครูได้รับเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้ครูอยากทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่	4.52	0.62	มากที่สุด	3
5	ผลประโยชน์ที่ครูได้รับส่งผลให้ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด	4.49	0.68	มาก	4
รวม		4.52	0.36	มากที่สุด	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 37 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และระดับมาก 2 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ครูได้รับผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งครอบคลุมทั้งในรูปแบบของตัวเงิน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง หรือเงินพิเศษ ในระดับที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}$ = 4.60) โรงเรียนมีความพร้อมในมีการจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว ($\bar{X}$ = 4.52) และระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ครูได้รับ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้ครูอยากทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X}$ = 4.52) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน” โดยสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Samples) และขนาดโรงเรียนใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.1.1 การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 38

ตาราง 38 การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t – test	Sig.
	ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 99)		ครูผู้สอน (n = 263)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านหลักนิติธรรม	4.52	0.38	4.50	0.38	0.378	0.705
2. ด้านหลักคุณธรรม	4.33	0.41	4.27	0.47	1.077	0.282
3. ด้านหลักความโปร่งใส	4.41	0.39	4.31	0.45	1.882	0.061
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	4.33	0.43	4.18	0.56	2.389*	0.017
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	4.54	0.40	4.49	0.42	0.835	0.404
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	4.36	0.43	4.18	0.58	2.815**	0.005
รวม	4.41	0.32	4.32	0.37	2.136*	0.033

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความคุ้มค่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา มากกว่าครูผู้สอน

3.1.2 การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม และรายด้าน ดังตาราง 39

ตาราง 39 การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านหลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.324	2	0.662	4.628**	.010
	ภายในกลุ่ม	51.334	359	0.143		
	รวม	52.657	361			
2. ด้านหลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.984	2	1.492	7.591**	.001
	ภายในกลุ่ม	70.561	359	0.197		
	รวม	73.545	361			
3. ด้านหลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	2.779	2	1.390	7.641**	.001
	ภายในกลุ่ม	65.292	359	0.182		
	รวม	68.071	361			
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	1.835	2	0.918	3.297*	.038
	ภายในกลุ่ม	99.910	359	0.278		
	รวม	101.745	361			
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	10.840	2	5.420	37.499**	.000
	ภายในกลุ่ม	51.889	359	0.145		
	รวม	62.729	361			
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	.776	2	0.388	1.307	.272
	ภายในกลุ่ม	106.633	359	0.297		
	รวม	107.410	361			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 39 (ต่อ)

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.661	2	1.330	10.910**	.000
	ภายในกลุ่ม	43.777	359	0.122		
	รวม	46.438	361			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 39 ผลการเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านหลักการมีส่วนร่วม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. ตามความเหมาะสม ดังตาราง 40

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 40 การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. ตามความเหมาะสม

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	วิธีการเปรียบเทียบ	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
1. ด้านหลักนิติธรรม	Scheffe's		$\bar{X}$	4.46	4.52	4.66
		ขนาดเล็ก	4.46	–	-0.06	-0.20*
		ขนาดกลาง	4.52	–	–	-0.14
		ขนาดใหญ่	4.66	–	–	–
2. ด้านหลักคุณธรรม	Scheffe's		$\bar{X}$	4.23	4.28	4.54
		ขนาดเล็ก	4.23	–	-0.05	-0.30*
		ขนาดกลาง	4.28	–	–	-0.26*
		ขนาดใหญ่	4.54	–	–	–
3. ด้านหลักความโปร่งใส	Scheffe's		$\bar{X}$	4.29	4.34	4.58
		ขนาดเล็ก	4.29	–	-0.05	-0.29*
		ขนาดกลาง	4.34	–	–	-0.25*
		ขนาดใหญ่	4.58	–	–	–
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	LSD.		$\bar{X}$	4.15	4.27	4.34
		ขนาดเล็ก	4.15	–	-0.12*	-0.19*
		ขนาดกลาง	4.27	–	–	-0.07
		ขนาดใหญ่	4.34	–	–	–

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 40 (ต่อ)

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	วิธีการเปรียบเทียบ	ขนาดของโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน			
				ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	Scheffe's		$\bar{X}$	4.36	4.60	4.88
		ขนาดเล็ก	4.36	–	-0.24*	-0.53*
		ขนาดกลาง	4.60	–	–	-0.28*
		ขนาดใหญ่	4.88	–	–	–
การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม	Scheffe's		$\bar{X}$	4.28	4.38	4.56
		ขนาดเล็ก	4.28	–	-0.10	-0.28*
		ขนาดกลาง	4.38	–	–	-0.18*
		ขนาดใหญ่	4.56	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 40 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 รายคู่ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักนิติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นของน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักความโปร่งใส ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นของน้อยกว่าโรงเรียน

ขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ด้านหลักการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ด้านหลักความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นของน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน”

3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน” ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Samples) และขนาดของโรงเรียนใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.2.1 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 41

ตาราง 41 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t – test	Sig.
	ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 99)		ครูผู้สอน (n = 263)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.24	0.44	4.14	0.54	1.885	0.061
2. ความฉลาดทางอารมณ์	4.54	0.35	4.51	0.38	0.585	0.559
3. การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	4.28	0.39	4.24	0.47	0.717	0.474
4. ความสำเร็จในการทำงานของครู	4.27	0.43	4.26	0.50	0.237	0.813
5. ความพึงพอใจในการทำงาน	4.33	0.42	4.29	0.51	0.622	0.534
6. ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล	4.51	0.34	4.53	0.37	–0.417	0.677
รวม	4.36	0.31	4.33	0.37	0.796	0.427

จากตาราง 41 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ในส่วนที่ว่า “ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน”

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.2.2 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 42

ตาราง 42 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	3.503	2	1.752	6.717**	0.001
	ภายในกลุ่ม	93.618	359	0.261		
	รวม	97.121	361			
2. ความฉลาดทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	4.681	2	2.341	18.315**	0.000
	ภายในกลุ่ม	45.879	359	0.128		
	รวม	50.561	361			
3. การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3.160	2	1.580	8.040**	0.000
	ภายในกลุ่ม	70.542	359	0.196		
	รวม	73.702	361			
4. ความสำเร็จในการทำงานของครู	ระหว่างกลุ่ม	2.358	2	1.179	5.261**	0.006
	ภายในกลุ่ม	80.446	359	0.224		
	รวม	82.804	361			
5. ความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.141	2	1.570	6.836**	0.001
	ภายในกลุ่ม	82.475	359	0.230		
	รวม	85.616	361			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 42 (ต่อ)

ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
6. ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล	ระหว่างกลุ่ม	6.470	2	3.235	28.181**	0.000
	ภายในกลุ่ม	41.213	359	0.115		
	รวม	47.683	361			
ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21	ระหว่างกลุ่ม	3.604	2	1.802	15.461**	0.000
	ภายในกลุ่ม	41.844	359	0.117		
	รวม	45.448	361			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 42 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) ดังตาราง 43

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 43 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21	วิธีการเปรียบเทียบ	ขนาดของโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน			
				ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
1. การอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	Scheffe's		$\bar{X}$	4.14	4.13	4.45
		ขนาดเล็ก	4.14	–	0.01	-0.31*
		ขนาดกลาง	4.13	–	–	-0.32*
		ขนาดใหญ่	4.45	–	–	–
2. ความฉลาดทางอารมณ์	Scheffe's		$\bar{X}$	4.45	4.52	4.83
		ขนาดเล็ก	4.45	–	-0.07	-0.38*
		ขนาดกลาง	4.52	–	–	-0.31*
		ขนาดใหญ่	4.83	–	–	–
3. การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	Scheffe's		$\bar{X}$	4.19	4.26	4.51
		ขนาดเล็ก	4.19	–	-0.07	-0.31*
		ขนาดกลาง	4.26	–	–	-0.25*
		ขนาดใหญ่	4.51	–	–	–
4. ความสำเร็จในการทำงานของครู	Scheffe's		$\bar{X}$	4.22	4.36	4.49
		ขนาดเล็ก	4.22	–	-0.04	-0.27*
		ขนาดกลาง	4.26	–	–	-0.23*
		ขนาดใหญ่	4.49	–	–	–

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 43 (ต่อ)

ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21	วิธีการเปรียบเทียบ	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
				ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
5. ความพึงพอใจในการทำงาน	Scheffe's		$\bar{X}$	4.24	4.32	4.54
		ขนาดเล็ก	4.24	–	-0.08	-0.30*
		ขนาดกลาง	4.32	–	–	-0.22*
		ขนาดใหญ่	4.54	–	–	–
6. ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล	Scheffe's		$\bar{X}$	4.41	4.58	4.83
		ขนาดเล็ก	4.41	–	-0.17*	-0.42*
		ขนาดกลาง	4.58	–	–	-0.25*
		ขนาดใหญ่	4.83	–	–	–
ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21	Scheffe's		$\bar{X}$	4.27	4.35	4.61
		ขนาดเล็ก	4.27	–	-0.08	-0.33*
		ขนาดกลาง	4.35	–	–	-0.26*
		ขนาดใหญ่	4.61	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 43 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 รายคู่ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีความคิดเห็นน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสำเร็จในการทำงานของครู ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีความคิดเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ในส่วนที่ว่า “ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน”

3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product – Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 44

ตาราง 44 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X_t	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	Y_t	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6
X_t														
X_1	0.717**													
X_2	0.737**	0.441**												
X_3	0.807**	0.493**	0.503**											
X_4	0.848**	0.538**	0.528**	0.614**										
X_5	0.687**	0.480**	0.442**	0.526**	0.422**									
X_6	0.840**	0.480**	0.520**	0.628**	0.750**	0.414**								
Y_t	0.809**	0.570**	0.625**	0.645**	0.672**	0.585**	0.662**							
Y_1	0.663**	0.462**	0.482**	0.543**	0.581**	0.423**	0.572**	0.818**						
Y_2	0.585**	0.460**	0.434**	0.494**	0.399**	0.584**	0.400**	0.708**	0.494**					
Y_3	0.628**	0.422**	0.500**	0.496**	0.538**	0.428**	0.522**	0.828**	0.623**	0.507**				
Y_4	0.668**	0.453**	0.539**	0.524**	0.598**	0.394**	0.570**	0.838**	0.589**	0.472**	0.674**			
Y_5	0.703**	0.484**	0.549**	0.573**	0.583**	0.463**	0.603**	0.841**	0.641**	0.491**	0.604**	0.692**		
Y_6	0.591**	0.438**	0.457**	0.420**	0.461**	0.552**	0.441**	0.701**	0.449**	0.504**	0.497**	0.499**	0.501**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 44 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 (Y_t) โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก (r_{xtyt} = 0.809) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร (X_t) โดยรวม กับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวกทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับความพึงพอใจในการทำงาน (Y_5) มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางทางบวก (r_{xty5} = 0.703) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับความสำเร็จในการทำงานของครู (Y_4) มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางทางบวก (r_{xty4} = 0.668) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับการอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (Y_1) มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางทางบวก (r_{xty1} = 0.663) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับการพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ (Y_3) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางทางบวก (r_{xty3} = 0.628) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (Y_6) มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางทางบวก (r_{xty6} = 0.591) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับความฉลาดทางอารมณ์ (Y_2) มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก อย่างมี (r_{xty2} = 0.585) นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผู้วิจัยนำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน มีรายละเอียดดังตาราง 45 – 52

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 (Y_t)	
	Pearson's Correlation	ความสัมพันธ์
1. ด้านหลักนิติธรรม (X_1)	0.570**	ปานกลาง
2. ด้านหลักคุณธรรม (X_2)	0.625**	ปานกลาง
3. ด้านหลักความโปร่งใส (X_3)	0.645**	ปานกลาง
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4)	0.672**	ปานกลาง
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5)	0.585**	ปานกลาง
6. ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6)	0.662**	ปานกลาง
การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t)	0.809**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 (Y_t) โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก (r_{xtyt} = 0.809**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศบวกทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4) (r_{x4yt} = 0.672**) ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) (r_{x6yt} = 0.662**) และด้านหลักความโปร่งใส (X_3) (r_{x5yt} = 0.645**) ตามลำดับ

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (Y_1)

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	การอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (Y_1)	
	Pearson's Correlation	ความสัมพันธ์
1. ด้านหลักนิติธรรม (X_1)	0.462**	ปานกลาง
2. ด้านหลักคุณธรรม (X_2)	0.482**	ปานกลาง
3. ด้านหลักความโปร่งใส (X_3)	0.543**	ปานกลาง
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4)	0.581**	ปานกลาง
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5)	0.423**	ปานกลาง
6. ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6)	0.572**	ปานกลาง
การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t)	0.663**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (Y_1) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก (r_{xty1} = 0.663**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวกทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านหลักความมีส่วนร่วม (X_4) (r_{x4y1} = 0.581**) ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) (r_{x6y1} = 0.572**) และด้านหลักความโปร่งใส (X_3) (r_{x3y1} = 0.543**) ตามลำดับ

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Y_2)

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	ความฉลาดทางอารมณ์ (Y_2)	
	Pearson's Correlation	ความสัมพันธ์
1. ด้านหลักนิติธรรม (X_1)	0.460**	ปานกลาง
2. ด้านหลักคุณธรรม (X_2)	0.434**	ปานกลาง
3. ด้านหลักความโปร่งใส (X_3)	0.494**	ปานกลาง
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4)	0.399**	ปานกลาง
5. ด้านหลักการรับผิดชอบ (X_5)	0.584**	ปานกลาง
6. ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6)	0.400**	ปานกลาง
การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t)	0.585**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการความฉลาดทางอารมณ์ (Y_2) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r_{xty2} = 0.585**) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวกทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5) (r_{x5y2} = 0.584**) ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) (r_{x5y2} = 0.494**) และด้านหลักนิติธรรม (X_1) (r_{x5y2} = 0.460**) ตามลำดับ

ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ (Y_3)

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ (Y_3)	
	Pearson's Correlation	ความสัมพันธ์
1. ด้านหลักนิติธรรม (X_1)	0.422**	ปานกลาง
2. ด้านหลักคุณธรรม (X_2)	0.500**	ปานกลาง
3. ด้านหลักความโปร่งใส (X_3)	0.496**	ปานกลาง
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4)	0.538**	ปานกลาง
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5)	0.428**	ปานกลาง
6. ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6)	0.522**	ปานกลาง
การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t)	0.628**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ (Y_3) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก (r_{xty3} = 0.628**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ปานกลางในทิศทางบวกทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4) (r_{x4y3} = 0.538**) ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) (r_{x6y3} = 0.522**) และด้านหลักคุณธรรม (X_2) (r_{x2y3} = 0.500**) ตามลำดับ

ตาราง 49 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความสำเร็จในการทำงานของครู (Y_4)

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	ความสำเร็จในการทำงานของครู (Y_4)	
	Pearson's Correlation	ความสัมพันธ์
1. ด้านหลักนิติธรรม (X_1)	0.453**	ปานกลาง
2. ด้านหลักคุณธรรม (X_2)	0.539**	ปานกลาง
3. ด้านหลักความโปร่งใส (X_3)	0.524**	ปานกลาง
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4)	0.598**	ปานกลาง
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5)	0.394**	ปานกลาง
6. ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6)	0.570**	ปานกลาง
การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t)	0.668**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 49 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความสำเร็จในการทำงานของครู (Y_4) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก (r_{xty4} = 0.668**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวกทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4) (r_{x4y4} = 0.598**) ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) (r_{x6y4} = 0.570**) และด้านหลักคุณธรรม (X_2) (r_{x2y4} = 0.539**) ตามลำดับ

ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Y_5)

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	ความพึงพอใจในการทำงาน (Y_5)	
	Pearson's Correlation	ความสัมพันธ์
1. ด้านหลักนิติธรรม (X_1)	0.484**	ปานกลาง
2. ด้านหลักคุณธรรม (X_2)	0.549**	ปานกลาง
3. ด้านหลักความโปร่งใส (X_3)	0.573**	ปานกลาง
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4)	0.583**	ปานกลาง
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5)	0.463**	ปานกลาง
6. ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6)	0.603**	ปานกลาง
การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t)	0.703**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 50 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Y_5) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก (r_{xty5} = 0.703**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวกทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) (r_{x6y5} = 0.603**) ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4) (r_{x4y5} = 0.583**) และด้านหลักความโปร่งใส (X_3) (r_{x3y5} = 0.573**) ตามลำดับ

ตาราง 51 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (Y_6)

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (Y_6)	
	Pearson's Correlation	ความสัมพันธ์
1. ด้านหลักนิติธรรม (X_1)	0.438**	ปานกลาง
2. ด้านหลักคุณธรรม (X_2)	0.457**	ปานกลาง
3. ด้านหลักความโปร่งใส (X_3)	0.420**	ปานกลาง
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4)	0.461**	ปานกลาง
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5)	0.552**	ปานกลาง
6. ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6)	0.441**	ปานกลาง
การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t)	0.591**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 51 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (Y_6) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก (r_{xty6} = 0.591**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวกทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5) (r_{x5y6} = 0.552**) ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4) (r_{x4y6} = 0.461**) และด้านหลักคุณธรรม (X_2) (r_{x5y6} = 0.457**) ตามลำดับ

ตาราง 52 สรุปความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21						
	การอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (Y_1)	ความฉลาดทางอารมณ์ (Y_2)	การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ (Y_3)	ความสำเร็จในการทำงานของครู (Y_4)	ความพึงพอใจในการทำงาน(Y_5)	ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (Y_6)	ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 (Y_t)
1. ด้านหลักนิติธรรม (X_1)	ปานกลาง 0.462**	ปานกลาง 0.460**	ปานกลาง 0.422**	ปานกลาง 0.453**	ปานกลาง 0.484**	ปานกลาง 0.438**	ปานกลาง 0.570**
2. ด้านหลักคุณธรรม (X_2)	ปานกลาง 0.482**	ปานกลาง 0.434**	ปานกลาง 0.500**	ปานกลาง 0.539**	ปานกลาง 0.549**	ปานกลาง 0.457**	ปานกลาง 0.625**
3. ด้านหลักความโปร่งใส (X_3)	ปานกลาง 0.543**	ปานกลาง 0.494**	ปานกลาง 0.496**	ปานกลาง 0.524**	ปานกลาง 0.573**	ปานกลาง 0.420**	ปานกลาง 0.645**
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4)	ปานกลาง 0.581**	ปานกลาง 0.399**	ปานกลาง 0.538**	ปานกลาง 0.598**	ปานกลาง 0.583**	ปานกลาง 0.461**	ปานกลาง 0.672**

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 52 (ต่อ)

