



การบริหารสถานศึกษากับความสุขของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1



โดย
นางนภารัตน์ โพธิ์สัตย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การบริหารสถานศึกษากับความสุขของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

SCHOOL ADMINISTRATION AND TEACHER'S HAPPINESS
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)
Department of Educational Administration
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2020
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ การบริหารสถานศึกษากับความสุขของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
โดย นภารัตน์ โพธิ์สัตย์
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโท
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สงวน อินทร์ริักษ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิซ)

พิจารณาเห็นชอบโดย

.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชুমศักดิ์ อินทร์ริักษ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สงวน อินทร์ริักษ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตน์ศิริระประภา)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วาทีพันธ์ ดร. นพดล เจริญอักษร)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ดร.สมบัติ เดชบำรุง)

59252314 : การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโท

คำสำคัญ : การบริหารสถานศึกษา, ความสุขของครู

นาง นภารัตน์ โพธิ์สัตย์: การบริหารสถานศึกษากับความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 2) ความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และ 3) การบริหารสถานศึกษากับความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 59 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ครู รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 118 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของเซอร์จิอวานนี (Sergiovanni) และความสุขของครู ตามแนวคิดการวัดความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER) ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ การวางแผน และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การตัดสินใจ การจัดการองค์กร การประเมินผล การประสานงาน การมีอิทธิพล และ การติดต่อสื่อสาร

2. ความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อย คือ จิตวิญญาณดี สังคมดี ครอบครัวดี ใฝ่รู้ดี และอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อย คือ การงานดี น้ำใจดี ผ่อนคลายดี สุขภาพดี และ สุขภาพเงินดี

3. การบริหารสถานศึกษากับความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

59252314 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : SCHOOL ADMINISTRATION / TEACHER'S HAPPINESS

MRS. NAPARAT PHOTHISAT : SCHOOL ADMINISTRATION AND TEACHER'S HAPPINESS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1 THESIS
ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR SANGAUN INRAK, Ph.D.

1) school administration of head under Secondary Educational Service Area Office 1
2) teachers' happiness under Secondary Educational Service Area Office 1 and 3) school administration and teachers' happiness under Secondary Educational Service Area Office 1. The samples were 59 schools under The Secondary Educational Service Area Office 1. The 2 respondents from each school including a school administrator and a teacher, in the total of 118 respondents. The instrument employed for data collection was an opinionnaire about school administration based on theory of Sergiovanni and Teacher's happiness based on concept of happiness self-assessed (HAPPINOMETER) of Institute for Population and Social Research, Mahidol University. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The research findings were as follows :

1. School administration of Secondary Educational Service Area Office 1, as a whole were at a high level and an individual was at highest level 1 clause (Planning) and high level 6 clause. The arithmetic mean ranking from the highest to lowest were as follows; 1) decision making 2) organizing 3) evaluation 4) coordinating 5) influencing and 6) communicating

2. Teachers' happiness under The Secondary Educational Service Area Office 1, as a whole were at a high level and individuals were at highest level 4 clause. The arithmetic mean ranking from the highest to lowest were as follows; 1) happy soul 2) happy society 3) happy family 4) happy brain. The other individuals were at high level 5 clause. The arithmetic mean ranking from the highest to lowest were as follows; 1) happy work-life 2) happy heart 3) happy relax 4) happy body and 5) happy money

3. School administration correlated with teachers' happiness under Secondary Educational Service Area Office 1 as a whole at .01 level of statistical significance.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารสถานศึกษากับความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเพราะได้รับการอนุเคราะห์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สงวน อินทร์รัักษ์ ประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพตล เจนอักษร กรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิริประภา กรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รัักษ์ ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และดร.สมบัติ เดชบำรุง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องต่างๆ รวมทั้งให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ดร. ปัญจมาภรณ์ พุทธิพรพิสุทธิ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ดร. พิชาพร อุ่นศิริ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดรางกำหยาด นายเฉลิมพล พันธุ์บัว ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดใหม่ผดุงเขต นางปณิตดา หวังพิทักษ์ ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนพรตพิทยพยัต และคุณครูณารีย์อร ภรณ์ธนธร โรงเรียนที่ปังกวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ