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21						
	การอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (Y_1)	ความฉลาดทางอารมณ์ (Y_2)	การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ (Y_3)	ความสำเร็จในการทำงานของครู (Y_4)	ความพึงพอใจในการทำงาน(Y_5)	ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (Y_6)	ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 (Y_t)
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5)	ปานกลาง 0.423**	ปานกลาง 0.584**	ปานกลาง 0.428**	ปานกลาง 0.394**	ปานกลาง 0.463**	ปานกลาง 0.552**	ปานกลาง 0.585**
6. ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6)	ปานกลาง 0.572**	ปานกลาง 0.400**	ปานกลาง 0.522**	ปานกลาง 0.570**	ปานกลาง 0.603**	ปานกลาง 0.441**	ปานกลาง 0.662**
การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t)	ปานกลาง 0.663**	ปานกลาง 0.585**	ปานกลาง 0.628**	ปานกลาง 0.668**	ปานกลาง 0.703**	ปานกลาง 0.591**	สูง 0.809**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มนครศรี

จากตาราง 52 พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 (r_{XtYt} = 0.809**) เมื่อพิจารณารายด้าน การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4) (r_{x4yt} = 0.672) ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) (r_{x6yt} = 0.662) ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) (r_{x3yt} = 0.645) ด้านหลักคุณธรรม (X_2) (r_{x2yt} = 0.625) ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5) (r_{x5yt} = 0.585) และด้านหลักนิติธรรม (X_1) (r_{x1yt} = 0.570) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

3.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 53 – 59

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4)	.672	.452	.451	.124	.034	.185	3.647**	.000
ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5)	.750	.563	.560	.173	.033	.204	5.245**	.000
ด้านหลักคุณธรรม (X_2)	.785	.617	.613	.172	.031	.219	5.572**	.000
ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6)	.799	.638	.634	.115	.033	.177	3.534**	.000
ด้านหลักความโปร่งใส (X_3)	.806	.650	.645	.117	.037	.143	3.201**	.001
ด้านหลักนิติธรรม (X_1)	.812	.659	.653	.112	.037	.121	3.044**	.003

a = 0.796 $S.E._{est}$ = ± .20891

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 53 พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 6 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม (Y_t) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ได้แก่ ด้านหลักความมีส่วนร่วม (X_4) ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5) ด้านหลักคุณธรรม (X_2) ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) และด้านหลักนิติธรรม (X_1) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านหลักคุณธรรม (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.219 รองลงมา คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.204 ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.185 ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.177 ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.143

และด้านหลักนิติธรรม (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.121 ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม ได้ร้อยละ 65.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm$ 0.20819

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 0.796 + 0.124X_4 + 0.173X_5 + 0.172X_2 + 0.115X_6 + 0.117X_3 + 0.112X_1$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.185Z_4 + 0.204Z_5 + 0.219Z_2 + 0.177Z_6 + 0.143Z_3 + 0.121Z_1$$

ตาราง 54 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4)	.581	.338	.336	.193	.064	.198	3.033**	.003
ด้านหลักความโปร่งใส (X_3)	.627	.394	.390	.213	.066	.179	3.232**	.001
ด้านหลักคุณธรรม (X_2)	.645	.416	.411	.162	.057	.141	2.841**	.005
ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6)	.655	.429	.423	.173	.061	.182	2.830**	.005
ด้านหลักนิติธรรม (X_1)	.662	.438	.430	.160	.067	.118	2.392*	.017

a = 0.281 $S.E._{est}$ = $\pm$ .39148

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 54 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4) ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) ด้านหลักคุณธรรม (X_2) และมีจำนวน 1 ด้านที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านหลักนิติธรรม (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านหลักความมีส่วนร่วม (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.198 รองลงมาคือ ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.182 ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.179 ด้านหลักคุณธรรม (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.141 และด้านหลักนิติธรรม (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.118 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมได้ร้อยละ 43 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.39148

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_1 = 0.281 + 0.193X_4 + 0.213X_3 + 0.162X_2 + 0.173X_6 + 0.160X_1$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_1 = 0.198Z_4 + 0.179Z_3 + 0.141Z_2 + 0.182Z_6 + 0.118Z_1$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 55 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5)	.584	.341	.339	.335	.045	.373	7.380**	.000
ด้านหลักความโปร่งใส (X_3)	.624	.389	.386	.142	.045	.165	3.148**	.002
ด้านหลักนิติธรรม (X_1)	.640	.409	.404	.143	.049	.146	2.953**	.003
ด้านหลักคุณธรรม (X_2)	.647	.419	.413	.101	.041	.122	2.477*	.014

a = 1.315 $S.E._{est}$ = ± .28682

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 55 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ หลักความรับผิดชอบ (X_5) ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) ด้านหลักนิติธรรม (X_1) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านหลักคุณธรรม (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.373 รองลงมาคือ ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.165 ด้านหลักนิติธรรม (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.146 และด้านหลักคุณธรรม (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.122 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมได้ร้อยละ 41.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.28682

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_2 = 1.315 + 0.335X_5 + 0.142X_3 + 0.143X_1 + 0.101X_2$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_2 = 0.373Z_5 + 0.165Z_3 + 0.146Z_1 + 0.122Z_2$$

ตาราง 56 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4)	.538	.289	.287	.189	.055	.222	3.417**	.001
ด้านหลักคุณธรรม (X_2)	.595	.354	.350	.219	.052	.219	4.237**	.000
ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5)	.615	.378	.373	.180	.052	.166	3.475**	.001
ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6)	.625	.390	.384	.144	.053	.174	2.696**	.007

a = 1.098 $S.E._{est} = \pm .35475$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 56 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ (Y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4) ด้านหลักคุณธรรม (X_2) ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) และด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.222 รองลงมา คือ ด้านหลักคุณธรรม (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.219 ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.174

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

และด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.166 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม ได้ร้อยละ 38.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±0.35475

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_3 = 1.098 + 0.189X_4 + 0.219X_2 + 0.180X_5 + 0.144X_6$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_3 = 0.222Z_4 + 0.219Z_2 + 0.166Z_5 + 0.174Z_6$$

ตาราง 57 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความสำเร็จในการทำงานของครู (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านหลักความมีส่วนร่วม (X_4)	.598	.358	.356	.241	.056	.267	4.263**	.000
ด้านหลักคุณธรรม (X_2)	.653	.427	.424	.263	.051	.248	5.127**	.000
ด้านหลักความโปร่งใส (X_3)	.667	.445	.440	.154	.059	.139	2.602**	.010
ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6)	.674	.454	.448	.135	.055	.154	2.437*	.015

a = 0.883 $S.E._{est}$ = ± .35592

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 57 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความสำเร็จในการทำงานของครู (Y_4) ได้อย่างมี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4) ด้านหลักคุณธรรม (X_2) ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความสำเร็จในการทำงานของครู (Y_4) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.267 รองลงมาคือ ด้านหลักคุณธรรม (X_2)โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.248 ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.154 และด้านหลักความโปร่งใส (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.139 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม ได้ร้อยละ 44.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.35592

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_4 = 0.883 + 0.241X_4 + 0.263X_2 + 0.154X_3 + 0.135X_6$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_4 = 0.267Z_4 + 0.248Z_2 + 0.139Z_3 + 0.154Z_6$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 58 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Y_5)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6)	.603	.364	.362	.251	.046	.281	5.424**	.000
ด้านหลักคุณธรรม (X_2)	.663	.439	.436	.235	.051	.217	4.584**	.000
ด้านหลักความโปร่งใส (X_3)	.688	.473	.469	.197	.060	.176	3.271**	.001
ด้านหลักนิติธรรม (X_1)	.698	.487	.481	.150	.060	.118	2.496*	.013
ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5)	.702	.493	.486	.119	.055	.102	2.151*	.032

a = 0.171 $S.E._{est}$ = ± .34903

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 58 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Y_5) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) ด้านหลักคุณธรรม (X_2) ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) และมีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Y_5) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม (X_1) ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.281 ด้านหลักคุณธรรม (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.217 ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.176 ด้านหลักนิติธรรม (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.118 และด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5)

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.102 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม ได้ร้อยละ 48.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.34903

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_5 = 0.171 + 0.251X_6 + 0.235X_2 + 0.197X_3 + 0.150X_1 + 0.119X_5$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_5 = 0.281Z_6 + 0.217Z_2 + 0.176Z_3 + 0.118Z_1 + 0.102Z_5$$

ตาราง 59 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (Y_6)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5)	.552	.304	.302	.313	.043	.359	7.259**	.000
ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4)	.606	.368	.364	.114	.036	.167	3.136**	.002
ด้านหลักคุณธรรม (X_2)	.623	.389	.384	.132	.041	.164	3.219**	.001
ด้านหลักนิติธรรม (X_1)	.629	.395	.389	.098	.050	.103	1.974*	.049

a = 1.620 $S.E._{est} = \pm .28420$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 59 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (Y_6) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5) ด้านหลักความมีส่วนร่วม (X_4) ด้านหลักคุณธรรม (X_2) และและมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความสุข

ในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (Y_6) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ด้านหลักนิติธรรม (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.359 ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.167 ด้านหลักคุณธรรม (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.164 และด้านหลักนิติธรรม (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.103 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมได้ร้อยละ 38.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm$ 0.28420

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_6 = 1.620 + 0.313X_5 + 0.114X_4 + 0.132X_2 + 0.098X_1$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_6 = 0.359Z_5 + 0.167Z_4 + 0.164Z_2 + 0.103Z_1$$

ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังตาราง 60

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 60 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21							สรุป
	ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับผู้เรียน (Y_1)	ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Y_2)	ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับผู้บริหาร (Y_3)	ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับนโยบายและการบริหารจัดการของโรงเรียน (Y_4)	ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Y_5)	ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับชีวิตส่วนตัว (Y_6)	ความสุขในการทำงานโดยรวมของครูในศตวรรษที่ 21 (Y_t)	
1. ด้านหลักนิติธรรม (X_1)	✓	✓	X	X	✓	✓	✓	ต้องพัฒนา
2. ด้านหลักคุณธรรม (X_2)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ต้องพัฒนา
3. ด้านหลักความโปร่งใส (X_3)	✓	✓	X	✓	✓	X	✓	ต้องพัฒนา
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4)	✓	X	✓	✓	✘	✓	✓	ต้องพัฒนา
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5)	X	✓	✓	X	✓	✓	✓	ต้องพัฒนา
6. ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6)	✓	X	✓	✓	✓	X	✓	ต้องพัฒนา

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์

X หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 60 สามารถสรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวม จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักคุณธรรม (X_2) ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5) ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4) ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) และด้านหลักนิติธรรม (X_1)

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 ที่ว่า “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน”

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนา การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยนำการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4) ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5) ด้านหลักคุณธรรม (X_2) ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) และด้านหลักนิติธรรม (X_1) จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ดังนี้

1. สรุปการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา “ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4)” ดังนี้

“... ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมคิด วางแผน ร่วมตัดสินใจและร่วมแก้ปัญหา โดยเฉพาะออกแบบนโยบาย วิชาการ การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือการเลือกใช้สื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมมาใช้ในห้องเรียนมีระบบการสื่อสารและช่องทางรับฟังความคิดเห็น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ตัดสินใจ ดำเนินโครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ร่วมเสนอความคิดเห็น แลกเปลี่ยนแนวทางการทำงานและร่วมแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในผลงานและมีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการตัดสินใจร่วมกันบนพื้นฐานของข้อมูลและเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนและองค์กร พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับเสียงสะท้อนจากครูและชุมชนอย่างต่อเนื่อง เข้าร่วม PLC ในฐานะผู้นำร่วม พัฒนาระบบการสื่อสารและช่องทางรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุขและยั่งยืน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผนและพัฒนาคุณภาพการศึกษา รับฟังความคิดเห็นก่อนการวางแผนการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและหลายหลายช่องทาง ตัดสินใจในการดำเนินงาน ส่งเสริมให้ครูมีความสามัคคี รู้จักการทำงานร่วมกันเป็นทีม..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 13 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรภายนอก เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างมีประสิทธิภาพ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและเวทีรับฟังและระดมความคิด เช่น ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดวิสัยทัศน์และออกแบบนโยบายโรงเรียน กระจายอำนาจในการตัดสินใจ สร้างทีมงานและคณะกรรมการ ชุมชนร่วมเปิดช่องทางในการสื่อสารที่หลากหลาย..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ส่งผลให้เกิดความผูกพัน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจการทำงานร่วมกัน ร่วมคิด ร่วมสร้าง ร่วมแก้ปัญหา สร้างภาคีเครือข่าย บ้าน วัด โรงเรียน มอบหมายงานตามความสามารถและความพอใจและปรับเปลี่ยนหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้เพิ่มทักษะหลาย ๆ ด้าน ส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวปฏิบัติที่ดี และร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเพิ่มความสุขในการทำงาน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมคิด วางแผน ตัดสินใจและสะท้อนผลทางความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาได้ในการเชิงสร้างสรรค์ แก้ปัญหาและพัฒนางาน โดยเปิดโอกาสให้ครูร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมภาคภูมิใจในผลสำเร็จขององค์กร..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 9, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นของครูทุกคนอย่างเท่าเทียม และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา ผ่านกระบวนการประชุม การระดมความคิดเห็น และการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความสุขในการปฏิบัติงาน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 10, สัมภาษณ์, 2 มิถุนายน 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความมีส่วนร่วม (X_4) ซึ่งเป็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สรุปได้ดังตาราง 61

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 61 การสรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4) ซึ่งเป็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21

แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4)	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เรียงลำดับ	ระดับ
	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนในการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดวิสัยทัศน์ ออกแบบนโยบายของโรงเรียน / ส่งเสริมการตัดสินใจในการดำเนินงาน และพัฒนาสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓		7	70
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย รวดเร็ว และทั่วถึง / รับฟังความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม / เปิดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างอิสระ	✓		✓	✓		✓				✓	5	50

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 61 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4)	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เห็นด้วย	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 10		
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม / การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเข้าร่วม PLC ในฐานะผู้นำร่วม / สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความสามัคคี / พัฒนาวิชาชีพร่วมกัน	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓			6	60
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปลี่ยนบทบาทจากผู้สั่งการเป็นผู้อำนวยความสะดวก / กระจายอำนาจ มอบหมายงานตามความสามารถและปรับเปลี่ยนหน้าที่ที่รับผิดชอบ	✓					✓		✓			3	30
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน วัด องค์กรภายนอก / เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน					✓		✓	✓			3	30

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 61 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความมีส่วนร่วม (X_4) ซึ่งเป็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนในการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดวิสัยทัศน์ ออกแบบนโยบายของโรงเรียน ส่งเสริมการตัดสินใจในการดำเนินงาน และพัฒนาสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย รวดเร็วทั่วถึง รับฟังความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม และเปิดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างอิสระ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเข้าร่วม PLC ในฐานะผู้นำร่วม สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความสามัคคี และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปลี่ยนบทบาทจากผู้สั่งการเป็นผู้อำนวยความสะดวก กระจายอำนาจ มอบหมายงานตามความสามารถและปรับเปลี่ยนหน้าที่ที่รับผิดชอบ

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน วัด องค์กรภายนอก เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน

2. สรุปการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา “ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5)” ดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกล้าคิด กล้าทำและกล้ารับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจในการบริหารงานของตนเอง ไม่โยนความผิดให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเกิดข้อผิดพลาด ขณะเดียวกันต้องพร้อมที่จะรับฟังคำวิพากษ์ วิจารณ์และปรับปรุงแก้ไขงานทันที รวมถึงการใส่ใจต่อทุกสุขและความต้องการของครูอย่างจริงจัง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักความรับผิดชอบโดยปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ กล้าตัดสินใจและพร้อมรับผลจากการบริหารงานของตน เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน รวมทั้งติดตามงานและให้การสนับสนุนครูอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ควรกำหนดเป้าหมายและภาระชัดเจน เหมาะสมกับศักยภาพของครู และมีการประเมินผลเพื่อพัฒนางานมากกว่าการมุ่งตำหนิ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรกล้าตัดสินใจ กล้ายอมรับผลจากการตัดสินใจของตนเอง และไม่ผลักภาระหรือความรับผิดชอบให้แก่ครูและบุคลากรเมื่อเกิดข้อผิดพลาด ควรมีการกำหนดเป้าหมาย ภารกิจ และบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งติดตาม สนับสนุน และให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความมั่นใจในการทำงาน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากรในการรับผิดชอบต่องานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย รับผิดชอบต่อการกระทำและคำพูดที่ได้ให้คำมั่นสัญญาไว้ต่อตนเองและต่อผู้อื่น รับผิดชอบต่อผลงานการบริหารงานของตนเอง ให้สามารถตรวจสอบได้ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความรู้ความสามารถและรับผิดชอบต่องานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย มีความกล้าที่จะรับผิดชอบต่อการกระทำของตน โดยการนิเทศติดตามอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้วยความยุติธรรม ให้เกียรติ และสนับสนุนความก้าวหน้า..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 13 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่พิจารณาและตัดสินใจต้องรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ มอบหมายงานให้ชัดเจนและเหมาะสม มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลโดยฝ่ายวิชาการ หากทำไม่ได้ตามเป้าหมาย ก็ปรับเปลี่ยนผู้รับผิดชอบใหม่ ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นคุณภาพและผลลัพธ์พัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ไปอบรม สัมมนา เพื่อนำองค์ความรู้ มาขับเคลื่อนการทำงาน

มีเป้าหมายที่ชัดเจน ลดภาระงานที่ซ้ำซ้อนโดยนำเทคโนโลยี (ICT) เข้ามาช่วย เพื่อลดความเหนื่อยล้าของครู...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความชัดเจนในการมอบหมายงาน กระจายงานอย่างเหมาะสม กำหนดกรอบเวลาที่ชัดเจน มีการสนับสนุนทรัพยากรและการส่งเสริมศักยภาพ เช่น จัดหาสื่อและอุปกรณ์ที่จำเป็น มีการประเมินผลที่โปร่งใสและเป็นธรรม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักความรับผิดชอบโดยปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ กล้าตัดสินใจและพร้อมรับผลจากการบริหารงานของตนเองเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน รวมทั้งติดตามงานและให้การสนับสนุนครูอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ควรกำหนดเป้าหมายและภาระงานที่ชัดเจนเหมาะสมกับศักยภาพของครู และมีการประเมินผลเพื่อพัฒนางานมากกว่าการมุ่งตำหนิ ซึ่งจะช่วยให้ครูรู้สึกมั่นใจในการทำงาน ลดความกดดัน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2569)

“...มอบหมายงานโดยความสมัครใจ ตรงตามความรู้ ความสามารถของครู มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ทุกขั้นตอน เพื่อให้งานสำเร็จไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด มีคำสั่งในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความรับผิดชอบต่อผลการทำงาน กล้ายอมรับข้อผิดพลาด พร้อมปรับปรุงพัฒนาและให้ความสำคัญกับผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อครูและผู้เรียน สร้างสัมพันธ์และขวัญกำลังใจในการทำงาน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 9, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงาน ครูได้รับมอบหมายงาน และสามารถทำหน้าที่ของตนเองได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และระยะเวลาที่กำหนด ผู้บริหารต้องรู้จักให้ขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารควรให้เกียรติ ยกย่อง และชื่นชมในผลสำเร็จของงานที่ผ่านมาของบุคลากร ผู้บริหารจึงควรใช้คำพูดที่ดีและชื่นชมก่อนที่จะมอบหมายงานชิ้นใหม่ และมีการประเมินค่า..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 10, สัมภาษณ์, 2 มิถุนายน 2569)

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5) ซึ่งเป็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สรุปได้ดังตาราง 62

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 62 การสรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5)
ซึ่งเป็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21

แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5)	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ผลรวม	ร้อยละ
	1 ผู้ทรงคุณวุฒิ	2 ผู้ทรงคุณวุฒิ	3 ผู้ทรงคุณวุฒิ	4 ผู้ทรงคุณวุฒิ	5 ผู้ทรงคุณวุฒิ	6 ผู้ทรงคุณวุฒิ	7 ผู้ทรงคุณวุฒิ	8 ผู้ทรงคุณวุฒิ	9 ผู้ทรงคุณวุฒิ	10 ผู้ทรงคุณวุฒิ		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้ายอมรับผลของการตัดสินใจ / ยอมรับข้อผิดพลาด รับฟังคำวิจารณ์ / ปรับปรุงพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓		7	70
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดบทบาท หน้าที่ เป้าหมายที่ชัดเจน ตัวชี้วัด และกรอบเวลาที่ชัดเจน / ลดภาระงานที่ซ้ำซ้อนโดยนำเทคโนโลยี (ICT) เข้ามาช่วย / มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ ความสมัครใจ และศักยภาพของครู เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	7	70

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 62 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5)	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เห็นด้วย	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10		
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง / ให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน / สนับสนุนทรัพยากร นิเทศแบบกัลยาณมิตร / ประเมินผลอย่างโปร่งใส เป็นธรรม		✓		✓	✓		✓	✓			5	50
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ / ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความรู้อบรม สัมมนา / สนับสนุนจัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่จำเป็น		✓	✓	✓	✓	✓		✓			6	60
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขวัญกำลังใจและความสัมพันธ์ในการทำงาน / ให้เกียรติ ยกย่อง ชื่นชม				✓					✓	✓	3	30

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

จากตาราง 62 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5) ซึ่งเป็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้ายอมรับผลของการตัดสินใจ ยอมรับข้อผิดพลาด รับฟังคำวิจารณ์ และปรับปรุงพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดบทบาท หน้าที่ เป้าหมายที่ชัดเจน ตัวชี้วัด กรอบเวลาที่ชัดเจน และลดภาระงานที่ซ้ำซ้อนโดยนำเทคโนโลยี (ICT) เข้ามาช่วย

3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน สนับสนุนทรัพยากร การนิเทศแบบกัลยาณมิตรและประเมินผลอย่างโปร่งใส เป็นธรรม

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความรู้ อบรม สัมมนาและสนับสนุน จัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่จำเป็น

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขวัญกำลังใจและความสัมพันธ์ในการทำงานให้เกียรติ ยกย่อง ชื่นชม

3. สรุปการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา “ด้านหลักคุณธรรม (X_2)” ดังนี้

“...ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตและความเมตตาธรรม การบริหารงานบุคคลต้องยึดหลักระบบคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนวิทยฐานะหรือมอบหมายบทบาทสำคัญโดยปราศจากอคติรวมทั้งส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออาทรและให้เกียรติกัน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการบริหารตามหลักคุณธรรม โดยปฏิบัติตนตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทางด้านความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม การให้เกียรติ และการรับฟังความคิดเห็นของครูอย่างจริงใจ รวมถึงความเมตตาและเข้าใจบริบทการทำงานของครูบุคลากร เช่น การช่วยเหลือเมื่อครูมี ภาระงานหรือปัญหาส่วนตัวอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการพูดจาด้วยถ้อยคำอย่างสร้างสรรค์ การชื่นชมให้กำลังใจ และการทำงานร่วมกันด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งจะช่วยให้ครูเกิดความสบายใจ รู้สึกมีคุณค่าและมีมีความสุขในการปฏิบัติงาน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารต้องมีคือความซื่อสัตย์และความยุติธรรมปฏิบัติต่อครูทุกคนด้วยมาตรฐานเดียวกัน ให้เกียรติในฐานะวิชาชีพชั้นสูงอย่างเท่าเทียม รับฟังปัญหาของครูด้วยใจที่เปิดกว้าง สร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัวที่ดูแลกันแสดงให้เห็นถึงความขยัน อดทน และมีวินัย เพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้ครูอยากพัฒนาตนเองตาม ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

"...การบริหารงานโดยยึดถือคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ในการบริหารงานยึดมั่นในความซื่อสัตย์ โปร่งใส ยุติธรรม ปฏิบัติต่อครูและบุคลากรอย่างเป็นกัลยาณมิตร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ การมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถหรือความถนัด ความเท่าเทียม ส่งเสริมให้มีความรัก ความสามัคคี มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน มีใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข และสร้างขวัญกำลังใจที่ดี ส่งผลให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกได้รับความเป็นธรรม มีแรงจูงใจในการทำงานสำเร็จลุล่วงตามกำหนด..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 13 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริต เอื้ออาทร ใช้เมตตาในการบริหารคน ยกย่องเชิดชูครูผู้ปฏิบัติดี สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความเคารพและไว้วางใจกัน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความยุติธรรม และเสมอภาค ประเมินผลงานด้วยความโปร่งใส ให้รางวัลและความดีความชอบตามผลสัมฤทธิ์ของงานมีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดีประพฤติตนเป็นต้นแบบ ทั้งในการทำงานและปฏิบัติตน กระจายอำนาจและการไว้วางใจในการทำงาน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความเมตตา ความยุติธรรม และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยปฏิบัติต่อครูและบุคลากรด้วยความเคารพ ให้เกียรติ รับฟังความคิดเห็นอย่างจริงใจ และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมคุณธรรมในสถานศึกษา เช่น การทำงานด้วยความโปร่งใส การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การชื่นชมยกย่องผู้ปฏิบัติงานด้วยความเหมาะสม และการแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผลและความเข้าใจ ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและความร่วมมือภายในองค์กร..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2569)

"...สร้างค่านิยมด้านคุณธรรมร่วมกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ตรงต่อเวลา มีความซื่อสัตย์ มีความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ เสียสละเพื่อส่วนรวม สร้างขวัญและกำลังใจให้ครู..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตาและบริหารด้วยความจริงใจ โดยเฉพาะการให้เกียรติ รับฟังและเห็นคุณค่าของครู..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 9, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหลักธรรมประจำใจ เชื่อมั่นในการทำความดี และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ต้องมีความเป็นธรรม ไม่เอาเปรียบ ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง และมีความใจดีมีเมตตา การสื่อสารต้องมีความสุภาพอ่อนโยน มีเหตุผล ไม่ดุด่า หรือใช้อารมณ์เชิงลบกับผู้ใต้บังคับบัญชา..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 10, สัมภาษณ์, 2 มิถุนายน 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักคุณธรรม (X_2) ซึ่งเป็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สรุปได้ดังตาราง 63

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 63 การสรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักคุณธรรม (X_2)
ซึ่งเป็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21

แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักคุณธรรม (X_2)	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ร้อยละ
	หน่วยงานต้นสังกัด 1	หน่วยงานต้นสังกัด 2	หน่วยงานต้นสังกัด 3	หน่วยงานต้นสังกัด 4	หน่วยงานต้นสังกัด 5	หน่วยงานต้นสังกัด 6	หน่วยงานต้นสังกัด 7	หน่วยงานต้นสังกัด 8	หน่วยงานต้นสังกัด 9	หน่วยงานต้นสังกัด 10		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี / มีความซื่อสัตย์สุจริต / ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ความเสียสละ ความขยัน มีวินัย / คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
2. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความยุติธรรม โปร่งใส / ปฏิบัติต่อครูอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ / การมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ / ประเมินผลงานด้วยความโปร่งใส	✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓	7	70
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้เกียรติ / รับฟังความคิดเห็น / มีความเห็นอกเห็นใจ / เห็นคุณค่าของครูและบุคลากร		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	8	80

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 63 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักคุณธรรม (X_2)	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 10		
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ความเอื้ออาทร / สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการพูดจาด้วยถ้อยคำสร้างสรรค์ / สร้างวัฒนธรรมแบบครอบครัว / สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความเคารพและไว้วางใจกัน	✓	✓	✓		✓		✓				5	50
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขวัญกำลังใจ / ยกย่องเชิดชูผู้ปฏิบัติงานดี / ให้รางวัลและความดีความชอบตามผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างเหมาะสม และสร้างแรงจูงใจในการงาน		✓		✓	✓	✓		✓			5	50

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 63 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักคุณธรรม (X_2) ซึ่งเป็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ความเสียสละ ความขยัน มีวินัย และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

2. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความยุติธรรม โปร่งใส ปฏิบัติต่อครูอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และประเมินผลงานด้วยความโปร่งใส

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้เกียรติ รับฟังความคิดเห็น มีความเห็นอกเห็นใจ เห็นคุณค่าของครูและบุคลากร

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักความเอื้ออาทร เคารพและไว้วางใจกัน ใช้การสื่อสารด้วยถ้อยคำสร้างสรรค์ และสร้างบรรยากาศการทำงานแบบครอบครัว

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องเชิดชูผู้ปฏิบัติงานดี ให้รางวัลและความดีความชอบตามผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างเหมาะสม และสร้างแรงจูงใจในการงาน

4. สรุปการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา “ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6)” ดังนี้

“...การบริหารทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน การลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อน นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยลดระบบเอกสารที่ไม่จำเป็น มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เป็นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานตามหลักความคุ้มค่าโดยใช้หลัก 4M คือ บุคลากร งบประมาณ สื่อ / อุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการการศึกษา พร้อมลดภาระงานที่ซ้ำซ้อนและไม่จำเป็นของครู เช่น การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลหรือการรายงานแทนเอกสารหลายรูปแบบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นอกจากนี้ควรวางแผนการใช้งบประมาณให้สอดคล้องกับความต้องการของครูและผู้เรียนอย่างแท้จริง..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงบประมาณอย่างโปร่งใสและคุ้มค่า โดยจัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับการใช้งบประมาณส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และลดภาระงานด้านเอกสารของครู มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของครูแต่ละคน ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารยึดหลักการความคุ้มค่า ในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรบริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีประสิทธิภาพสูงสุด ตามหลักธรรมาภิบาล จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรตรงความต้องการของครู เน้นความโปร่งใส ลดขั้นตอน ลดภาระงานที่ไม่จำเป็นและใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ โดยคำนึงถึงความประหยัดและคุ้มค่า..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 13 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารทรัพยากร เวลา และงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด ลดภาระเอกสารที่ไม่จำเป็น นำเทคโนโลยีมาช่วยบริหารงานและจัดการเรียนรู้ มอบหมายงานให้ตรงตามความถนัดของครู ส่งเสริมสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของครู..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรและงบประมาณอย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด ลดภาระงานซ้ำซ้อนและเอกสารงานธุรการให้น้อยลง กระจายอำนาจการจัดการทรัพยากรและอุปกรณ์ที่จำเป็นและพร้อมใช้งาน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารทรัพยากรทุกด้านของสถานศึกษา งบประมาณ เวลา วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากร ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ใช้อย่างประหยัด และคำนึงถึงผลลัพธ์ที่คุ้มค่าต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และการบริหารงาน เพื่อลดขั้นตอน ลดภาระงานที่ซ้ำซ้อน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครู..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2569)

"...ประชุม ปรึกษา และดำเนินการตามกิจกรรมต่าง ๆ โดยใช้ทรัพยากรงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สร้างความตระหนัก ความเข้าใจร่วมกันในการใช้งาน การเก็บรักษาและการซ่อมบำรุง สื่อวัสดุต่าง ๆ มีการประเมินผลกิจกรรมต่าง ๆ ให้คุ้มค่ากับงบประมาณและทรัพยากร..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารทรัพยากร เวลา งบประมาณ บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ลดความซ้ำซ้อนภาระงานที่ไม่จำเป็น ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 9, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงความคุ้มค่าทั้งในด้านเวลา เงินงบประมาณ สถานที่ และทรัพยากรบุคคลไม่ควรใช้เวลาทำงานนานเกินความจำเป็น ใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 10, สัมภาษณ์, 2 มิถุนายน 2569)

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) ซึ่งเป็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สรุปได้ดังตาราง 64

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 64 การสรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) ซึ่งเป็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21

แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6)	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ร้อยละ
	หลักนิติธรรม	หลักคุณธรรม	หลักความโปร่งใส	หลักการมีส่วนร่วม	หลักความรับผิดชอบ	หลักความคุ้มค่า	หลักนิติธรรม	หลักคุณธรรม	หลักความโปร่งใส	หลักการมีส่วนร่วม		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารทรัพยากรทุกด้าน ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร เวลา วัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด / มีการวางแผนและจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม ประหยัด คุ้มค่า / สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและผู้เรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุงกระบวนการทำงาน / ลดภาระงานที่ซ้ำซ้อน /ลดภาระงานด้านเอกสารและงานธุรการที่ไม่จำเป็น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		8	80

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 64 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6)	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เห็นด้วย	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 10		
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีลดระบบเอกสาร / ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการจัดเก็บข้อมูล / ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		7	70
4. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานและบริหารทรัพยากรบุคคลตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของบุคลากร / ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน / เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครู			✓	✓	✓	✓					4	40
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการตัดสินใจเกี่ยวกับการใช้งบประมาณ / ประชุม ปรึกษา การใช้งบประมาณในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ			✓						✓		2	20

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

จากตาราง 64 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) ซึ่งเป็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารทรัพยากรทุกด้าน ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร เวลา วัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการวางแผนและจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม ประหยัด คุ้มค่า สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและผู้เรียน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุงกระบวนการทำงาน / ลดภาระงานที่ซ้ำซ้อน และลดภาระงานด้านเอกสารงานธุรการที่ไม่จำเป็น

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีลดระบบเอกสาร ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการจัดเก็บข้อมูลการบริหารจัดการและการจัดและการเรียนการสอน

4. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานและบริหารทรัพยากรบุคคลตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของบุคลากร มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครู

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจ ประชุม ปรึกษา เกี่ยวกับการใช้งบประมาณในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

5. สรุปการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา “ด้านหลักความโปร่งใส (X_3)” ดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดเผยข้อมูล ข่าวสารและตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ เช่นการบริหารงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้างและประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมีระบบหรือช่องทางที่ครูและบุคลากรสามารถเข้าถึง ตรวจสอบและซักถามได้อย่างสะดวกรวดเร็ว เป็นระบบ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานตามหลักความโปร่งใส โดยเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างชัดเจนและตรวจสอบได้ เช่น การจัดสรรงบประมาณของแผนปฏิบัติการประจำปี การมอบหมายงาน การพิจารณาความดีความชอบมีเกณฑ์การพิจารณาตามความสามารถและผลงานในการพิจารณาหรือการตัดสินใจในเรื่องสำคัญต่าง ๆ พร้อมทั้งสื่อสารข้อมูลให้ครูรับทราบอย่างทั่วถึงตรงไปตรงมา นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้ครูได้สามารถสอบถาม แสดงความคิดเห็นหรือเสนอข้อกังวลได้อย่างอิสระ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ส่งเสริมกระบวนการตัดสินใจที่โปร่งใสและเป็นธรรม โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นการวางแผน และการกำหนดแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ผ่านการประชุม การรับฟังความคิดเห็น และการทำงานร่วมกันในรูปแบบต่าง ๆ การมีส่วนร่วมดังกล่าวจะทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ เพื่อให้การสื่อสารและการเข้าถึงข้อมูลเป็นไปอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และตรวจสอบได้ ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

"...ยึดถือความถูกต้อง โปร่งใสในการบริหารงาน โดยการศึกษาหาความรู้ในงานที่ปฏิบัติ ประชุมชี้แจง ทำความเข้าใจกับครูและบุคลากร วางแผนการดำเนินการร่วมกัน และปฏิบัติตามแผนงานด้วยความโปร่งใส ตรงไปตรงมา ใช้จ่ายงบประมาณด้วยความสุจริต โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค ทำการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ มีการรายงานผลการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการรับรู้ เข้าใจ ทำให้ครูและบุคลากรได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย เปิดเผยตรวจสอบได้..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 13 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและผลการดำเนินงานอย่างตรงไปตรงมา ใช้ระบบสารสนเทศที่ตรวจสอบได้ เปิดโอกาสให้ครูรับรู้ข้อมูลด้านงบประมาณ แผนงาน การตัดสินใจ สื่อสารองค์กรอย่างสม่ำเสมอ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2569)

"...การสร้างระบบแบบตรวจสอบที่เปิดกว้าง กระจายข่าวสารที่เข้าถึงได้ทุกกลุ่ม เช่น ความโปร่งใส ในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากร แผนการใช้จ่าย การจัดซื้อจัดจ้างที่ตรวจสอบได้ ความโปร่งใสในด้านการบริหารบุคคล การประเมินผลอย่างยุติธรรม กระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานด้วยความเปิดเผย ตรวจสอบได้ และสื่อสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารให้ครูและบุคลากรได้รับทราบอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การจัดสรรงบประมาณ การมอบหมายงาน หรือการประเมินผล โดยใช้หลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและสามารถอธิบายได้ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารสองทาง เปิดโอกาสให้ครูสอบถาม แสดงความคิดเห็น และรับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง รวมทั้งนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเผยแพร่ข้อมูลเพื่อให้สะดวก รวดเร็ว และเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียม..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2569)

"...สร้างความเข้าใจร่วมกัน มอบหมายงานที่ชัดเจน มีเอกสารหลักฐาน ข้อมูลเปิดเผยเป็นปัจจุบัน ยึดหลักความเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล มอบหมายงาน ประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ หรือการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยใช้หลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องการบริหาร เช่น งบประมาณ การพิจารณาความดีความชอบ การมอบหมายงาน การตัดสินใจต่าง ๆ บนเหตุและผลแบบตรงไปตรงมา ตรวจสอบได้ ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 9, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2569)

"...การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์กรต้องสามารถตรวจสอบได้ โดยเฉพาะเรื่องงบประมาณ เงินงบประมาณโครงการต่าง ๆ ต้องถูกนำไปใช้ในกิจกรรมนั้นอย่างครบถ้วนตามระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง ผู้บริหารต้องอธิบายและชี้แจงให้ทุกคนที่ร่วมโครงการทราบอย่างชัดเจน ผู้บริหารต้อง ไม่หักเปอร์เซ็นต์ หรือนำเงินโครงการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวอย่างเด็ดขาด..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 10, สัมภาษณ์, 2 มิถุนายน 2569)

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) ซึ่งเป็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สรุปได้ดังตาราง 65

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 65 การสรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความโปร่งใส (X_3)
ซึ่งเป็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21

แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความโปร่งใส (X_3)	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิ 10		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน / ดำเนินงานด้วยความเปิดเผย ตรวจสอบได้ / ข้อมูลเปิดเผยเป็นปัจจุบัน / สร้างระบบการตรวจสอบที่เปิดกว้าง กระจายข่าวสารที่เข้าถึงทุกกลุ่ม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
2. ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง / การใช้ทรัพยากรด้วยความโปร่งใส สุจริต / ปฏิบัติเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด	✓			✓		✓				✓	4	40

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 65 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความโปร่งใส (X_3)	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เห็นด้วย	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10		
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น วางแผน และตัดสินใจในเรื่องสำคัญของสถานศึกษา / การทำงานร่วมกัน		✓	✓		✓	✓	✓				5	50
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ / ใช้ระบบสารสนเทศที่ตรวจสอบได้ / นำเทคโนโลยีมาเผยแพร่ข้อมูล			✓		✓		✓				4	40
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีระบบติดตาม ตรวจสอบ / ประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ		✓		✓			✓	✓			4	40

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 65 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) ซึ่งเป็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ตรวจสอบได้เป็นปัจจุบัน สร้างระบบการตรวจสอบที่เปิดกว้าง กระจายข่าวสารที่เข้าถึงทุกกลุ่ม

2. ผู้บริหารบริหารงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง และการใช้ทรัพยากรด้วยความโปร่งใส สุจริต และเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด

3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น วางแผน ตัดสินใจในเรื่องสำคัญของสถานศึกษาและการทำงานร่วมกัน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ ระบบสารสนเทศเผยแพร่ข้อมูลตรวจสอบได้

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีระบบติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ

6. สรุปการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา “ด้านหลักนิติธรรม (X_1)” ดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดถือความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด การใช้อำนาจหน้าที่ต้องเป็นไปเพื่อส่งเสริมสนับสนุนไม่ใช่เพื่อกลั่นแกล้ง มีมาตรฐานเกณฑ์การประเมินและจัดสรรงานที่ชัดเจนตามที่ส่วนกลางและเขตพื้นที่กำหนด...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดหลักนิติธรรมโดยยึดกฎ ระเบียบและแนวทางปฏิบัติในการทำงานให้ชัดเจน อีกทั้งกำหนดข้อตกลงภายในองค์กรร่วมกัน มีความเป็นธรรมและใช้มาตรฐานเดียวกันกับทุกคน พร้อมเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการรับรู้และเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ นอกจากนี้ควรบริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และคำนึงถึงสิทธิของครูและบุคลากรอย่างเท่าเทียม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

"...มุ่งเน้นการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ที่ถูกต้อง เป็นธรรม และเสมอภาค โดยยึดมั่นในความถูกต้องและความยุติธรรมเป็นสำคัญ บริหารงานโดยยึดหลักความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อครูทุกคน เน้นการสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม ความรับผิดชอบ และความมีวินัยในการปฏิบัติงาน ควบคู่กับการเปิดโอกาสให้ครูสามารถสะท้อนปัญหา ข้อเสนอแนะ หรือข้อร้องเรียนต่าง ๆ ผ่านช่องทางที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้องตามกระบวนการ และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

"...การศึกษาหาความรู้ เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ชัดเจน โดยการศึกษาค้นคว้า การอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญและเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงาน นำมาถ่ายทอด ชี้แจงให้ครูและบุคลากรรับรู้ เข้าใจในการนำไปปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาโดยการอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 13 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบอย่างเท่าเทียม มีกฎเกณฑ์ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ ใช้ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบและมีระบบรับฟังข้อร้องเรียนอย่างเป็นธรรม..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2569)

"...ต้องกำหนดกฎเกณฑ์และระเบียบปฏิบัติที่โปร่งใส ชัดเจนด้วยการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน บังคับใช้อย่างเสมอภาคและเป็นธรรม เปิดช่องทางให้ตรวจสอบและร้องเรียนหรือทักท้วงได้อย่างปลอดภัย ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการออกกฎเกณฑ์หรือนโยบายของโรงเรียน พิจารณาลงโทษด้วยเหตุผลและเหมาะสม..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6, สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับของทางราชการเป็นสำคัญ โดยปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค โปร่งใส และเป็นธรรม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ รวมทั้งใช้หลักเกณฑ์เดียวกันในการมอบหมายงาน การพิจารณาความดีความชอบ และการตัดสินใจต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และสิทธิหน้าที่ของครูให้ชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมรับรู้และแสดงความคิดเห็น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ลดความคลาดเคลื่อนและความขัดแย้งในการทำงาน ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2569)

"...ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยพิจารณาตามความรู้ ความสามารถ นิเทศ กำกับติดตาม ให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาร่วมกัน ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานโดยยึดระเบียบ กฎหมาย แนวปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เท่าเทียมกับทุกคน เปิดโอกาสให้ครูรับทราบกฎหมาย ระเบียบหรือแนวปฏิบัติต่าง ๆ อย่างชัดเจน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 9, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานต้องมีความถูกต้องตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และผลประโยชน์ของทางราชการ การปฏิบัติงานหรือการจัดซื้อจัดจ้างจะต้องมีคำสั่งแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร ระบุหน้าที่ เป้าหมาย ตัวชี้วัด และงบประมาณอย่างชัดเจน หากการทำงานทุกขั้นตอนเป็นไปตามหลักนิติธรรม ผู้ปฏิบัติงานก็จะมีความสุข สบายใจ และหมดความกังวลเรื่องความผิดพลาดทางกฎหมาย..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 10, สัมภาษณ์, 2 มิถุนายน 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักนิติธรรม (X_1) ซึ่งเป็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สรุปได้ดังตาราง 66

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 66 การสรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักนิติธรรม (X_1) ซึ่งเป็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21

แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักนิติธรรม (X_1)	ผู้ทรงคุณวุฒิ										รวม	ร้อยละ
	ที่ปรึกษาชุดที่ 1	ที่ปรึกษาชุดที่ 2	ที่ปรึกษาชุดที่ 3	ที่ปรึกษาชุดที่ 4	ที่ปรึกษาชุดที่ 5	ที่ปรึกษาชุดที่ 6	ที่ปรึกษาชุดที่ 7	ที่ปรึกษาชุดที่ 8	ที่ปรึกษาชุดที่ 9	ที่ปรึกษาชุดที่ 10		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดถือความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓	7	70
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดกฎเกณฑ์ หลักเกณฑ์ และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน / ปฏิบัติต่อครู บุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค พิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓		7	70
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรศึกษากฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง / ถ่ายทอดความรู้ จัดอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ / ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน / เปิดโอกาสให้ครูรับรู้กฎหมาย ระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจน				✓		✓	✓	✓	✓		5	50

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 66 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักนิติธรรม (X_1)	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	รวม
	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10		
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการรับรู้ เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และนโยบายของสถานศึกษา / เปิดโอกาสให้ครูสะท้อนปัญหา ข้อเสนอแนะ และข้อร้องเรียนต่าง ๆ / จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนหรือเสนอข้อร้องเรียนที่ปลอดภัย เป็นธรรม		✓	✓			✓		✓			4	40

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

จากตาราง 66 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักนิติธรรม (X_1) ซึ่งเป็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติราชการอย่างเคร่งครัด

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดกฎเกณฑ์ หลักเกณฑ์ และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ปฏิบัติต่อครู บุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค พิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม

3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรศึกษากฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง ถ่ายทอดความรู้ จัดอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร พัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการรับรู้ เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และนโยบายของสถานศึกษา สะท้อนปัญหา ข้อเสนอแนะและข้อร้องเรียนต่าง ๆ และจัดให้มีช่องทางการร้องเรียนหรือเสนอข้อร้องเรียนที่ปลอดภัย เป็นธรรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 จะนำเสนอเป็นบทสรุปและอภิปรายผลในบทที่ 5 ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และนำเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน

2. ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน

3. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,402 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 247 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,155 คน จากทั้งหมด 255 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2568, ออนไลน์)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 362 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 99 คน และครูผู้สอน จำนวน 263 คน จากโรงเรียน 99 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิส ไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) ใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย 1) การอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 2) ความฉลาดทางอารมณ์ 3) การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ 4) ความสำเร็จในการทำงานของครู 5) ความพึงพอใจในการทำงาน และ 6) ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยใช้เกณฑ์ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 10 คน และครูผู้สอน 40 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและรายด้าน (Item Total Correlation) หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า

แบบสอบถามการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.545 – 0.797 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.967 และแบบสอบถามความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.589 – 0.901 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.964

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 362 คน ซึ่งมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามไปยังโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ผ่านระบบ Smart Area ผ่านระบบ Google form โดยแนบลิ้งค์ (Link) และคิวอาร์โค้ด (QR – Code) ไปพร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูล หากกลุ่มตัวอย่างยังตอบแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง เพื่อขอให้ผู้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างดำเนินการตอบแบบสอบถามให้เรียบร้อย

4.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมด เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

5.1 ความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน และความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครู

ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.2 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน และสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าที แบบกลุ่มตัวอย่างอิสระต่อกัน (Independent Samples t – test) และการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5.3 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient)

5.4 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารมีอย่างน้อย 1 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

5.5 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและหาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

6.1.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

6.1.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

6.1.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

6.2 สถิติพื้นฐาน

6.2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

6.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

6.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าที แบบกลุ่มตัวอย่างอิสระต่อกัน (Independent Samples t – test) และการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

6.3.2 สมมติฐานข้อที่ 3 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient)

6.3.3 สมมติฐานข้อที่ 4 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ครั้งนี้สรุปผลได้ ดังนี้

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน พบว่า

3.1 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสภิติที่ระดับ 0.05

3.2 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสภิติที่ระดับ 0.01

4. การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน พบว่า

4.1 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.2 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 (Y_t) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก ($r_{xtyt} = 0.809$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 6 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านหลักความมีส่วนร่วม (X_4) ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5) ด้านหลักคุณธรรม (X_2) ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) และด้านหลักนิติธรรม (X_1) ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม ได้ร้อยละ 65.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.20819

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 0.796 + 0.124X_4 + 0.173X_5 + 0.172X_2 + 0.115X_6 + 0.117X_3 + 0.112X_1$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.185Z_4 + 0.204Z_5 + 0.219Z_2 + 0.177Z_6 + 0.143Z_3 + 0.121Z_1$$

7. แนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยได้นำการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 6 ด้าน มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจพยากรณ์ พบว่า มี 6 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 คือ ด้านหลักความมีส่วนร่วม (X_4) ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5) ด้านหลักคุณธรรม (X_2) ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) และด้านหลักนิติธรรม (X_1) ซึ่งแต่ละด้านมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

7.1 ด้านหลักความมีส่วนร่วม

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนในการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดวิสัยทัศน์ ออกแบบนโยบายของโรงเรียน ส่งเสริมการตัดสินใจในการดำเนินงาน และพัฒนาสถานศึกษา

7.2 ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้ายอมรับผลของการตัดสินใจ ยอมรับข้อผิดพลาด รับฟังคำวิจารณ์ และปรับปรุงพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

7.3 ด้านหลักคุณธรรม (X_2)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ความเสียสละ ความขยัน มีวินัยและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

7.4 ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารทรัพยากรทุกด้าน ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร เวลา วัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการวางแผนและจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม ประหยัด คุ้มค่า สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและผู้เรียน

7.5 ด้านหลักความโปร่งใส (X_3)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ตรวจสอบได้เป็นปัจจุบัน สร้างระบบการตรวจสอบที่เปิดกว้าง กระจายข่าวสารที่เข้าถึงทุกกลุ่ม

7.6 ด้านหลักนิติธรรม (X_1)

ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และแนวปฏิบัติราชการอย่างเคร่งครัด

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญดังนี้

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กรอบนโยบายการบริหารราชการและการบริหารการศึกษาที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งให้ความสำคัญกับการดำเนินงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานอย่างต่อเนื่องจนทำให้การบริหารงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพและได้รับการยอมรับจากครูผู้สอนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555, หน้า 15) ที่กล่าวว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลเป็นการบริหารจัดการที่ยึดหลักความถูกต้อง ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของสุภาภรณ์ ศรีสุข (2564, หน้า 47 – 48) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในบริหารงานสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า หลักธรรมาภิบาลเป็นกรอบการบริหารจัดการที่มุ่งสร้างความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพการดำเนินงานกับคุณธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนสอดคล้องกับแนวคิดของ United Nations (2022, p. 1) ที่ระบุว่าหลักธรรมาภิบาลเป็นกลไกสำคัญในการบริหารองค์กรที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบและการยึดหลักนิติธรรม เพื่อให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในทุกด้าน ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป จึงมีความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถพร้อมรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจและผลการดำเนินงานขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของหลักธรรมาภิบาลที่มุ่งเน้นให้ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการบริหารงาน ส่วนด้านหลักนิติธรรมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและนโยบายทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเคร่งครัด ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้อง เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา คงเกษม (2562, หน้า 12) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

กลุ่มเครือข่ายพระบางเจ้าพระยา เมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับการบริหารงานที่ยึดหลักคุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบ ส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับความไว้วางใจจากบุคลากรและชุมชน นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร์วิภา จำนงค์การ (2564, หน้า 37) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลช่วยส่งเสริมให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรทางการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jin (2024, p. 21) ได้วิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้และการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวคิดหลักนิติธรรมในการบริหารจัดการนักศึกษาในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยยุคใหม่ ผลการวิจัยพบว่า หลักนิติธรรมเป็นการบริหารงานที่ยึดกฎหมาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความเสมอภาค ความยุติธรรม และสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

สำหรับด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า และด้านหลักการมีส่วนร่วมที่อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานโดยเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจัตตุพล สุราโพธิ์ (2563, หน้า 51) ได้วิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดำเนินงานอย่างโปร่งใส ยึดหลักคุณธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณิภา ไชยศรี (2564, หน้า 19) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเฉพาะด้านความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบ ซึ่งช่วยส่งเสริมให้การบริหารจัดการโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา ซึ่งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลี โลเชียงสาย (2565, หน้า 25) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากทุกด้าน และหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านคุณธรรม ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารงานและผลสัมฤทธิ์ขององค์กรทางการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑิรา ขุมหิรัญ (2565, หน้า 28) ได้วิจัยเรื่อง บริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของไอยลดา แสนนา (2568, หน้า 26) ได้วิจัยเรื่อง หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหลักธรรมาภิบาลยังคงเป็นกลไกสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครู บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผลและด้านความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของครู ด้านการ

พัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านการอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีโอกาสได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และได้รับค่าตอบแทนรวมทั้งสวัสดิการที่เหมาะสม ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกนันท์ ยศหนัก (2564, หน้า 14) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกเชิงบวกที่เกิดจากการรับรู้คุณค่าในตนเอง ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลรอบข้าง และการได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับครูในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นให้ครูเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีทักษะการสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูในยุคปัจจุบัน สำหรับด้านค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผลซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดนั้น สะท้อนให้เห็นว่าครูรับรู้ว่าตนได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบ ส่งผลให้เกิดความมั่นคงในวิชาชีพและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959, pp. 179 – 180) ที่กล่าวว่าค่าตอบแทนและสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจและส่งเสริมความสุขในการทำงาน ส่วนด้านความฉลาดทางอารมณ์ที่อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกันสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับครูในศตวรรษที่ 21 ที่ให้ความสำคัญกับทักษะด้านอารมณ์และสังคม (Social and Emotional Skills) ควบคู่กับความรู้ทางวิชาการ เนื่องจากครูในยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สังคม และความหลากหลายของผู้เรียน จึงจำเป็นต้องสามารถควบคุมอารมณ์ เข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม อันส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของครู ด้านการพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านการอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งอยู่ในระดับมากนั้น แสดงให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ดีต่อวิชาชีพของตนเอง รับรู้ถึงความสำเร็จ

จากการปฏิบัติงาน ได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร ศรีวรรณ (2564, หน้า 92) ได้วิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของครู ปัจจัยและแนวทางการเสริมสร้าง ผลการวิจัยพบว่า มนุษย์มีความต้องการด้านการยอมรับ การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และการพัฒนาศักยภาพของตนเอง รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพร หาญยิ่ง (2565, หน้า 23) ได้วิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความสำเร็จ ความสัมพันธ์ที่ดี และความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความหมายต่อองค์กร นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกษมา ช่วยยิ้ม (2563, หน้า 130 – 135) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารที่ยึดหลักธรรมาภิบาล และสอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑิรา ขุมหิรัญ (2565, หน้า 120 – 124) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรที่ดี การบริหารที่เป็นธรรม และการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kohll (2018, pp. 14 – 15) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรในการทำงานกับกลยุทธ์การเป็นผู้นำ ผลการวิจัยพบพว่า ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร การได้รับการยอมรับ และความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสุขและความผูกพันต่อวิชาชีพครู ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ไม่ได้เกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลมาจากการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม การมีความฉลาดทางอารมณ์ การได้รับโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ การมีสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของครูในศตวรรษที่ 21

3. การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความ

คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน พบว่า

3.1 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีมุมมองต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดนโยบาย วางแผน ตัดสินใจ ควบคุม กำกับ และติดตามผลการดำเนินงาน จึงรับรู้ถึงกระบวนการบริหารในภาพรวม รวมทั้งข้อจำกัดและเหตุผลในการตัดสินใจขององค์กร ขณะที่ครูผู้สอนเป็นผู้ปฏิบัติงานตามนโยบาย จึงประเมินการบริหารจากผลที่ได้รับโดยตรง เช่น ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ความโปร่งใสในการบริหาร ความรับผิดชอบของผู้บริหาร และการสื่อสารภายในองค์กร ดังนั้น ความแตกต่างของบทบาทและประสบการณ์จึงส่งผลให้ความคิดเห็นของทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกัน นอกจากนี้ การดำเนินงานของสถานศึกษาในปัจจุบันอยู่ภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม การประกันคุณภาพการศึกษา และการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งผู้บริหารต้องรับผิดชอบต่อการกำหนดนโยบาย การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคลากร และการขับเคลื่อนนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขณะที่ครูผู้สอนมีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอนและดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้ทั้งสองกลุ่มมีโอกาสรับรู้ข้อมูลและประสบการณ์ในการบริหารแตกต่างกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันในทุกด้าน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของปิยพันธ์ สถาน, ชีวิน บุญถม และวิมาน วรรณคำ (2569, หน้า 1657) ได้วิจัยเรื่อง บริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักความ

โปร่งใส มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3.2 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนแต่ละขนาดมีบริบทการบริหารที่แตกต่างกัน ทั้งด้านจำนวนบุคลากร งบประมาณ ทรัพยากรทางการศึกษา โครงสร้างการบริหาร ภาระงาน และการมีส่วนร่วมของบุคลากร ส่งผลให้การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลมีลักษณะแตกต่างกัน โรงเรียนขนาดใหญ่มีบุคลากรและทรัพยากรเพียงพอ มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน มีระบบการบริหาร การติดตาม ตรวจสอบ และการกระจายอำนาจที่เป็นระบบ ทำให้สามารถดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กมักประสบข้อจำกัดด้านบุคลากร งบประมาณ และทรัพยากร ผู้บริหารต้องรับผิดชอบงานหลายด้านพร้อมกัน ทั้งงานบริหาร งานวิชาการ งานงบประมาณ และงานบุคคล จึงอาจส่งผลให้การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลในบางด้านยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ โรงเรียนแต่ละขนาดยังมีความแตกต่างในด้านโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคลากร การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ระบบการสื่อสารภายในองค์กร และการกำกับติดตามการปฏิบัติงาน ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของหลักธรรมาภิบาล จึงทำให้บุคลากรในโรงเรียนแต่ละขนาดมีความคิดเห็นต่อการบริหารของผู้บริหารแตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับวิจัยของแก้วกาญจน์ กิมานุวัฒน์ (2564, หน้า 191 – 200) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ซึ่งพบว่า ความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้วิจัยอธิบายว่าโรงเรียนแต่ละขนาดมีทรัพยากรและศักยภาพในการบริหารแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของนิรุติ ไมตรี (2566, หน้า 188 – 196) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการบริหาร

ตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่งพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผู้วิจัยเสนอว่าโรงเรียนแต่ละขนาดมีความต้องการในการพัฒนาหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันโดยเฉพาะด้านหลักนิติธรรม หลักประสิทธิผล และหลักความโปร่งใส จึงควรกำหนดแนวทางการพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของนูรีฮัน ดอเลาะ (2567, หน้า 94 – 106) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้วิจัยเสนอว่าผู้บริหารควรบริหารจัดการทรัพยากร บุคลากร และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

4. ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน พบว่า

4.1 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อม นโยบายและระบบการบริหารเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผู้เรียน จึงได้รับอิทธิพลจากปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน ไม่ว่าจะเป็นบรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสวัสดิการต่าง ๆ ส่งผลให้ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนมีระดับความสุขในการทำงานใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ ในปัจจุบันสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบายที่มุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น การลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการบริหารงาน การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ทำให้ผู้บริหารและครูได้รับโอกาสในการพัฒนาและการสนับสนุนอย่างทั่วถึง จึงส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรีรัตน์ นามศรี (2568, หน้า 219 – 231) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งพบว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยอธิบายว่า ทั้งผู้บริหารและครูต่างได้รับการสนับสนุนจากองค์กรภายใต้นโยบายเดียวกัน และมีเป้าหมายร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จึงมีการรับรู้ความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยัง ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ Gyeltshen and Beri (2018, p. 55) ซึ่งอธิบายว่า ความสุขในการทำงานของครูเกิดจากความหมายของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศขององค์กร มากกว่าความแตกต่างของตำแหน่งหน้าที่ โดยหากองค์กรสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี บุคลากรทุกระดับจะมีความสุขในการทำงานในระดับใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับ Kun and Gadanecz (2022, p. 568) ซึ่งพบว่าความสุขในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ทางสังคม การได้รับการยอมรับ ความสำเร็จในการทำงาน และความเป็นอยู่ที่ดีในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่บุคลากรทุกตำแหน่งสามารถรับรู้และได้รับประโยชน์ร่วมกัน จึงไม่จำเป็นต้องแตกต่างกันตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

4.2 ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนแต่ละขนาดมีบริบทการบริหารและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

แตกต่างกัน ทั้งด้านจำนวนครูและบุคลากร ภาระงาน งบประมาณ ทรัพยากรทางการศึกษา ระบบการบริหาร ตลอดจนโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ ส่งผลให้ครูในแต่ละขนาดโรงเรียนได้รับประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน จึงมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันด้วย โรงเรียนขนาดใหญ่โดยทั่วไปมีบุคลากรและทรัพยากรที่เพียงพอ มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน มีระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบและมีโอกาสเข้าถึงการพัฒนาวิชาชีพและนวัตกรรมทางการศึกษามากกว่า ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ขณะที่โรงเรียนขนาดเล็ก ครูมักต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ทั้งงานสอน งานบริหาร งานธุรการ และกิจกรรมพิเศษ เนื่องจากข้อจำกัดด้านบุคลากรและงบประมาณ จึงอาจเกิดความเหนื่อยล้าและมีภาระงานสูง ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานแตกต่างจากครูในโรงเรียนขนาดอื่น นอกจากนี้ โรงเรียนแต่ละขนาดยังมีความแตกต่างด้านบรรยากาศองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ระบบการสื่อสาร การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสุขในการทำงานในศตวรรษที่ 21 จึงทำให้ครูในแต่ละขนาดของโรงเรียนมีการรับรู้ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีรัตน์ นามศรี (2568, หน้า 219 – 231) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้วิจัยเสนอแนวทางในการพัฒนาความสุขในการทำงาน ได้แก่ การลดภาระงานนอกเหนือจากการสอน การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงาน การสร้างระบบประเมินผลที่โปร่งใส และการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่แตกต่างกันตามบริบทของโรงเรียนแต่ละขนาด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกษมา ช่วยยิ้ม (2563, หน้า 130 – 135) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ซึ่งพบว่า ความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูเกิดจากองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความรักในงาน ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคลากร และความพึงพอใจในการทำงาน โดยองค์ประกอบเหล่านี้ได้รับอิทธิพลจากการบริหารจัดการและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

ซึ่งอาจแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณรุ่ง ศุขเทวา (2566, หน้า 110 – 116) ซึ่งพบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 62.00 โดยเฉพาะบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ และการบริหารบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความแตกต่างกันตามบริบทของโรงเรียนแต่ละขนาด ในระดับนานาชาติ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ Prasetyo et al. (2022, p. 845) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของครูได้รับอิทธิพลจากปัจจัยด้านองค์กร เช่น ภาวะผู้นำ การกระจายอำนาจ บรรยากาศของโรงเรียน และการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งแตกต่างกันไปตามบริบทของสถานศึกษา ส่งผลให้ระดับความสุขในการทำงานของครูแตกต่างกัน นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับ Kun and Gadanecz (2022, p. 568) ซึ่งพบว่า ความสุขในการทำงานของครูสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับและความเป็นอยู่ที่ดีในองค์กร โดยองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีการสนับสนุนบุคลากรอย่างเหมาะสมจะช่วยส่งเสริมให้ครูมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 (Y_t) โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก ($r_{xtyt} = 0.809$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า หากผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับสูง ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลักธรรมาภิบาลเป็นกระบวนการบริหารที่เน้นความเป็นธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และการเคารพสิทธิของบุคลากร ส่งผลให้ครูเกิดความไว้วางใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555, หน้า 15) ที่ระบุว่าหลักธรรมาภิบาลเป็นกลไกสำคัญในการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดีและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจัตตุพล สุราโพธิ์ (2563, หน้า 78) ได้วิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลช่วยส่งเสริม

บรรยากาศการทำงานที่ดีในสถานศึกษา บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อการบริหารงานของผู้บริหาร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเกิดความร่วมมือในการดำเนินงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรโดยรวม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณิภา ไชยศรี (2564, หน้า 19) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์และส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเฉพาะด้านความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความร่วมมือของบุคลากรในการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรทางการศึกษา

6. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 6 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านหลักความมีส่วนร่วม (X_4) ด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5) ด้านหลักคุณธรรม (X_2) ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) และด้านหลักนิติธรรม (X_1) ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม ได้ร้อยละ 65.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm$ 0.20819 ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแสดงความรับผิดชอบของผู้บริหาร การยึดมั่นในคุณธรรม การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การดำเนินงานอย่างโปร่งใส และการยึดหลักกฎหมาย ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความพึงพอใจในการทำงานของครู ส่งผลให้ครูเกิดความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาภรณ์ ศรีสุข (2564, หน้า 47 – 48) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและมีส่วนช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุชา อินทร

(2566, หน้า 50 – 51) ได้วิจัยเรื่อง หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า หลักธรรมาภิบาลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และคุณธรรม ซึ่งช่วยสร้างความเชื่อมั่น ความร่วมมือ และความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จและบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุบลวรรณ ประจง (2566, หน้า 60 – 61) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานสามารถสร้างความเชื่อถือ ความศรัทธา และความร่วมมือจากครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรและมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ดังนั้นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านความมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ คุณธรรม ความคุ้มค่า ความโปร่งใส และนิติธรรม เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถพยากรณ์และส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นธรรมโปร่งใส และเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของครู อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและความสำเร็จของสถานศึกษาในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวน 6 ด้าน ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21โดยรวม ได้ร้อยละ 65.30 ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และโครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นการบริหารตามหลัก

ธรรมาภิบาลทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษาและส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในแต่ละด้านไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมและเพิ่มความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ทั้งในด้าน ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล ความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงานของครู การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ และการอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี นำแนวทางไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข และกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อพัฒนาเสริมสร้างบุคลากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้อย่างมีคุณภาพ

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก ดังนั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ควรกำหนดนโยบายและแนวทางส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้สถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุข เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการบริหารงานของสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นอย่างเป็นธรรม และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความไว้วางใจ

ความร่วมมือ และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มระดับความสุขในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตของการวิจัยไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทที่แตกต่างกัน

2.2 ควรศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในรูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อนำไปปรับใช้ในพัฒนาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

กนกนันท์ ยศหนัก. (2564). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

กนกทิพย์ ทองประหยัด. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธนบุรี.

กรรณิกา เรดมอนด์. (2563). *ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

กรรณิการ์ การวงค์. (2566). *แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

_____. (2566). *การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550.* ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ.

กษมา ช่วยยิ้ม. (2563). *การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กิติมา ใจปลื้ม. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

กิรชัญญา ของโพธิ์. (2565). *บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

แก้วกาญจน์ กิมานุวัฒน์. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ขจร บุตรแสงโคตร. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ขจรศักดิ์ ว่องไว. (2564). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ขนิษฐา เปาวะนา. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ขันทอง ไทยทวี. (2562). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จัตตุพล สุราโพธิ์. (2563). *สภาพและแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

จันทร์วิภา จำนงค์การ. (2564). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

จิตประภัสสร ทะศรีแก้ว. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จิตต์พิชชา จริยา. (2564). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

ชนิกานต์ ศักดาณรงค์ และ สุภาวดี วงษ์สกุล. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนโพธินิมิตวิทยาคม. *วารสารครุศาสตรปริทรรศน์ฯ, 10*(3), 435 – 446.

ชลธิชา ดีบูชา. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กรกับการสร้างความสุขในการทำงานของครู.* การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธนบุรี.

ชุกรี ลำโป. (2568). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษา. มัธยมศึกษาสงขลา สตูล.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ชุติมา สุภาวะไตร. (2565). *การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย.* ปริญญานิพนธ์ รป.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ชุติมา เสือพันธุ์. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการเรียนการสอนของครู ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดลพบุรี. *วารสารปัญญา,* 27(7), 5 – 6.

ชูศักดิ์ ตันทอง. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เชาวนิตย์ เพชรบุตร. (2567). การศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. *วารสาร มจร สุรนารีสาร, 2*(3), 10 – 21.

ญาตาวี บุญตา. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ญาติชนม์ บัวส้ม. (2566). *แนวทางการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านอรุโณทัย จังหวัดเชียงใหม่.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ณภัชกมล สุขมา. (2565). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในเขตสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ฐิตาภา ทัพวงศ์. (2564). *การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ : กรณีศึกษากระบวนการสู่ความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่.* ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณัฐชนนท์ คงอยู่. (2565). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร

ธนพรรธ อนุเวช. (2564). *แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธนพงษ์ ตันเจริญ และ กิจพิณิฐ อุสาโห. (2563).*การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอคลองหลวง*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยอีสเทิรนเอเชีย.

ธัญญา คอแก้ว. (2567). *ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ธีระพงศ์ รองวัง. (2566). *ตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 10) แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

_____. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

ประสาท เนืองเฉลิม. (2563). ครูในศตวรรษที่ 21. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.* 39(1), 21.

ปิยพันธ์ สถาน, ชีวิน บุญถม และวิมาน วรรณคำ, (2569). การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. *วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4*(3), 1648 – 1666.

นภัสวรรณ อาจกูล. (2562). การวิจัยกับการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21. *การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์.* ครั้งที่ 2 วันที่ 19 มกราคม 2562.

นิตยา คงเกษม. (2562). *แนวทางการบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพระบางเจ้าพระยา เมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1.* วิทยานิพนธ์ พธ.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

นิรุติ ไมตรี. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นิภาพร หาญยิ่ง. (2565). *การใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมา.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

นูรีฮัน ดอเลาะ. (2567). *การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ปกรณ์พศ โสกูล และสุกัญญา สุดาราวัตน์. (2567). การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. *วารสารพุทธศาสตร์มจร อุบลราชธานี.* 6(3), 1330.

ประสิทธิ์ สตำ. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่มโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

พงษ์พิพัฒน์ นารินรักษ์. (2563). *ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พระครูสุตวรธรรมกิจ และพระมหาพงศ์ทราทิตย์ สุธีโร. (2563). การพัฒนาครูไทยสู่ศตวรรษที่ 21. *วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์. 5*(2), 19 – 30.

พระสมุห์วิเชียร จิตฺตสาโร, เจ้าอธิการบุญช่วย โชติว โส และสุนทร สายคำ. (2563). การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรราภิบาล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. *วารสาร Journal of Modern Learning Development. 5*(4), 1 – 2.

พรรณิภา ไชยศรี. (2563). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

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

พิชญาภา ยืนยาว. (2561). *คุณลักษณะของครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21.* เอกสารประกอบการศึกษา รายวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษาและสถานศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

พิมพ์ชนก เถื่อนโทสาร. (2567). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

เพ็ญศิริ บัวสุวรรณ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู. *วารสารครุศาสตร์, 48*(1), 23 – 40.

เพลงไพลิน สินธนันชัย. (2566). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พลชัย ชุมปัญญา. (2566). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการวิถีใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พัทฐรินทร์ โลหา และสิรินาถ จงกลกลาง. (2562). การพัฒนาพฤติกรรมกล้าแสดงออกและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย โดยการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning). *วารสารราชพฤกษ์, 17*(3), 78 – 86.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2561). *ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องมีคุณลักษณะอย่างไร.* เข้าถึงได้จาก https://www.trueplookpanya.com/education/content/68571/–teaarteduteaart–teaarttea 25 ธันวาคม 2568.

ภัทริณญา แพทย์อุดม, ทรงยศ แก้วมงคล, และกุลจิรา รักษนคร. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม, 9*(3), 293 – 305.

ภูมิวรพล กุณทา. (2563.) *ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียนเดินเรือพาณิชย์ศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มณฑิรา ขุมหิรัญ. (2565). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

มาลิณี เทียมพัฒน์. (2564). ปจจัยที่มีอิทธิพลตอความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตทวีวัฒนา. *วารสารศิลปศาสตร์และอุตสาหกรรมบริการ, 4*(2), 164 – 176.

รัตติกาล สารกอง และ ธัญญลักษณ์ เขจรภักดิ. (2562). *คุณลักษณะของความเป่นครูในศตวรรษที่21 ของนักศึกษาวิชาชีพครู.* มหาสารคาม: คณะครุศาสตร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ลักษณาวดี บุญพบ. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วรัญญา รักษาแก้ว, อรยา ปู่ฝ้าย, เกษมสันต์ ภิรมย์ราช, สาวิตรี เรียบทวี, บุญชัย เนาว์ศรีสรณ์. (2567). ธรรมาภิบาล: เทรนด์ใหม่ของโลกยุคดิจิทัล. *วารสารการบริหารการจัดการและการพัฒนาที่ยั่งยืน, 2*(1), 1 – 16.

วรรณพร พรรณศุภมิตร. (2564). *การศึกษาสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดชัยนาท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท*. วิทยานิพนธ์. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

วศินา พันธ์ทรัพย์ และสาธร ทรัพย์รวงทอง. (2563). *แนวการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

วัชรินทร์ วังคีรี. (2567). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเลย เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วิจารณ์ พานิช. (2563). *การบริหารงานวิจัย แนวคิดจากประสบการณ์.* กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2566). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.

วิสุทธิณี ธานีรัตน์ และอภิญญา ไฝสุวรรณ์. (2564). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของข้าราชการและพนักงานสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.* มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง.

วรวิทย์ บุญประคม. (2565). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ศราวุธ ขันธวิชัย, พระสังวาน เขมปญฺโญ (สายเนตร), พระมหาจักรเทพ จกฺกวโร (ศรีทิม) และ สมนึก จันทร์โสดา. (2568). ธรรมาภิบาลกับการยกระดับระบบราชการไทยสู่ยุค 4.0 เพื่อการบริหารภาครัฐอย่างยั่งยืน. *Journal of Chaiyaphum Review, 8*(2), 56 – 70.

ศิริพร ศรีวรรณ. (2564). ความสุขในการทำงานของครู: ปัจจัยและแนวทางการเสริมสร้าง. *วารสารการศึกษาและพัฒนามนุษย์, 7*(1), 85 – 100.

สร้อยทิพย์ แก้วตา. (2565). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2551). *HR & HAPPY WORKPLACE.* กรุงเทพฯ.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568*. สกลนคร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating)*, กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

_____. (2562). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564).* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *คู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

_____. (2565). *รายงานนโยบายและแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครู.* กรุงเทพฯ: สพฐ.

_____. (2566ก). *คู่มือการกำกับดูแลและติดตามประเมินผลการดำเนินงานสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: สพฐ.

_____. (2566ข). *คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ (ITA Online) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.* กรุงเทพฯ: สพฐ.

_____. (2566ค). *คู่มือมาตรฐานคุณธรรมและความโปร่งใสสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: สพฐ.

_____. (2566ง). *คู่มือเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: สพฐ.

_____. (2566จ). *แนวทางการจัดการศึกษาเชิงประสิทธิภาพและความคุ้มค่า.* กรุงเทพฯ: สพฐ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2564). *คู่มือการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุขและประสิทธิภาพ.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2555). *หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้าน เมืองที่ดี.* คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). *รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2564 – 2565.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 (พ.ศ. 2561 – 2580).* กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สิทธิพล อาจอินทร์. (2562). *ศาสตร์และศิลป์การจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21.* ขอนแก่น: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุจิตรา แก้วจันทร์. (2565). ปัจจัยและผลลัพธ์ของความสุขในการทำงานของครู. *วารสารครุศาสตร์วิจัย, 12*(3), 45 – 59.

สุชัญญา สำราญ. (2565). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.* การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธนบุรี.

สุภาพร หลีจ๊ะ. (2565). *การศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3.* การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

สุภาภรณ์ พวงเข็มแดง. (2566). *แนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1.* การค้นคว้าอิสระ รป.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สุภาภรณ์ ศรีสุข. (2564). การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในบริหารงานสถานศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษา, 14*(2), 45 – 60.