ขอขอบคุณท่านผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ทุกท่านที่อนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ขอขอบคุณคุณพ่อ สมชาติ ขุนมธุรส คุณแม่ เพ็ญทิภา ขุนมธุรส และพันโทอนิรุต โพธิสัตย์ (สามี) ผู้ที่สนับสนุนในสิ่งที่ดีและให้กำลังใจเสมอมา ตลอดจนขอขอบคุณ นายภัทรพงศ์ สกลวงศ์ นายสุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน นางสาวสุทธภา เวชวิสุทธิคุณ นางสาวอันธิกา บุญเลิศ นายคมสันต์ สังข์ภิญโญ และเพื่อนนักศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี บริหารการศึกษารุ่นที่ 36 ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจในการศึกษาวิจัยด้วยดี นำมาซึ่งความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

คุณความดีและคุณประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่คุณพ่อ คุณแม่ อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้ สั่งสอน อบรมด้วยความปรารถนาดีตลอดมา

นภารัตน์ โพธิสัตย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
ข้อคำถามของการวิจัย.....	8
สมมติฐานของการวิจัย.....	9
ขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุปของการวิจัย.....	9
ขอบเขตของการวิจัย.....	14
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	15
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	16
การบริหารสถานศึกษา.....	16
ความหมายของการบริหาร.....	16
ความหมายของการบริหารสถานศึกษา.....	17
ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา.....	19
ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา.....	20

การบริหารและการจัดการสถานศึกษา.....	23
กระบวนการบริหารสถานศึกษา.....	27
ความสุขของครู.....	44
ความหมายของความสุข.....	44
ความหมายของความสุขในการทำงาน	46
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข	47
ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1	57
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	67
งานวิจัยในประเทศ.....	67
งานวิจัยต่างประเทศ.....	75
สรุป.....	80
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	81
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	81
ระเบียบวิธีวิจัย	82
แผนแบบการวิจัย.....	82
ประชากร	82
กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	83
ผู้ให้ข้อมูล.....	83
ตัวแปรที่ศึกษา	83
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	86
การสร้างและพัฒนาเครื่องมืองานวิจัย	87
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	88
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	88

สรุป.....	90
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	91
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	91
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1	93
การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 (X_{tot}).....	93
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1	102
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษากับความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.....	112
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	116
สรุปผลการวิจัย.....	116
อภิปรายผลการวิจัย.....	117
ข้อเสนอแนะ.....	124
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	124
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	125
รายการอ้างอิง.....	126
ภาคผนวก.....	134
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	135
ภาคผนวก ข ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย.....	138
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ขอทดลองเครื่องมือวิจัย และรายชื่อสถานศึกษาที่ ทดลองเครื่องมือวิจัย.....	148
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย (Reliability).....	152
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และรายชื่อสถานศึกษาที่ ใช้ในการทดลองเครื่องมือ.....	157

ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	165
ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความสุขของครู	172
ประวัติผู้เขียน	175



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 เขตปกครองของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1	60
ตารางที่ 2 รายชื่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1	61
ตารางที่ 3 อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1	63
ตารางที่ 4 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1	83
ตารางที่ 5 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	92
ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวม (X_{tot})	93
ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 : การวางแผน (X_1)	94
ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 : การตัดสินใจ (X_2)	95
ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 : การจัดการองค์กร (X_3)	96
ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 : การประสานงาน (X_4)	97
ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 : การติดต่อสื่อสาร (X_5)	98
ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 : การมีอิทธิพล (X_6)	99
ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 : การประเมินผล (X_7)	100

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวม (Y_{tot}).....	102
ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 : สุขภาพดี (Y_1).....	103
ตารางที่ 16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 : ผ่อนคลายดี (Y_2).....	104
ตารางที่ 17 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 : น้ำใจดี (Y_3).....	105
ตารางที่ 18 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 : จิตวิญญาณดี (Y_4).....	106
ตารางที่ 19 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 : ครอบครัวยดี (Y_5).....	107
ตารางที่ 20 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 : สังคมดี (Y_6).....	108
ตารางที่ 21 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 : ใฝ่รู้ดี (Y_7).....	109
ตารางที่ 22 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 : สุขภาพเงินดี (Y_8).....	110
ตารางที่ 23 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 : การงานดี (Y_9).....	111
ตารางที่ 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ของการบริหารสถานศึกษากับความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน	113

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงมโนทัศน์สรุปของการวิจัย	13
แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย	14



บทที่ 1

บทนำ

จากสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงในมิติด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม ที่เกิดขึ้นกับสังคมไทย ภูมิภาคอาเซียน และสังคมโลก รวมทั้งคำสั่งหัวหน้ารักษาความสงบแห่งชาติ ซึ่งเป็นกฎหมายที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 44 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 ได้แสดงถึงบริบทที่สภาพปัญหา อุปสรรค ภัยคุกคามและช่องทางโอกาสรวมทั้งกลไกใหม่ใน “การพัฒนาคน” ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศซึ่งเป็นเหตุผลความจำเป็นในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) สำหรับใช้เป็นแม่บทในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินภารกิจงานของกระทรวงศึกษาธิการและส่วนราชการในสังกัดให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี ข้างหน้า เพื่อช่วยยกระดับประเทศไทยในทุกภาคส่วน และช่วยบรรเทาความรุนแรงของสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน¹ โดยนำแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2564) มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและแนวทางให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายดังกล่าวได้อย่างเป็นรูปธรรม เกิดประโยชน์กับผู้เรียน ประชาชน ผู้รับบริการ ตลอดจนสอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปีข้างหน้า ทั้งในมิติความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และมิติการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ² โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญของแผนคือ การมุ่งเน้นการประกันโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาและการศึกษาเพื่อการมีงานทำและสร้างงานได้ ภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและของโลกที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์รวมทั้งความเป็นพลวัต เพื่อให้ประเทศไทยสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งภายใต้กรอบแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดสาระสำคัญสำหรับบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาใน 5 ประการ

¹ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ. (2560-2564)**, 9.

² สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ. (2560-2564)**, 10.

ได้แก่ การเข้าถึง (Access) ความเท่าเทียม (Equity) คุณภาพ (Quality) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และตอบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) ในระยะ 15 ปีข้างหน้า³

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง จึงเป็นหน้าที่ของโรงเรียนที่จะจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวมีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ โดยคำนึงถึงหลักธรรมาภิบาล อย่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้รับการพัฒนามีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ⁴ การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้ภาระงานต่าง ๆ ของแต่ละฝ่ายบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ เพราะวิสัยทัศน์ ความคิด พฤติกรรม การแสดงออก รวมถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างความศรัทธา ความเชื่อมั่น และความสุขในการทำงานให้เกิดแก่คณะครูอาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ได้บังคับบัญชาทุกฝ่าย ดังที่ วิรัช สงวนวงษ์วาน ได้กล่าวว่า “การจะเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เพื่อให้ทราบผลกระทบต่อองค์กร และต้องมีความเข้าใจในตัวพนักงานและบุคคลต่าง ๆ เพราะผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับผู้คนมากมาย”⁵ จึงเป็นความท้าทายของนักบริหารการศึกษาที่จะต้องปรับกระบวนการใหม่ในการบริหารการศึกษา โดยการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง มุ่งเน้นการเพิ่มคุณค่าของบุคคลในองค์กรสู่การเป็นทุนมนุษย์ (Human

³ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ** ฉบับที่ 12 พ.ศ. (2560-2564), 15.

⁴ หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษา, **แนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การบริหารงานบุคคล** (กรุงเทพฯ : สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร, 2554), 14.

⁵ วิรัช สงวนวงษ์วาน, **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ : เอช.เอ็น.กรุ๊ป, 2558), 16

Capital) ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจในการพัฒนา การสร้างองค์กรแห่งความสุขหรือโรงเรียนแห่งความสุข ด้วยกระบวนการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และนำไปประยุกต์ใช้ภายใน องค์กรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ จนกลายเป็นวัฒนธรรมความสุขของสถานศึกษา แต่จะต้องควบคู่ ไปด้วยวัฒนธรรมการทำงานที่มีคุณภาพซึ่งจะเกิดผลดีกับทั้งระดับตัวบุคคลที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน อีกทั้งเป็นผลดีกับระดับสถานศึกษาที่จะส่งผลให้การทำงานเป็นไปด้วยความ ราบรื่น มีประสิทธิภาพและมีผลิตภาพ (Productivity) สูงยิ่งขึ้น ที่เกิดจากบุคลากรภายในสถานศึกษา ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน มีความกระตือรือร้น รักและผูกพันต่อองค์กร ได้รับการประเมินผลงานที่ดี สถานศึกษามีชื่อเสียง และผลดีที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้เรียนได้เรียนรู้จากครูผู้สอนที่ทุ่มเทในการทำงาน อันเกิดจากการสร้างความสุขในสถานศึกษา⁶ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำของสถานศึกษาในยุค ปัจจุบันหรือในยุคการศึกษา 4.0 ถือเป็นผู้ที่มิบทบาทหน้าที่สำคัญยิ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยตรง ทั้งการช่วยเหลือดูแล ส่งเสริม ปฏิรูป ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาให้มี คุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และให้เข้ากับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป โดยจะต้องบริหารจัดการ การศึกษาและสถานศึกษาให้ทันต่อโลกที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารที่ดีจึงควรมีการบริหารที่ทำให้ ให้ครูและบุคลากรเกิดความเชื่อมั่น ความรู้สึกที่ดีต่อตัวผู้บริหารและสถานศึกษาของตน เพื่อให้ทุก ฝ่ายได้ทำงานและร่วมมือกันพัฒนาการศึกษาไทยให้ก้าวต่อไปอย่างยั่งยืนและมั่นคง ดังนั้นการ บริหารของผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและได้ ประสิทธิภาพ ดังที่ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ได้กล่าวถึงการบริหารว่าเป็น กระบวนการการทำงาน ร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 7 กระบวน คือ 1) การวางแผน 2) การตัดสินใจ 3) การจัดการองค์การ 4) การประสานงาน 5) การติดต่อสื่อสาร 6) การ มีอิทธิพล 7) การประเมินผล⁷ ดังนั้นการบริหารงานของผู้บริหารให้เป็นไปตามแนวนโยบายการปฏิรูป การศึกษา จึงเป็นเรื่องที่ทำทลายความสามารถของผู้บริหารในการที่จะสร้างความสุข สร้างขวัญและ กำลังใจให้แก่คณะครูอาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ได้บังคับบัญชาทุกฝ่าย

ในสภาพปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่าครูที่ปฏิบัติการสอนมีภาระหนักมากขึ้น มีเวลาพักผ่อน น้อยลง แม้ในช่วงเวลาปิดภาคเรียนที่ควรเป็นเวลาพักผ่อน ความสุขของครูกำลังถูกบั่นทอนลงอย่าง

⁶ อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา, อภิธิร์ ทรงบัณฑิตย์, ราชนันย์ บุญธิมา, และวีระ สุภาภิจ. (2557). วารสารสุทธิปริทัศน์. **การบริหารความสุขในสถานศึกษา Happiness Management in School**, ปีที่ 28 (ฉบับที่ 88). เข้าถึงวันที่ 20 มีนาคม 2562 เข้าถึงได้จาก <http://www.dpu.ac.th/dpurc/journal-read-33-260>

⁷ Thomas J. Sergiovanni, **The principalship : a reflective practive perspective**, (Boston : Allyn and Bacon, 1987), 9.

ต่อเนื่อง อันมีสาเหตุมาจากองค์กรมีการปรับตัวเพื่อเผชิญกับโลกาภิวัตน์และก้าวสู่ยุคของความรุ่งเรืองที่ทันสมัย รองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การสื่อสารและเทคโนโลยี ซึ่งหนึ่งในสิ่งที่มีผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการเหมือนกันคือความสุข ซึ่งองค์กรที่ต้องการให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานจะต้องเสริมปัจจัยทางบวก และสกัดกั้นปัจจัยทางลบ ถ้าบุคลากรมีความสุข ผลผลิตขององค์กรก็จะเพิ่มขึ้นและทำให้สังคมโดยรวมดีขึ้นด้วย⁸ สอดคล้องกับแนวคิดของแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ได้เสนอแนวคิดและหลักการ “ความสุข 8 ประการ” และ “องค์กรแห่งความสุข: Happy Workplace” ซึ่งมีมิติความสุข 9 มิติ ได้แก่ 1) Happy Body (สุขภาพดี) 2) Happy Relax (ผ่อนคลายดี) 3) Happy Heart (น้ำใจดี) 4) Happy Soul (จิตวิญญาณดี) 5) Happy Family (ครอบครัวดี) 6) Happy Society (สังคมดี) 7) Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) 8) Happy Money (สุขภาพเงินดี) 9) Happy work-life (การทำงานดี) โดยแนวคิดการวัดความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER) ทั้ง 9 มิติ นี้ จะก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดีทั้ง 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณองค์กร สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้โดยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับสภาพการทำงาน การมีความสุขในที่ทำงานจะทำให้พนักงานมีความสุข รู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า สำคัญต่อองค์กร มีความสำคัญที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น และรู้จักบำเพ็ญประโยชน์องค์กรเองก็จะมีบุคลากรที่กระตือรือร้น เต็มไปด้วยพลังแห่งความคิดและเพิ่มผลการปฏิบัติงาน⁹ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นเมืองหลวงของประเทศไทย ที่มีจำนวนประชากรอาศัยอยู่มากเป็นอันดับที่ 1 และมีจำนวนโรงเรียนมากเป็นอันดับต้นๆ ของประเทศ อีกทั้งด้านการศึกษาที่มีการแข่งขันสูง ทั้งตัวผู้เรียนที่มีการแข่งขันกันด้านความเป็นเลิศทางวิชาการและสถานศึกษาที่แข่งขันกันเป็นโรงเรียนหรือสถานศึกษาที่ได้มาตรฐาน มีความเป็นเลิศด้านต่าง ๆ และเป็นโรงเรียนชั้นนำทางการศึกษา ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพไม่ได้เลย หากโรงเรียนไม่มีผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ ตลอดจนมีกระบวนการบริหารที่ส่งผลให้ครูและผู้ที่บังคับบัญชาเกิดความเลื่อมใสศรัทธา และมีความสุข

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาการบริหารสถานศึกษากับความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เพื่อทราบถึงการบริหารสถานศึกษากับความสุขของครู สังกัด

⁸ พวงเพ็ญ ชุมพรพราน, “ความสุขในการทำงาน”, วารสารพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ฉบับพิเศษ (2559): 36-45.

⁹ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER), ความสุข 9 มิติของ HAPPINOMETER (นครปฐม : 2555), 31-33.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตลอดจนนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพิจารณาวางแผน ปรับปรุง พัฒนาทั้งด้าน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ตอบสนองต่อนโยบายของรัฐต่อไป

ปัญหาของการวิจัย

กระบวนการบริหารสถานศึกษาถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการเป็นผู้บริหาร แต่จะแสดงออกอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้บริหารแต่ละคนในการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตาม อันจะก่อให้เกิดความสุข เพราะความสุขของครูเป็นส่วนสำคัญที่จะส่งเสริมให้งานตามบรรลุดตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และนอกจากผู้บริหารแล้ว ความสำเร็จของโรงเรียนยังต้องขึ้นอยู่กับครู เพราะครูคือผู้มีหน้าที่หลักในด้านการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจึงควรมีการบริหารที่ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา มีแรงจูงใจในการทำงาน ผลักดัน สนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

ดังจะเห็นได้ว่าโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จทางด้านการจัดการศึกษานั้น องค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จในอันดับต้นๆ คือ การบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารได้แสดงออกต่อครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จนเกิดการศรัทธา ยอมรับ และปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความสุขและความพึงพอใจ จนทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้วางไว้ ดังที่ สุภัททา ปิณฑะแพทย์ กล่าวว่าการบริหารจัดการหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษานั้น ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายใต้องค์กร คือ การมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและพฤติกรรมในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่จะสามารถนำพาองค์กรให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้¹⁰ อย่างไรก็ตามปัญหาการพัฒนาการจัดการศึกษายังคงเป็นเรื่องที่เกิดควบคู่กับสังคมไทยมาเป็นเวลานานตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งเกิดจากหลายสาเหตุ ทั้งระบบโครงสร้างการศึกษา ระบบบริหารจัดการสถานศึกษา โรงเรียน ผู้บริหาร ครู นักเรียน และปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความเชื่อมโยงกันจนส่งผลต่อการศึกษาโดยภาพรวมของไทย จากสาเหตุดังกล่าวพบว่า ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูก็เป็นหนึ่งในประเด็นที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความสุขของครูหลายด้าน โดยสรุปได้ ดังนี้ 1) การวางแผนของผู้บริหารที่อาจจะสั่งการแบบรวบอำนาจโดยไม่ได้วางแผนล่วงหน้า และครูไม่ได้มีส่วนร่วม

¹⁰ สุภัททา ปิณฑะแพทย์, ภาวะผู้นำของนักบริหารการศึกษามีอาชีพ, เข้าถึงวันที่ 20 มีนาคม 2562 เข้าถึงได้จาก <http://www.supata.haysamy.com/books.html>.

ในการแสดงความคิดเห็น 2) การตัดสินใจที่ผิดพลาด เพราะไม่ได้ปรึกษาหารือกับครูหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนั้นๆ จนอาจเกิดปัญหาในการทำงาน 3) การจัดการองค์กร ผู้บริหารมักเลือกครูและผู้ที่มีความใกล้ชิดสนิทสนมมาทำงาน โดยไม่ได้ผ่านการคัดเลือกตามกระบวนการที่ถูกต้อง ทำให้องค์กรขาดความน่าเชื่อถือ 4) การประสานงาน ผู้บริหารอาจไม่ได้มีการประสานงานที่ชัดเจนกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก หรือประสานงานคลาดเคลื่อนระหว่างผู้บริหารกับครู จนอาจเกิดความผิดพลาด ล่าช้าในการทำงาน เช่น การจัดหาวัสดุและครุภัณฑ์ไม่เพียงพอกับการใช้งาน 5) การสื่อสาร ผู้บริหารอาจสื่อสารกับครูไม่ชัดเจนหรือเป็นไปในเชิงลบโดยไม่รู้ตัวทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การสั่งการที่ซ้ำซ้อน ไม่ชัดเจน จนอาจเกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน การใช้อารมณ์หรือวาจาที่รุนแรง การติดต่อสื่อสารผ่านบุคคลภายนอกให้มาร่วมงานโดยไม่ได้ผ่านตามขั้นตอนและกระบวนการที่ถูกต้อง 6) การใช้อำนาจและอิทธิพลของผู้บริหารในการสั่งการ หรือแต่งตั้ง โยกย้าย ตำแหน่งงานโดยมิชอบซึ่งอาจเกิดจากความพึงพอใจของผู้บริหารมากกว่าความถูกต้องและเหมาะสม 7) การประเมินผลในด้านต่าง ๆ ภายในโรงเรียน รวมถึงการประเมินผลการทำงานของครู ที่ไม่ได้ใช้หลักและวิธีการที่ถูกต้อง เช่น การพิจารณาผลงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ที่ผู้บริหารไม่ได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาตามระเบียบ แต่ใช้การพิจารณาจากผู้บริหารโดยตรง ทำให้ครูเกิดความรู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรม ซึ่งปัญหาทั้ง 7 ประการข้างต้นนี้ เป็นกระบวนการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของครูโดยตรงในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) การมีสุขภาพกาย ใจที่ดี และพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ 2) หากผู้บริหารมีความยุติธรรม ก็จะทำให้ครูมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ต่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เกิดความรักใคร่กลมเกลียว และช่วยลดความขัดแย้งภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี 3) ความเครียดและความผ่อนคลายในการทำงานของครู 4) การหาความรู้เพิ่มเติมในสาขาวิชาหรือฝ่ายงานของตนเอง ที่ผู้บริหารมอบหมายให้ครูไปอบรมเพื่อนำความรู้กลับมาพัฒนาโรงเรียนและการเรียนการสอน 5) คุณธรรม จริยธรรม ในการทำงานของครู 6) การใช้เงิน และบริหารจัดการภาระหนี้สินของครู ซึ่งหากครูมีภาระหนี้สินเยอะก็จะส่งผลให้เกิดความเครียดและประสิทธิภาพในการทำงานลดลง 7) การมีครอบครัวที่ดีและมีความสุขในการใช้ชีวิตของครู และ 8) การมีสังคมทั้งภายในและภายนอกที่ทำงานที่ดี อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ที่ทำให้เกิดความพร้อมในการทำงาน เช่นเดียวกับ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงานมี 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) การคัดเลือกคนไม่เหมาะกับงาน 2) ความไม่ชัดเจนในเป้าหมาย 3) ระบบการให้รางวัล 4) ระบบการประเมินผล 5) การที่ผู้บริหารไม่สามารถทำให้บุคลากรมองเห็นความชัดเจนในเรื่องต่าง ๆ ¹¹ ซึ่งในแผนการพัฒนาศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) ได้กล่าวถึงคุณภาพการจัดการศึกษาที่ผ่านมาว่า ประเทศไทยมีปัญหาครูขาดแคลน ครูสอนไม่

¹¹ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, “ความสุขในที่ทำงาน,” *Executive Journal* (2555) : 89.

ตรงกับวุฒิการศึกษาที่จบมา ครูมีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากงานสอนและไม่กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองเท่าที่ควร เนื่องจากขาดแรงจูงใจและขาดความสุขในการทำงาน ส่งผลให้คุณภาพและมาตรฐานของครูต่ำลง และมีผลต่อคุณภาพของการศึกษาที่ต่ำลงด้วย กระทรวงศึกษาธิการจึงได้มีกลยุทธ์ในการเร่งพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานครู โดยมุ่งให้มีการฟื้นฟูศรัทธาวิชาชีพครู พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครู มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ครู¹² นอกจากนี้สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) ได้ทำการสำรวจตารางชีวิตครูไทยใน 1 ปี พบว่า ครูไทยถูกดึงเวลาจากการทำหน้าที่สอนให้ไปทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน จนส่งผลกระทบต่อเด็กนักเรียน โดยได้ทำการสำรวจครูผู้ได้รับรางวัลครูสอนดีจาก สสค. จำนวน 427 ตัวอย่าง ระหว่างวันที่ 15 กันยายนถึง 15 ตุลาคม 2557 พบว่า ใน 1 ปี มีจำนวนวันเปิดเรียนทั้งหมด 200 วัน ครูต้องใช้เวลาทำกิจกรรมภายนอกชั้นเรียนที่ไม่ใช่การ จัดการเรียนการสอนเฉพาะวันธรรมดาถึง 84 วัน คิดเป็นร้อยละ 42 ของเวลาทั้งหมด ซึ่งถือเป็นตัวเลขที่สูงมาก โดยกิจกรรมนอกชั้นเรียนที่ไม่ใช่การสอนที่ครูต้องใช้เวลามากที่สุด 3 อันดับแรกโดย เฉลี่ย ได้แก่ อันดับ 1 การประเมินของหน่วยงานภายนอก 43 วัน อันดับ 2 การแข่งขันทักษะทาง วิชาการ 29 วัน และอันดับ 3 การอบรมจากหน่วยงานภายนอก 10 วัน¹³ ตลอดจนเรื่องภาระหนี้สิน ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดจากครูผู้สอนเองก็เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่สำคัญและเกิดขึ้นมาเป็นเวลานาน แม้จะเป็นปัญหาที่เกิดจากความจำเป็นส่วนตัวของครูแต่ละคน แต่ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คุณภาพการศึกษาของ ไทยตกต่ำหรือลุ่มหลงจนทุกวันนี้ เนื่องจากหนี้สินที่เกิดขึ้นทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตลดลง จนต้องหางานพิเศษอื่นมาเสริมเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น ให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต หรือนำไปใช้หนี้สินที่มีอยู่เดิม ทำให้การอุทิศเวลาให้กับการสอนเป็นไปอย่างไม่เต็มที่ ส่งผลต่อการเรียนของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้อาจส่งผลกระทบต่อเนื่องตามมาอีกคือ หากเงินเดือนที่เป็นรายได้ประจำไม่เพียงพอต่อการนำมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน หรือไม่เพียงพอสำหรับนำไปใช้หนี้เก่าที่มีอยู่แล้ว ครูก็จำเป็นต้องกู้เงินจากแหล่งต่าง ๆ เพิ่มขึ้นจนทำให้เป็นหนี้สินต่อเนื่องเช่นนี้ต่อไป จากการสำรวจข้อมูลพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นหนี้ประมาณ 1.4 ล้านคน เฉลี่ยรายละ 1.5-2 ล้านบาท มูลหนี้รวมประมาณ 1 ล้านล้านบาท เฉพาะครูประจำการประมาณ 5 แสนคน มูลหนี้ประมาณ 7.5

¹² แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564), เข้าถึงเมื่อ 25 มีนาคม 2562, เข้าถึงได้จาก <https://th.wikisource.org/wiki/>.

¹³ สรรวมณต์ สิทธิสมาน, **คืนครูสู่ห้องเรียน**, เข้าถึงเมื่อ 10 มกราคม 2562 เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=39891&Key=newsresearch>

แสนล้านบาท แต่ในจำนวนนี้มีผู้ที่มีปัญหาประมาณ 30,000 คน มูลค่านี้ ประมาณ 5.2 หมื่นล้านบาท¹⁴

จากสภาพปัญหาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นล้วนส่งผลกระทบกับการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษา และมีส่วนสำคัญในการพัฒนานักเรียนและโรงเรียนให้มีคุณภาพ ดังนั้นผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษา โดยจำเป็นต้องกระบวนกรบริหารที่เหมาะสมและมีหลักการ มีแนวทางในการแก้ไขป้องกันปัญหาต่าง ๆ ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ สร้างความสุขและเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูและบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียนอีกด้วย หากผู้บริหารมีการบริหารจัดการที่ดีก็จะส่งผลให้ครูมีความสุข ตลอดจนสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา การบริหารสถานศึกษากับความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรอื่นจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัยและสามารถตอบคำถามดังกล่าวได้อย่างชัดเจน ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้ คือ

1. เพื่อทราบการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
2. เพื่อทราบความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องและสนองต่อวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามเพื่อหาคำตอบสำหรับงานวิจัยไว้ดังนี้ คือ

1. การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อยู่ในระดับใด

¹⁴ สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา, **ตั้งกองทุนแก้หนี้ครู 2 หมื่นล้าน**, เข้าถึงเมื่อ 12 มกราคม 2562 เข้าถึงได้จาก ฐานข้อมูล New Center.

2. ความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. การบริหารสถานศึกษากับความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง
3. การบริหารสถานศึกษากับความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน

ขอบข่ายเชิงมโนทัศน์สรุปของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารสถานศึกษากับความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยผู้วิจัยได้นำทฤษฎีตามแนวคิดของ ลูเนนเบิร์ก และออสเตน (Lunenburg and Ornstein) มาเป็นขอบข่ายของการวิจัย ซึ่งได้กล่าวว่าเป็นทฤษฎีเชิงระบบ (Systems Theory) โดยใช้กรอบแนวคิดระบบเปิด (Open-System Framework) องค์กรประกอบดังกล่าวมี 5 ประการ ดังนี้ 1) ปัจจัยนำเข้า (inputs) คือ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และการบริหารจัดการ 2) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (transformation process) เป็นขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้า โดยผ่านกระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การนิเทศ ติดตาม และการบริหารจัดการ 3) ผลผลิต (outputs) คือ ประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนด 4) ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) และ 5) สภาพแวดล้อม (environment) ลูเนนเบิร์ก และออสเตน (Lunenburg and Ornstein) ได้กล่าวถึงองค์กระบบเปิด ว่าประกอบด้วยระบบย่อยๆ ภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบซึ่งกันและกันกับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยระบบจะรับปัจจัยนำเข้า (inputs) มีกระบวนการเปลี่ยนแปลง (transformation process) ปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิต (outputs) ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (environment) ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของสถานศึกษาทั้ง

ทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม และนำข้อมูลจากผลผลิตที่ได้เป็นข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เพื่อนำไปปรับปรุงหรือพัฒนาการบริหารงานให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น¹⁵

การวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษา พบว่ามีผู้ได้ศึกษาและกำหนดแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้หลายท่าน เช่น โทนี บุช (Tony Bush) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นศาสตร์ทางการศึกษาสาขาหนึ่ง ซึ่งต้องมีความเกี่ยวข้องกับการศึกษา ดังนั้นวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร จึงถือเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษาและมีส่วนกำหนดทิศทางการสนับสนุนการบริหารของสถาบันทางการศึกษาอย่างมาก นอกจากนี้วัตถุประสงค์และการบริหารงานก็ต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจนและใกล้ชิดอีกด้วย¹⁶ ออสการ์สซิดุส (Oskars Zids) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาแบ่งเป็นสองกลุ่มคือ กลุ่ม A เป็นการบริหารการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจในเรื่องระบบหน้าที่และโครงสร้างของสถาบันทางการศึกษา การจัดกิจกรรมที่ให้ผลสัมฤทธิ์ การประเมินผล รวมทั้งการวางแผนจัดการองค์กร การสร้างแรงจูงใจ การควบคุมทรัพยากรทางการเงิน วัสดุ และข้อมูลข่าวสาร ส่วนกลุ่ม B เป็นการบริหารการศึกษาปัญหาหนึ่งทางที่ต้องมีการแก้ไขอย่างจริงจัง¹⁷ อเล็กซ์ชไนเดอร์ และ นิลเบอร์ตัน (Alex Schneider and Neil Burton) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาเป็นหัวใจหลักของการวางแผนเพื่อใช้ในการดำเนินโครงการให้เกิดระเบียบในการปฏิบัติงานด้านการเงิน บุคลากร การจัดทวัสดุอุปกรณ์ เวลา การสื่อสาร ฯลฯ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกันในเชิง "ระบบ" มากกว่า "ตัวบุคคล"¹⁸ เฮอร์เซ (Herze) กล่าวว่า การบริหาร คือ การทำงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม หรือการทำงานโดยอาศัยบุคคลอื่น หรือกลุ่มอื่นเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร โดยเน้นพฤติกรรมการบริหาร 4 ด้าน คือ พฤติกรรมการวางแผน พฤติกรรมการจัดการองค์กร พฤติกรรมการอำนวยความสะดวก และ พฤติกรรมการควบคุม¹⁹ กู๊ด (Good) กล่าวว่า พฤติกรรม คือ การกระทำหรือกิจกรรมของหน่วยงานได้กระทำทั้งการกระทำที่ปรากฏออกมาให้เห็นได้ กระบวนการที่เกิดขึ้นภายในทางกายภาพ ทาง

¹⁵ Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and practices**, 6th ed. (BelMont, CA: Wadsworth, 2012), 20-22.

¹⁶ Bush, Tony and Coleman, Marianne, **Leadership and Strategic Manament in Education** (Great Britain: Paul Chapman Publishing Ltd, 2006), 1.

¹⁷ Zids, Oakars, **New and Old Parafigms of Educational Management in Latvia's Context** (2006), 4-5.

¹⁸ Schneider, Alex and Burton, Neil, **Management in Education