สุภารัตน์ ฤกษ์อรุณทอง, เชาวฤทธิ์ เชาว์แสงรัตน์, รัชยา ภักดีจิตต์, สุพัตรา ยอดสุรางค์. (2567). ธรรมาภิบาลกับการจัดการภาครัฐในยุคไทยแลนด์ 4.0. *Journal of MCU Buddhapanya Review*, *9*(3), 363 – 373.

สุไม บิลไบ. (2564). *สมรรถนะ ทักษะ และบทบาทครูไทยในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: วิทยาลัยฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

สุรีรัตน์ นามศรี. (2568). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุวิมล ทองจำรัส. (2563). ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 10*(3), 168 – 178.

สุทธิวิทย์ วิลัยริด, ธนันต์ชัย พัฒนะสิงห์, บุญรัตน์ อุตส่าห์ และกาญจนา อุตตรวิเชียร. (2564). หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 6*(2), 353 – 365.

อนุชา อินทร. (2566). หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 18*(2), 101 – 115.

อภินันท์ โกช่วย. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

อรุณรุ่ง ศุขเทวา. (2566). *ปัจจัยการบริหารศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

อัญชลี โลเชียงสาย. (2565). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

อัลอามีน ซียง. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3.* การค้นคว้าอิสระ ค.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

อิงฟ้า ศรีโยธา. (2568). *ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

อิสริยา กลิ่นสุนทร. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อุบลวรรณ ประจง. (2566). *การศึกษาบทบาทการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เอกพร เสริฐสาย. (2566). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เอกพงศ์ ศรีพรหมทัต. (2568). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน. *การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 8*. วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2568 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ไอยลดา แสนนา. (2568). *หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Agere, S. 2000. *Promoting Good Governance*: Principles, Practices and Perspectives. Manageement and Training Service Division Commonwealth Secretariat.

Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.

Blumel. (2000). Preparing Future Educational Leader: Technology Standards for School Administrators. *Journal of Instructional media*, *25*(3), 213 – 217

Collie, R. J. (2021). *COVID–19 and teachers' somatic burden, stress, and emotional exhaustion*: Examining the role of principal leadership and workplace buoyancy. *AERA Open*, 7, 1–15.https://doi.org/10.1177/2332858420986187

Fisher, P. (2010). *An Investigation of Leadership Best Practices and Teacher Morale in Six Community College Child Development Centers in Southern California*. Dissertation Capella University.

Gavin, J. H. & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organization Dynamics, 33*(1), 379 – 392.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1994). *Organizations: Behavior, structure, processes* (8th ed.). Boston: Irwin.

Good, C. V. (2001). *Dictionary of Education*. New York: McGraw – Hill Book Company.

Gyeltshen, C., & Beri, N. (2018). Workplace Happiness: A Tool for Teacher Effectiveness. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, *9*(12). 1816 – 1820. Retrieved from http://dx.doi.org/10.5958/0976-5506.2018.02253.2.

Hack, W. G., Candoli, I.C. & Ray, J. R. (1995). *School Business Administration: A. Planning Approach.* (5th ed). Boston: Allyn and Bacon.

Herzberg, F. (1959) *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, New York.

Hoy, W. K., & Miskel, C.G. (1982). *Educational Administration: Theory, Research, Practice*. (6th ed.) New York: McGraw Hill.

India Today Web Desk. (2023). *India becomes world's most populous country.* India Today. https://www.indiatoday.in/.

Jin, L. (2024) Application and Research of Rule of Law Thinking in the Management of Students in Colleges and Universities in the New Era. *Open Journal of Social Sciences*, 12, 20 – 28.

Kagan, J. (2024). "Justified Wage: What It Means, How It Works, and Examples" Retrieved from https://www.investopedia.com/terms/j/justified-wage.asp

Kimmet, P. (2005). "The Politic of Good Governance in the Asean 4" Master's Thesis. Griffith: Griffith University.

Kjerulf, A. (2019). *Happy hour is 9 to 5*: *How to love your job, love your life, and kick butt at work.* Manchester: Woohoo Press.

Kohll, A. (2018). *What employees really want at work. Leadership Strategy*. Retrieved February 26, 2025. from www. mercer. com/ content/ dam/ attachment/global/career.

Kyriacou, C. (2007). Essential Teaching Skills. United Kingdom: Nelson.

Kun, A. & Gadanecz, P. (2022). Workplace happiness, well – being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*, 2022(41), 185 – 199. Retrieved from https://doi.org/10.1007/s12144-019-00550-0.

Ladra, S., & Gorospe, J. (2025). Principal leadership, good governance, and teachers' commitment to organizational change. *Mindoro Journal of Social Sciences and Development Studies*, *2*(1), 12 – 19.

Layard, R. (2005). Happiness: Lessions from a new science, Couns. Psychot. Res. 6: 302 – 303.

Luque, G. R., et al. (2022). Emotional Intelligence as a Key Competence for Teachers. *Journal of Educational Research*, 29 – 31.

Manion (2003). Joy at work!: Creating a positive workplace. JONA: *The Journal of Nursing Administration*, *33*(12), 652 – 659.

McCormick, E. J. & Ilgen, D. (1985). *Industrial and Organization Psychology.* (3rded.) Englewood, Chicago: Prentice – Hall.

Meryem Özdemir, C. & Mücahit, D. (2024). Emotional Intelligence: Perception and Understanding of Emotions in Education. *Psychology in Schools*, 2, 17 – 18.

Municipal Association of Victoria. (2008). *Good Governance Guide.* Victoria: Municipal Association of Victoria.

Organ, D. W. (1986). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome.* Lexington Books.

Prasetyo, A. R., & Kadiyono, A. L., & Sulastiana, M., & Abidin, Z. (2022). Happiness at Work among Teachers across Cultural Settings: A Guide of Teacher Effectiveness to Apply Technology–Assisted Teaching in Indonesia. *Journal of Positive Psychology & Wellbeing*, *6*(1), 539 – 560. Retrieved from https://journalppw.com/index.php/jppw/article/view/870.

Rotherham, A., & Willingham, D. (2009). 21st century skills: *The challenges ahead. Educational Leadership*, *67*(1). 16 – 21.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.

Rhodes, R. A. W. (1996). The new governance: Governing without government. *Political Studies*, 44, 652 – 667.

Smith, H. L. (1995). Nurse quality of working life in an HMO: *A comparative study. Nursing Research*, *30*(1), 54 – 58.

Shwaihet,N. H. & Nasaif,H. A. (2015). The relationship of participation in shared governance to works atisfaction among cardiovascularnursesworking inatertiaryhospital in Saudi Arabia. *Clinical Nurse Study*. (3)7, pp. 79 – 87. 135 – 142.

Tibbitts, F. & Wong, M. (2025) Looking back: How U.S. youth activists view the influence of schools. *Education, Citizenship andSocial Justice*, 1 – 18, https://doi.org/10.1177/17461979241299759.

United Nations. (2022). *Building partnership for good governance*. New York: Author.

United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific. (2009). *What is Good Governance.* Bangkok: United Nations.

UNESCO. (2017). *Accountability in education: Meeting our commitments – Global Education Monitoring Report 2017/18*. Paris: UNESCO.

Warr, P. (1990). The measurement of well – being and other aspects of mental health. *Journal of Occupation Psychology*, 63, 193 – 210

Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness.* New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นางศรีสุดา ทิพสิงห์	รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. ดร.ยุทธา อุทโธ	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. นายอดุล สาขามุละ	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านถ่อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางการพัฒนางานวิจัย เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
จำนวน 10 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายธีระพงษ์ วีระชานนท์	รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. ดร.ชอบกิจ กนกหงส์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2
5. นางมะลิวัลย์ เขื่อนศิริ	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านง่อนหนองพะเนาว์ มิตรภาพที่ 126 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2
6. ดร.สิงห์ประเสริฐ นาคโคตรคำ	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านไฮหย่อง (ภูเงินประชานุกูล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7. นายมานพ ศรีสร้อย	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านถ่อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
8. นายสุชาติ สุวรรณรงค์	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาตากาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
9. ดร.เกวียนทอง ต้นเชื้อ	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
10. นางลักษณ์ขณา บัวโฮง	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองหลวงวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๒

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

๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “**การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒**” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๖๗๕ ๗๗๔๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๒

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

๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๖๗๕ ๗๗๔๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๒

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

๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางศรีสุดา ทิพย์สิงห์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๖๗๕ ๗๗๔๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๒

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

๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายยุทธนา อุทโธ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “**การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒**” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๖๗๕ ๗๗๔๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๒

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

๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอดุล สาขามุละ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๖๗๕ ๗๗๔๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๗๑

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

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๖๗๕ ๗๗๔๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๗๑

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

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนดงมะไฟเจริญศิลป์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๖๗๕ ๗๗๔๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๗๑

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

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกภู

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๖๗๕ ๗๗๔๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๑๑

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

๒๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๖๗๕ ๗๗๔๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๐๙

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

๒๑ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๖๗๕ ๗๗๔๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๐๙

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

๒๑ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๖๗๕ ๗๗๔๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๐๙

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

๒๑ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายธีระพงษ์ วีระชานนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๖๗๕ ๗๗๔๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๐๙

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

๒๑ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ชอบกิจ กนกหงส์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๖๗๕ ๗๗๔๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๐๙

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

๒๑ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางมะลิวัลย์ เขื่อนศิริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๖๗๕ ๗๗๔๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๐๙

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

๒๑ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.สิงห์ประเสริฐ นาคโคตรคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๖๗๕ ๗๗๔๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๐๙

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

๒๑ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายมานพ ศรีสร้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๖๗๕ ๗๗๔๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๐๙

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

๒๑ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสุชาติ สุวรรณรงค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๖๗๕ ๗๗๔๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๐๙

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

๒๑ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.เกวียนทอง ต้นเชื้อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๖๗๕ ๗๗๔๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๐๙

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

๒๑ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางลักษณ์ขณา บัวโฮง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๖๗๕ ๗๗๔๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวมซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ ครูผู้สอน

1.2 ขนาดของโรงเรียน

☐ โรงเรียนขนาดเล็ก (ตั้งแต่ 119 ลงมา)

☐ โรงเรียนขนาดกลาง (ตั้งแต่ 120 – 719 คน)

☐ โรงเรียนขนาดใหญ่ (ตั้งแต่ 720 – 1,679)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียดและพิจารณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ **มาก**

3 หมายถึง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ **ปานกลาง**

2 หมายถึง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ **น้อย**

1 หมายถึง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ตัวอย่าง

ข้อ	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
1. ทักษะการสื่อสาร		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่โดยยึดตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายทางการศึกษาอย่างเคร่งครัด	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่โดยยึดตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายทางการศึกษาอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับ มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
1. หลักนิติธรรม		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่โดยยึดตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายทางการศึกษาอย่างเคร่งครัด					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครู บุคลากร และนักเรียนทุกคนด้วยความเสมอภาค และไม่มีลักษณะของการเลือกปฏิบัติ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจในเรื่องสำคัญต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใส มีเหตุผลรองรับและสามารถตรวจสอบขั้นตอนการดำเนินงานได้					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเคารพในสิทธิเสรีภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคลากรในสถานศึกษาทุกระดับ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และพร้อมรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจที่เกิดขึ้น					
2. หลักคุณธรรม		5	4	3	2	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต บริหารงานด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และเปิดโอกาสให้ตรวจสอบข้อมูลได้					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยยึดหลักความเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และพร้อมให้เกียรติและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของครู บุคลากร นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
2. หลักคุณธรรม (ต่อ)		5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ถูกต้องตามหลักจริยธรรม และคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นและหลักและไม่แสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองหรือพวกพ้อง					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการคิด การพูด และการกระทำที่เป็นที่ยอมรับของบุคลากร					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ บรรยากาศการทำงานที่เปี่ยมด้วยความไว้วางใจและความดีงาม ซึ่งเอื้อต่อการร่วมแรงร่วมใจพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน					
3. หลักความโปร่งใส		5	4	3	2	1
11	หน่วยงาน องค์กรหรือบุคคลอื่นสามารถมองเห็นหรือคาดเดาและเข้าใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ใช้งบประมาณและขั้นตอนการดำเนินโครงการสำคัญอย่างตรงไปตรงมา สม่ำเสมอ และเชื่อถือได้					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย ทำให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกรวดเร็วทุกเวลา					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
3. หลักความโปร่งใส (ต่อ)		5	4	3	2	1
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการกำกับติดตามและตรวจสอบความถูกต้องของการปฏิบัติงาน ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรอย่างเป็นระบบ					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานทุกขั้นตอนของสถานศึกษาอย่างเปิดเผยและตรวจสอบได้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด					
4. หลักการมีส่วนร่วม		5	4	3	2	1
16	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ได้ร่วมรับรู้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่สำคัญและเชื่อถือได้ ทั้งด้านการดำเนินงาน งบประมาณ และกระบวนการบริหารจัดการอย่างตรงไปตรงมาและชัดเจน					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย ทำให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชน เข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้ครบถ้วน สะดวกรวดเร็วทุกเวลา					
19	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นจากครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ในการคิดแนวทางแก้ไขปัญหา และมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของสถานศึกษา					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคคลภายในและภายนอกองค์กรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบและสะท้อนผลการดำเนินงานตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด					

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
5. หลักความรับผิดชอบ		5	4	3	2	1
21	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ และตระหนักในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอย่างเต็มความสามารถ					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดจากการตัดสินใจและการใช้อำนาจบริหาร ทั้งในด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และบริหารทั่วไป					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานและการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายของทางราชการอย่างถูกต้องและครบถ้วน					
24	ผู้บริหารสถานศึกษากล้ายอมรับความจริงอย่างตรงไปตรงมาและแสดงความรับผิดชอบ ถ้าการบริหารงานของตนเองเกิดความบกพร่องหรือมีความผิดพลาดต่อเหตุการณ์นั้น					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างแท้จริง ส่งผลให้สถานศึกษาเกิดความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และได้รับความไว้วางใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน					
6. หลักความคุ้มค่า		5	4	3	2	1
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการใช้งบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์อย่างรอบคอบเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายและภารกิจของสถานศึกษา					

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
6. หลักความคุ้มค่า (ต่อ)		5	4	3	2	1
27	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด					
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีมาตรการที่ชัดเจนในการควบคุมหรือหลีกเลี่ยงการใช้ทรัพยากรอย่างฟุ่มเฟือยหรือไม่จำเป็น					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างรู้คุณค่า					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากร และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและสังคม					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียดและพิจารณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ **มาก**

3 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ **ปานกลาง**

2 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ **น้อย**

1 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ตัวอย่าง

ข้อ	ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
1. การอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี		5	4	3	2	1
0	ครูและบุคลากรมีการสื่อสารสร้างความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกที่ดีต่อกันบนพื้นฐานของความรัก ความรัก ความสามัคคี และความไว้วางใจ	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ครูและบุคลากรมีการสื่อสารสร้างความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกที่ดีต่อกันบนพื้นฐานของความรัก ความสามัคคี และความไว้วางใจ อยู่ในระดับ มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ความสุขในการทำงานของครู ในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
1. การอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี		5	4	3	2	1
1	ครูและบุคลากรมีการสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกที่ดีต่อกันบนพื้นฐานของความรัก ความสามัคคี และความไว้วางใจ					
2	ครูและบุคลากร มีความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับทีม มีทัศนคติที่ดีต่อเป้าหมายส่วนรวม					
3	ครูและบุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้า					
4	ครูและบุคลากรมีการทำงานที่เน้นการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำงานเป็นทีมปราศจากความขัดแย้งและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน					
5	ครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะร่วมแรงร่วมใจเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ					
2. ความฉลาดทางอารมณ์		5	4	3	2	1
6	ครูสามารถตระหนักรู้ เข้าใจ บริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเท่าทันและเหมาะสมตามสถานการณ์ โดยใช้สติและเหตุผลในการควบคุมการแสดงออกทางอารมณ์					
7	ครูมีทัศนคติเชิงบวก จิตใจที่มั่นคง รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มองโลกในแง่ดี และรักษาสภาพจิตใจให้เป็นปกติได้แม้ในสภาวะที่ยากลำบาก					

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ความสุขในการทำงานของครู ในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
2. ความฉลาดทางอารมณ์ (ต่อ)		5	4	3	2	1
8	ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหา ปรับตัว และดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้					
9	ครูสามารถบริหารจัดการความเครียด ความกดดันจากสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่กระทบต่อคุณภาพงาน					
10	ครูสามารถสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ส่งผลให้เกิดความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
3. การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ		5	4	3	2	1
11	ครูแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองผ่านการศึกษาการฝึกอบรม หรือการศึกษาดูงานในด้านวิชาการและวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ					
12	ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการกับผู้อื่น เพื่อสร้างเสริมประสบการณ์และทักษะใหม่ ๆ					
13	ครูนำความรู้และทักษะที่ได้รับมาสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือเทคโนโลยี พัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
14	ครูสามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและนำความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาเพิ่มศักยภาพในการทำงานของตนเอง					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ความสุขในการทำงานของครู ในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
3. การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ (ต่อ)		5	4	3	2	1
15	การพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้สูงขึ้นส่งผลให้ครูประสบความสำเร็จและมีความสุขในการทำงานในระยะยาว					
4. ความสำเร็จในการทำงานของครู		5	4	3	2	1
16	ครูมีความสุขและพึงพอใจที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย มาตรฐาน และตัวชี้วัดที่สถานศึกษากำหนดไว้					
17	ครูมีความมั่นใจและสามารถจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สื่อ นวัตกรรมที่เหมาะสมในการพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงจุด					
18	ครูมีความภาคภูมิใจที่เห็นผู้เรียนมีคุณภาพทั้งด้านความรู้ คุณธรรม ทักษะ และประสบความสำเร็จในการศึกษา					
19	ครูได้รับการยอมรับ ความศรัทธา และคำชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และนักเรียนจากผลงานที่ได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจ					
20	ครูรู้สึกถึงการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา และภูมิใจที่ได้สร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งความก้าวหน้าของตนเองและองค์กร					

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อ	ความสุขในการทำงานของครู ในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
5. ความพึงพอใจในการทำงาน		5	4	3	2	1
21	ครูรู้สึกมีความสุข เพลิดเพลิน และมีความรักผูกพันต่อวิชาชีพในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา					
22	ครูมีความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถบนพื้นฐานของเจตคติเชิงบวกต่องานครู					
23	ครูพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงานและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข					
24	ครูมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
25	ครูรู้สึกพอใจในผลงานของตนเองที่สามารถพัฒนาผู้เรียนและสร้างประโยชน์ให้องค์กรได้ตามมาตรฐานที่กำหนด					
6. ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล		5	4	3	2	1
26	ครูได้รับผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งครอบคลุมทั้งในรูปแบบของเงิน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง หรือเงินพิเศษ ในระดับที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
27	ครูพึงพอใจต่อสผลประโยชน์อื่นที่ไม่ใช่เงิน เช่น สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ สิทธิการรักษาพยาบาล หรือการช่วยเหลือ					

สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสงขลานครินทร์

ข้อ	ความสุขในการทำงานของครู ในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
6. ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (ต่อ)		5	4	3	2	1
28	โรงเรียนมีความพร้อมในมีการจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว					
29	ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ครูได้รับ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างขวัญกำลังใจ และกระตุ้นให้ครูอยากทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่					
30	ผลประโยชน์ที่ครูได้รับส่งผลให้ครูมีความมุ่งมั่น ในการพัฒนาในการจัดการเรียนการสอนอย่างมี ประสิทธิภาพและผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 67 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1	**สถานภาพการดำรงตำแหน่ง** ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	**ขนาดของโรงเรียน** ☐ โรงเรียนขนาดเล็ก (ตั้งแต่ 119 ลงมา) ☐ โรงเรียนขนาดกลาง (ตั้งแต่ 120 – 719 คน) ☐ โรงเรียนขนาดใหญ่ (ตั้งแต่ 720 – 1,679)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 67 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความสอดคล้องทั้งหมด 2 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ตาราง 68 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 1 หลักนิติธรรม									
1	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่โดยยึดตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายทางการศึกษาอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครู บุคลากร และนักเรียนทุกคนด้วยความเสมอภาค และไม่มีลักษณะของการเลือกปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจในเรื่องสำคัญต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใส มีเหตุผลรองรับและสามารถตรวจสอบขั้นตอนการดำเนินงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเคารพในสิทธิ เสรีภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคลากรในสถานศึกษาทุกระดับ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และพร้อมรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 68 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 2 หลักคุณธรรม									
6	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต บริหารงานด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และเปิดโอกาสให้ตรวจสอบข้อมูลได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยยึดหลักความเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และพร้อมให้เกียรติและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของครู บุคลากร นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ถูกต้องตามหลักจริยธรรม และคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นและหลักและไม่แสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองหรือพวกพ้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการคิด การพูด และการกระทำที่เป็นที่ยอมรับของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความน่าเชื่อถือความไว้วางใจ บรรยากาศการทำงานที่เปี่ยมด้วยความไว้วางใจและความดีงาม ซึ่งเอื้อต่อการร่วมแรงร่วมใจพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 68 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 3 หลักความโปร่งใส									
11	หน่วยงาน องค์กรหรือบุคคลอื่นสามารถมองเห็นหรือคาดเดาและเข้าใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดเผยข้อมูลข่าวสารใช้งบประมาณและขั้นตอนการดำเนินโครงการสำคัญอย่างตรงไปตรงมา สม่ำเสมอและเชื่อถือได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย ทำให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกรวดเร็วทุกเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการกำกับติดตามและตรวจสอบความถูกต้องของการปฏิบัติงานทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานทุกขั้นตอนของสถานศึกษาอย่างเปิดเผยและตรวจสอบได้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 68 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 4 หลักการมีส่วนร่วม									
16	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ได้ร่วมรับรู้การบริหารงานของผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่สำคัญและเชื่อถือได้ ทั้งด้านการดำเนินงาน งบประมาณ และกระบวนการบริหารจัดการอย่างตรงไปตรงมาและชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย ทำให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้ครบถ้วน สะดวก รวดเร็วทุกเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นจากครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ในการคิดแนวทางแก้ไขปัญหา และมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคคลภายในและภายนอกองค์กรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบและสะท้อนผลการดำเนินงานตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 68 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 5 หลักความรับผิดชอบ									
21	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และตระหนักในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดจากการตัดสินใจและการใช้อำนาจบริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานและการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายของทางราชการอย่างถูกต้องและครบถ้วน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษากล้ายอมรับความจริงอย่างตรงไปตรงมาและแสดงความรับผิดชอบถ้าการบริหารงานของตนเองเกิดความบกพร่องหรือมีความผิดพลาดต่อเหตุการณ์นั้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างแท้จริง ส่งผลให้สถานศึกษาเกิดความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และได้รับความไว้วางใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 68 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 6 หลักความรับผิดชอบ									
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการใช้งบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์อย่างรอบคอบเหมาะสม และสอดคล้องกับเป้าหมายและภารกิจของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีมาตรการที่ชัดเจนในการควบคุมหรือหลีกเลี่ยงการใช้ทรัพยากรอย่างฟุ่มเฟือยหรือไม่จำเป็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างรู้คุณค่า	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากร และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 68 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร มีความสอดคล้องทั้งหมด 30 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.0 จำนวน 30 ข้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 69 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21

ข้อ	ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 1 การอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี									
1	ครูและบุคลากรมีการสื่อสารสร้างความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกที่ดีต่อกันบนพื้นฐานของความรัก ความสามัคคี และความไว้วางใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ครูและบุคลากร มีความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับทีม มีทัศนคติที่ดีต่อเป้าหมายส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ครูและบุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ครูและบุคลากรมีการทำงานที่เน้นการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำงานเป็นทีมปราศจากความขัดแย้ง และสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะร่วมแรงร่วมใจเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 69 (ต่อ)

ข้อ	ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์									
6	ครูสามารถตระหนักรู้ เข้าใจ บริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเท่าทันและเหมาะสมตามสถานการณ์ โดยใช้สติและเหตุผลในการควบคุมการแสดงออกทางอารมณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ครูมีทัศนคติเชิงบวก จิตใจที่มั่นคง รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มองโลกในแง่ดี และรักษาสภาพจิตใจให้เป็นปกติได้แม้ในสภาวะที่ยากลำบาก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหา ปรับตัว และดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ครูสามารถบริหารจัดการความเครียดความกดดันจากสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่กระทบต่อคุณภาพงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ครูสามารถสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ส่งผลให้เกิดความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 3 การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ									
11	ครูแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองผ่านการศึกษาการฝึกอบรม หรือการศึกษาดูงานในด้านวิชาการและวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 69 (ต่อ)

ข้อ	ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 3 การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ (ต่อ)									
12	ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการกับผู้อื่น เพื่อสร้างเสริมประสบการณ์และทักษะใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ครูนำความรู้และทักษะที่ได้รับมาสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ครูสามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและนำความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาเพิ่มศักยภาพในการทำงานของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	การพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้สูงขึ้นส่งผลให้ครูประสบความสำเร็จและมีความสุขในการทำงานในระยะยาว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 4 ความสำเร็จในการทำงานของครู									
16	ครูมีความสุขและพึงพอใจที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย มาตรฐานและตัวชี้วัดที่สถานศึกษากำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ครูมีความมั่นใจและสามารถจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สื่อ นวัตกรรมที่เหมาะสมในการพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงจุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 69 (ต่อ)

ข้อ	ความสุขในการทำงานของครู ในศตวรรษที่ 21	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 4 ความสำเร็จในการทำงานของครู (ต่อ)									
18	ครูมีความภาคภูมิใจที่เห็นผู้เรียนมีคุณภาพทั้งด้านความรู้ คุณธรรม ทักษะ และประสบความสำเร็จในการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ครูได้รับการยอมรับ ความศรัทธาและคำชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และนักเรียน จากผลงานที่ได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ครูรู้สึกถึงการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา และภูมิใจที่ได้สร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งความก้าวหน้าของตนเองและองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 5 ความพึงพอใจในการทำงาน									
21	ครูรู้สึกมีความสุข เพลิดเพลิน และมีความรักผูกพันต่อวิชาชีพในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ครูมีความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถบนพื้นฐานของเจตคติเชิงบวกต่องานครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ครูพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงานและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ครูมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 69 (ต่อ)

ข้อ	ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 6 ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล									
25	ครูรู้สึกพอใจในผลงานของตนเองที่สามารถพัฒนาผู้เรียนและสร้างประโยชน์ให้องค์กรได้ตามมาตรฐานที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	ครูได้รับผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งครอบคลุมทั้งในรูปแบบของเงิน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง หรือเงินพิเศษในระดับที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	ครูพึงพอใจต่อสผลประโยชน์อื่นที่ไม่ใช่เงิน เช่น สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ สิทธิการรักษาพยาบาล หรือการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ที่องค์กรจัดสรรให้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	โรงเรียนมีความพร้อมในมีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ครูได้รับเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้ครูอยากทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	ผลประโยชน์ที่ครูได้รับส่งผลให้ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 69 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 มีความสอดคล้องทั้งหมด 30 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.0 จำนวน 30 ข้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 70 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	**ข้อที่**	**ค่าอำนาจจำแนก (r)**
1. หลักนิติธรรม (X_1) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.690 – 0.797 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.899	1	0.718
	2	0.797
	3	0.786
	4	0.690
	5	0.776
2. หลักคุณธรรม (X_2) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.652 – 0.747 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.877	6	0.695
	7	0.742
	8	0.652
	9	0.747
	10	0.721
3. หลักความโปร่งใส (X_3) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.545 – 0.784 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.865	11	0.545
	12	0.681
	13	0.784
	14	0.763
	15	0.698
4. หลักการมีส่วนร่วม (X_4) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.629 – 0.724 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.855	16	0.649
	17	0.724
	18	0.630
	19	0.715
	20	0.629

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 70 (ต่อ)

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	**ข้อที่**	**ค่าอำนาจจำแนก (r)**
5. หลักความรับผิดชอบ (X_5) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.588 – 0.782 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.865	21	0.670
	22	0.668
	23	0.588
	24	0.782
	25	0.731
6. หลักความคุ้มค่า (X_6) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.631 – 0.700 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.853	26	0.692
	27	0.700
	28	0.694
	29	0.639
	30	0.631
การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม	–	0.737

จากตาราง 70 พบว่า แบบสอบถามการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.545 – 0.797 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.967 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. หลักนิติธรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.690 – 0.797 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.899

2. หลักคุณธรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.652 – 0.747 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.877

3. หลักความโปร่งใส ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.545 – 0.784 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.865

4. หลักการมีส่วนร่วม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.629 – 0.724 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.855

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. หลักความรับผิดชอบ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.588 – 0.782 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.865

6. หลักความคุ้มค่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.631 – 0.700 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.853

ตาราง 71 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ความสุขในการทำงานของครู ในศตวรรษที่ 21 (Y)	**ข้อที่**	**ค่าอำนาจจำแนก (r)**
1. การอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (Y_1) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.614 – 0.823 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.893	1	0.785
	2	0.823
	3	0.677
	4	0.802
	5	0.614
2. ความฉลาดทางอารมณ์ (Y_2) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.792 – 0.901 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.936	6	0.793
	7	0.848
	8	0.901
	9	0.792
	10	0.819
3. การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ (Y_3) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.671 – 0.762 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.873	11	0.611
	12	0.719
	13	0.739
	14	0.762
	15	0.671

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 71 (ต่อ)

ความสุขในการทำงานของครู ในศตวรรษที่ 21 (Y)	**ข้อที่**	**ค่าอำนาจจำแนก (r)**
4. ความสำเร็จในการทำงานของครู (Y_4) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.600 – 0.785 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.855	16	0.632
	17	0.600
	18	0.701
	19	0.785
	20	0.659
5. ความพึงพอใจในการทำงาน (Y_5) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.589 – 0.774 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.876	21	0.589
	22	0.774
	23	0.703
	24	0.762
	25	0.723
6. ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (Y_6) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.674 – 0.707 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.855	26	0.700
	2	0.707
	28	0.684
	29	0.676
	30	0.674
ความสุขในการทำงานของครู ในศตวรรษที่ 21 โดยรวม	–	0.812

จากตาราง 71 พบว่า แบบสอบถามความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.589 – 0.901 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.964 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.614 – 0.823 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.893

2. ความฉลาดทางอารมณ์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.792 – 0.901 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.936

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.671 – 0.762 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.873

4. ความสำเร็จในการทำงานของครู ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.600 – 0.785 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.855

5. ความพึงพอใจในการทำงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.589 – 0.774 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.876

6. ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.674 – 0.707 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.855

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตำแหน่ง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ผู้บริหารสถานศึกษา	99	27.3	27.3	27.3
	ครูผู้สอน	263	72.7	72.7	100.0
	Total	362	100.0	100.0	

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ขนาดของโรงเรียน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	โรงเรียนขนาดเล็ก	183	50.6	50.6	50.6
	โรงเรียนขนาดกลาง	140	38.7	38.7	89.2
	โรงเรียนขนาดใหญ่	39	10.8	10.8	100.0
	Total	362	100.0	100.0	

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
หลักนิติธรรม	362	3.40	5.00	4.5028	.38192
หลักคุณธรรม	362	2.60	5.00	4.2856	.45136
หลักความโปร่งใส	362	2.80	5.00	4.3403	.43424
หลักการมีส่วนร่วม	362	1.40	5.00	4.2193	.53089
หลักความรับผิดชอบ	362	3.00	5.00	4.5055	.41685
หลักความคุ้มค่า	362	1.00	5.00	4.2293	.54547
การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	362	3.03	5.00	4.3471	.35866
Valid N (listwise)	362				

ระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
การอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	362	2.60	5.00	4.1685	.51868
ความฉลาดทางอารมณ์	362	3.00	5.00	4.5166	.37424
การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	362	2.20	5.00	4.2530	.45184
ความสำเร็จในการทำงานของคร	362	1.00	5.00	4.2630	.47893
ความพึงพอใจในการทำงาน	362	1.00	5.00	4.3033	.48699
ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล	362	3.00	5.00	4.5221	.36344
ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21	362	2.67	5.00	4.3378	.35482
Valid N (listwise)	362				

ระดับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม

T-Test

Group Statistics

	ตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
หลักนิติธรรม	ผู้บริหารสถานศึกษา	99	4.5152	.37806	.03800
	ครูผู้สอน	263	4.4981	.38398	.02368
หลักคุณธรรม	ผู้บริหารสถานศึกษา	99	4.3273	.40953	.04116
	ครูผู้สอน	263	4.2700	.46591	.02873
หลักความโปร่งใส	ผู้บริหารสถานศึกษา	99	4.4101	.39422	.03962
	ครูผู้สอน	263	4.3141	.44627	.02752
หลักการมีส่วนร่วม	ผู้บริหารสถานศึกษา	99	4.3273	.42995	.04321
	ครูผู้สอน	263	4.1787	.55958	.03451
หลักความรับผิดชอบ	ผู้บริหารสถานศึกษา	99	4.5354	.39675	.03987
	ครูผู้สอน	263	4.4943	.42436	.02617
หลักความคุ้มค่า	ผู้บริหารสถานศึกษา	99	4.3596	.42760	.04298
	ครูผู้สอน	263	4.1802	.57683	.03557
การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	ผู้บริหารสถานศึกษา	99	4.4125	.32250	.03241
	ครูผู้สอน	263	4.3226	.36895	.02275

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
หลักนิติธรรม	Equal variances assumed	.003	.959	.378	360	.705	.01705	.04509	-.07161	.10572
	Equal variances not assumed			.381	178.799	.704	.01705	.04477	-.07129	.10540
หลักคุณธรรม	Equal variances assumed	2.069	.151	1.077	360	.282	.05731	.05321	-.04733	.16195
	Equal variances not assumed			1.142	199.077	.255	.05731	.05019	-.04167	.15629
หลักความโปร่งใส	Equal variances assumed	1.957	.163	1.882	360	.061	.09603	.05102	-.00431	.19637
	Equal variances not assumed			1.991	198.109	.048	.09603	.04824	.00090	.19116
หลักการมีส่วนร่วม	Equal variances assumed	2.658	.104	2.389	360	.017	.14857	.06219	.02626	.27087
	Equal variances not assumed			2.687	228.125	.008	.14857	.05530	.03960	.25753
หลักความรับผิดชอบ	Equal variances assumed	.332	.565	.835	360	.404	.04106	.04917	-.05564	.13776
	Equal variances not assumed			.861	187.569	.390	.04106	.04769	-.05303	.13514
หลักความคุ้มค่า	Equal variances assumed	2.275	.132	2.815	360	.005	.17937	.06371	.05408	.30466
	Equal variances not assumed			3.215	236.705	.001	.17937	.05579	.06947	.28927
การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	Equal variances assumed	.857	.355	2.136	360	.033	.08990	.04208	.00714	.17266
	Equal variances not assumed			2.270	200.176	.024	.08990	.03960	.01181	.16798

การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

T-Test

Group Statistics

	ตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
หลักนิติธรรม	ผู้บริหารสถานศึกษา	99	4.5152	.37806	.03800
	ครูผู้สอน	263	4.4981	.38398	.02368
หลักคุณธรรม	ผู้บริหารสถานศึกษา	99	4.3273	.40953	.04116
	ครูผู้สอน	263	4.2700	.46591	.02873
หลักความโปร่งใส	ผู้บริหารสถานศึกษา	99	4.4101	.39422	.03962
	ครูผู้สอน	263	4.3141	.44627	.02752
หลักการมีส่วนร่วม	ผู้บริหารสถานศึกษา	99	4.3273	.42995	.04321
	ครูผู้สอน	263	4.1787	.55958	.03451
หลักความรับผิดชอบ	ผู้บริหารสถานศึกษา	99	4.5354	.39675	.03987
	ครูผู้สอน	263	4.4943	.42436	.02617
หลักความคุ้มค่า	ผู้บริหารสถานศึกษา	99	4.3596	.42760	.04298
	ครูผู้สอน	263	4.1802	.57683	.03557
การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	ผู้บริหารสถานศึกษา	99	4.4125	.32250	.03241
	ครูผู้สอน	263	4.3226	.36895	.02275

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Oneway

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
หลักนิติธรรม	Between Groups	1.324	2	.662	4.628	.010
	Within Groups	51.334	359	.143		
	Total	52.657	361			
หลักคุณธรรม	Between Groups	2.984	2	1.492	7.591	.001
	Within Groups	70.561	359	.197		
	Total	73.545	361			
หลักความโปร่งใส	Between Groups	2.779	2	1.390	7.641	.001
	Within Groups	65.292	359	.182		
	Total	68.071	361			
หลักการมีส่วนร่วม	Between Groups	1.835	2	.918	3.297	.038
	Within Groups	99.910	359	.278		
	Total	101.745	361			
หลักความรับผิดชอบ	Between Groups	10.840	2	5.420	37.499	.000
	Within Groups	51.889	359	.145		
	Total	62.729	361			
หลักความคุ้มค่า	Between Groups	.776	2	.388	1.307	.272
	Within Groups	106.633	359	.297		
	Total	107.410	361			
การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	Between Groups	2.661	2	1.330	10.910	.000
	Within Groups	43.777	359	.122		
	Total	46.438	361			

การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) ขนาดของโรงเรียน	(J) ขนาดของโรงเรียน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval Lower Bound	95% Confidence Interval Upper Bound
หลักนิติธรรม	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	-.06065	.04246	.362	-.1650	.0437
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.19849*	.06669	.013	-.3624	-.0346
	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	.06065	.04246	.362	-.0437	.1650
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.13784	.06847	.133	-.3061	.0305
	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดเล็ก	.19849*	.06669	.013	.0346	.3624
		โรงเรียนขนาดกลาง	.13784	.06847	.133	-.0305	.3061
หลักคุณธรรม	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	-.04898	.04978	.617	-.1713	.0734
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.30458*	.07819	<.001	-.4968	-.1124
	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	.04898	.04978	.617	-.0734	.1713
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.25560*	.08027	.007	-.4529	-.0583
	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดเล็ก	.30458*	.07819	<.001	.1124	.4968
		โรงเรียนขนาดกลาง	.25560*	.08027	.007	.0583	.4529
หลักความโปร่งใส	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	-.04643	.04788	.625	-.1641	.0713
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.29391*	.07521	<.001	-.4788	-.1090
	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	.04643	.04788	.625	-.0713	.1641
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.24747*	.07722	.006	-.4373	-.0577
	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดเล็ก	.29391*	.07521	<.001	.1090	.4788
		โรงเรียนขนาดกลาง	.24747*	.07722	.006	.0577	.4373
หลักการมีส่วนร่วม	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	-.12094	.05923	.126	-.2665	.0247
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.19168	.09304	.121	-.4204	.0370
	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	.12094	.05923	.126	-.0247	.2665
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.07073	.09552	.760	-.3055	.1641
	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดเล็ก	.19168	.09304	.121	-.0370	.4204
		โรงเรียนขนาดกลาง	.07073	.09552	.760	-.1641	.3055

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

หลักความรับผิดชอบ	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	-.24195*	.04269	<.001	-.3469	-.1370
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.52686*	.06705	<.001	-.6917	-.3620
	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	.24195*	.04269	<.001	.1370	.3469
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.28491*	.06884	<.001	-.4541	-.1157
	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดเล็ก	.52686*	.06705	<.001	.3620	.6917
		โรงเรียนขนาดกลาง	.28491*	.06884	<.001	.1157	.4541
หลักความคุ้มค่า	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	-.05084	.06119	.708	-.2013	.0996
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.15015	.09612	.296	-.3864	.0861
	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	.05084	.06119	.708	-.0996	.2013
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.09930	.09868	.603	-.3419	.1433
	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดเล็ก	.15015	.09612	.296	-.0861	.3864
		โรงเรียนขนาดกลาง	.09930	.09868	.603	-.1433	.3419
การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	-.09497	.03921	.055	-.1913	.0014
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.27761*	.06159	<.001	-.4290	-.1262
	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	.09497	.03921	.055	-.0014	.1913
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.18264*	.06323	.016	-.3381	-.0272
	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดเล็ก	.27761*	.06159	<.001	.1262	.4290
		โรงเรียนขนาดกลาง	.18264*	.06323	.016	.0272	.3381

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

การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. ตามความเหมาะสม

T-Test

Group Statistics

	ตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
การอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	ผู้บริหารสถานศึกษา	99	4.2444	.43944	.04417
	ครูผู้สอน	263	4.1399	.54356	.03352
ความฉลาดทางอารมณ์	ผู้บริหารสถานศึกษา	99	4.5354	.34621	.03480
	ครูผู้สอน	263	4.5095	.38466	.02372
การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	ผู้บริหารสถานศึกษา	99	4.2808	.38853	.03905
	ครูผู้สอน	263	4.2426	.47375	.02921
ความสำเร็จในการทำงานของครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	99	4.2727	.42614	.04283
	ครูผู้สอน	263	4.2593	.49807	.03071
ความพึงพอใจในการทำงาน	ผู้บริหารสถานศึกษา	99	4.3293	.41924	.04214
	ครูผู้สอน	263	4.2935	.51057	.03148
ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล	ผู้บริหารสถานศึกษา	99	4.5091	.34079	.03425
	ครูผู้สอน	263	4.5270	.37211	.02295
ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21	ผู้บริหารสถานศึกษา	99	4.3620	.30927	.03108
	ครูผู้สอน	263	4.3286	.37066	.02286

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
การอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	Equal variances assumed	6.672	.010	1.714	360	.087	.10452	.06100	-.01543	.22447
	Equal variances not assumed			1.885	216.528	.061	.10452	.05544	-.00476	.21380
ความฉลาดทางอารมณ์	Equal variances assumed	1.307	.254	.585	360	.559	.02585	.04417	-.06101	.11271
	Equal variances not assumed			.614	194.528	.540	.02585	.04211	-.05720	.10890
การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	Equal variances assumed	3.568	.060	.717	360	.474	.03822	.05331	-.06662	.14307
	Equal variances not assumed			.784	213.391	.434	.03822	.04877	-.05790	.13435
ความสำเร็จในการทำงานของครู	Equal variances assumed	3.062	.081	.237	360	.813	.01341	.05655	-.09779	.12461
	Equal variances not assumed			.254	204.477	.799	.01341	.05270	-.09050	.11732
ความพึงพอใจในการทำงาน	Equal variances assumed	1.559	.213	.622	360	.534	.03576	.05747	-.07727	.14878
	Equal variances not assumed			.680	213.123	.497	.03576	.05260	-.06792	.13944
ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล	Equal variances assumed	1.109	.293	-.417	360	.677	-.01791	.04290	-.10228	.06647
	Equal variances not assumed			-.434	191.289	.665	-.01791	.04123	-.09922	.06341
ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21	Equal variances assumed	2.744	.098	.796	360	.427	.03331	.04186	-.04901	.11563
	Equal variances not assumed			.863	209.697	.389	.03331	.03858	-.04275	.10937

การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) ขนาดของโรงเรียน	(J) ขนาดของโรงเรียน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval Lower Bound	95% Confidence Interval Upper Bound
การอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.01023	.05734	.984	-.1307	.1512
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.31248*	.09006	.003	-.5339	-.0911
	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.01023	.05734	.984	-.1512	.1307
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.32271*	.09246	.003	-.5500	-.0954
	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดเล็ก	.31248*	.09006	.003	.0911	.5339
		โรงเรียนขนาดกลาง	.32271*	.09246	.003	.0954	.5500
ความฉลาดทางอารมณ์	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	-.06796	.04014	.240	-.1666	.0307
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.38159*	.06305	<.001	-.5366	-.2266
	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	.06796	.04014	.240	-.0307	.1666
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.31363*	.06473	<.001	-.4727	-.1545
	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดเล็ก	.38159*	.06305	<.001	.2266	.5366
		โรงเรียนขนาดกลาง	.31363*	.06473	<.001	.1545	.4727
การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	-.06404	.04977	.438	-.1864	.0583
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.31316*	.07818	<.001	-.5053	-.1210
	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	.06404	.04977	.438	-.0583	.1864
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.24912*	.08026	.009	-.4464	-.0518
	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดเล็ก	.31316*	.07818	<.001	.1210	.5053
		โรงเรียนขนาดกลาง	.24912*	.08026	.009	.0518	.4464
ความสำเร็จในการทำงานของครู	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	-.04504	.05315	.699	-.1757	.0856
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.27079*	.08349	.006	-.4760	-.0656
	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	.04504	.05315	.699	-.0856	.1757
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.22575*	.08571	.032	-.4364	-.0151
	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดเล็ก	.27079*	.08349	.006	.0656	.4760
		โรงเรียนขนาดกลาง	.22575*	.08571	.032	.0151	.4364

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความพึงพอใจในการทำงาน	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	-.08822	.05382	.262	-.2205	.0441
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.30752*	.08453	.002	-.5153	-.0997
	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	.08822	.05382	.262	-.0441	.2205
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.21930*	.08679	.042	-.4326	-.0060
	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดเล็ก	.30752*	.08453	.002	.0997	.5153
		โรงเรียนขนาดกลาง	.21930*	.08679	.042	.0060	.4326
ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	-.17050*	.03804	<.001	-.2640	-.0770
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.41984*	.05976	<.001	-.5667	-.2730
	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	.17050*	.03804	<.001	.0770	.2640
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.24934*	.06135	<.001	-.4001	-.0985
	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดเล็ก	.41984*	.05976	<.001	.2730	.5667
		โรงเรียนขนาดกลาง	.24934*	.06135	<.001	.0985	.4001
ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	-.07092	.03833	.182	-.1651	.0233
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.33423*	.06021	<.001	-.4822	-.1862
	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	.07092	.03833	.182	-.0233	.1651
		โรงเรียนขนาดใหญ่	-.26331*	.06182	<.001	-.4153	-.1114
	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดเล็ก	.33423*	.06021	<.001	.1862	.4822
		โรงเรียนขนาดกลาง	.26331*	.06182	<.001	.1114	.4153

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

การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

Correlations

Correlations

		การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	หลักนิติธรรม	หลักคุณธรรม	หลักความโปร่งใส	หลักการมีส่วนร่วม	หลักความรับผิดชอบ	หลักความคุ้มค่า	ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21	การอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	ความฉลาดทางอารมณ์	การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	ความสำเร็จในการทำงานของครู	ความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล
การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	Pearson Correlation	1	.717**	.737**	.807**	.848**	.687**	.840**	.809**	.663**	.585**	.628**	.668**	.703**	.591**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362
หลักนิติธรรม	Pearson Correlation	.717**	1	.441**	.493**	.538**	.480**	.480**	.570**	.462**	.460**	.422**	.453**	.484**	.438**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362
หลักคุณธรรม	Pearson Correlation	.737**	.441**	1	.503**	.528**	.442**	.520**	.625**	.482**	.434**	.500**	.539**	.549**	.457**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362
หลักความโปร่งใส	Pearson Correlation	.807**	.493**	.503**	1	.614**	.526**	.628**	.645**	.543**	.494**	.496**	.524**	.573**	.420**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362
หลักการมีส่วนร่วม	Pearson Correlation	.848**	.538**	.528**	.614**	1	.422**	.750**	.672**	.581**	.399**	.538**	.598**	.583**	.461**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362
หลักความรับผิดชอบ	Pearson Correlation	.687**	.480**	.442**	.526**	.422**	1	.414**	.585**	.423**	.584**	.428**	.394**	.463**	.552**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362
หลักความคุ้มค่า	Pearson Correlation	.840**	.480**	.520**	.628**	.750**	.414**	1	.662**	.572**	.400**	.522**	.570**	.603**	.441**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362
ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21	Pearson Correlation	.809**	.570**	.625**	.645**	.672**	.585**	.662**	1	.818**	.708**	.828**	.838**	.841**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362
การอยู่ในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	Pearson Correlation	.663**	.462**	.482**	.543**	.581**	.423**	.572**	.818**	1	.494**	.623**	.589**	.641**	.449**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362
ความฉลาดทางอารมณ์	Pearson Correlation	.585**	.460**	.434**	.494**	.399**	.584**	.400**	.708**	.494**	1	.507**	.472**	.491**	.504**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362
การพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	Pearson Correlation	.628**	.422**	.500**	.496**	.538**	.428**	.522**	.828**	.623**	.507**	1	.674**	.604**	.497**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362
ความสำเร็จในการทำงานของครู	Pearson Correlation	.668**	.453**	.539**	.524**	.598**	.394**	.570**	.838**	.589**	.472**	.674**	1	.692**	.499**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362
ความพึงพอใจในการทำงาน	Pearson Correlation	.703**	.484**	.549**	.573**	.583**	.463**	.603**	.841**	.641**	.491**	.604**	.692**	1	.501**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362
ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล	Pearson Correlation	.591**	.438**	.457**	.420**	.461**	.552**	.441**	.701**	.449**	.504**	.497**	.499**	.501**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362

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

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Model Summary[g]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.672[a]	.452	.451	.26297	.452	297.203	1	360	.000	
2	.750[b]	.563	.560	.23527	.111	90.783	1	359	.000	
3	.785[c]	.617	.613	.22059	.054	50.347	1	358	.000	
4	.799[d]	.638	.634	.21461	.022	21.242	1	357	.000	
5	.806[e]	.650	.645	.21132	.012	12.193	1	356	.001	
6	.812[f]	.659	.653	.20891	.009	9.267	1	355	.003	1.710

a. Predictors: (Constant), หลักการมีส่วนร่วม

b. Predictors: (Constant), หลักการมีส่วนร่วม, หลักความรับผิดชอบ

c. Predictors: (Constant), หลักการมีส่วนร่วม, หลักความรับผิดชอบ, หลักคุณธรรม

d. Predictors: (Constant), หลักการมีส่วนร่วม, หลักความรับผิดชอบ, หลักคุณธรรม, หลักความคุ้มค่า

e. Predictors: (Constant), หลักการมีส่วนร่วม, หลักความรับผิดชอบ, หลักคุณธรรม, หลักความคุ้มค่า, หลักความโปร่งใส

f. Predictors: (Constant), หลักการมีส่วนร่วม, หลักความรับผิดชอบ, หลักคุณธรรม, หลักความคุ้มค่า, หลักความโปร่งใส, หลักนิติธรรม

g. Dependent Variable: ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.441	.111		22.021	.000	2.223	2.659					
	หลักการมีส่วนร่วม	.449	.026	.672	17.240	.000	.398	.501	.672	.672	.672	1.000	1.000
2	(Constant)	1.471	.142		10.353	.000	1.192	1.751					
	หลักการมีส่วนร่วม	.346	.026	.518	13.443	.000	.295	.397	.672	.579	.469	.822	1.217
	หลักความรับผิดชอบ	.312	.033	.367	9.528	.000	.248	.377	.585	.449	.333	.822	1.217
3	(Constant)	1.137	.141		8.040	.000	.859	1.415					
	หลักการมีส่วนร่วม	.267	.027	.399	10.034	.000	.214	.319	.672	.469	.328	.677	1.477
	หลักความรับผิดชอบ	.247	.032	.291	7.718	.000	.184	.310	.585	.378	.253	.755	1.325
	หลักคุณธรรม	.224	.032	.285	7.096	.000	.162	.286	.625	.351	.232	.663	1.509
4	(Constant)	1.102	.138		8.003	.000	.831	1.373					
	หลักการมีส่วนร่วม	.169	.033	.253	5.069	.000	.104	.235	.672	.259	.161	.406	2.465
	หลักความรับผิดชอบ	.232	.031	.273	7.402	.000	.170	.294	.585	.365	.236	.746	1.340
	หลักคุณธรรม	.197	.031	.251	6.312	.000	.136	.259	.625	.317	.201	.640	1.563
	หลักความคุ้มค่า	.149	.032	.229	4.609	.000	.085	.212	.662	.237	.147	.412	2.427
5	(Constant)	.989	.139		7.090	.000	.715	1.263					
	หลักการมีส่วนร่วม	.146	.034	.218	4.350	.000	.080	.212	.672	.225	.136	.390	2.566
	หลักความรับผิดชอบ	.197	.032	.232	6.087	.000	.134	.261	.585	.307	.191	.677	1.478
	หลักคุณธรรม	.183	.031	.232	5.876	.000	.122	.244	.625	.297	.184	.628	1.593
	หลักความคุ้มค่า	.119	.033	.182	3.608	.000	.054	.183	.662	.188	.113	.384	2.604
	หลักความโปร่งใส	.129	.037	.157	3.492	.001	.056	.201	.645	.182	.109	.484	2.067
6	(Constant)	.796	.152		5.247	.000	.498	1.095					
	หลักการมีส่วนร่วม	.124	.034	.185	3.647	.000	.057	.191	.672	.190	.113	.372	2.689
	หลักความรับผิดชอบ	.173	.033	.204	5.245	.000	.108	.238	.585	.268	.163	.637	1.569
	หลักคุณธรรม	.172	.031	.219	5.572	.000	.112	.233	.625	.284	.173	.620	1.612
	หลักความคุ้มค่า	.115	.033	.177	3.534	.000	.051	.179	.662	.184	.110	.383	2.608
	หลักความโปร่งใส	.117	.037	.143	3.201	.001	.045	.189	.645	.167	.099	.479	2.089
	หลักนิติธรรม	.112	.037	.121	3.044	.003	.040	.184	.570	.160	.094	.612	1.635

a. Dependent Variable: ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ชื่อผู้วิจัย นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.สายันต์ บุญใบ
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ .....
สถานที่สัมภาษณ์.....
วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....
เริ่มสัมภาษณ์เวลา ..... **สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา** .....

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหลักนิติธรรม 2) ด้านหลักคุณธรรม 3) ด้านหลักความโปร่งใส 4) ด้านหลักการมีส่วนร่วม 5) ด้านหลักความรับผิดชอบ 6) ด้านหลักความคุ้มค่า

ผู้วิจัยได้นำมาจัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านผู้ทรงคุณวุฒิในการให้การสัมภาษณ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นคำถาม

1. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหาร ท่านมีแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา **ด้านหลักการมีส่วนร่วม** ซึ่งเป็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหาร ท่านมีแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา **ด้านหลักความรับผิดชอบ** ซึ่งเป็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหาร ท่านมีแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา **ด้านหลักคุณธรรม** ซึ่งเป็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหาร ท่านมีแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา **ด้านหลักความคุ้มค่า** ซึ่งเป็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหาร ท่านมีแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา **ด้านหลักความโปร่งใส** ซึ่งเป็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหาร ท่านมีแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา **ด้านหลักนิติธรรม** ซึ่งเป็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณ

(.....)

...../...../.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ ดร.ชอบกิจ กนกหงส์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
สัมภาษณ์ 12 พฤษภาคม 2569

ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ นางมะลิวัลย์ เขื่อนศิริ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านง่อนหนองพะเนาว์มิตรภาพที่ 126
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
สัมภาษณ์ 12 พฤษภาคม 2569

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นางลักษณ์ขณา บัวโฮง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนหนองหลวงวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สัมภาษณ์ 12 พฤษภาคม 2569

ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นายมานพ ศรีสร้อย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านถ่อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 สัมภาษณ์ 13 พฤษภาคม 2569

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายธีระพงษ์ วีระชานนท์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สัมภาษณ์ 14 พฤษภาคม 2569

ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ 14 พฤษภาคม 2569

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ ดร.เกวียนทอง ต้นเชื้อ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
สัมภาษณ์ 26 พฤษภาคม 2569

ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายสุชาติ สุวรรณรงค์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาตากาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สัมภาษณ์ 26 พฤษภาคม 2569

ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ ดร.สิงห์ประเสริฐ นาคโคตรคำ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านไฮหย่อง (ภูเงินประชานุกูล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
สัมภาษณ์ 26 พฤษภาคม 2569

ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สัมภาษณ์ 2 มิถุนายน 2569

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวสิรินาถ คัดทะจันทร์
วัน เดือน ปีเกิด	6 พฤศจิกายน 2535
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 359 หมู่ 2 ตำบลพรรณา อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร 47130
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู วิทยฐานะ ชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านถ่อน อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2554	ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2559	ปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต เกียรตินิยมอันดับ 1 (ค.บ.) สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2569	ปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2561	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านคำไหล อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
พ.ศ. 2563	ครู โรงเรียนบ้านคำไหล อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
พ.ศ. 2568	ครู ชำนาญการ โรงเรียนบ้านถ่อน อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร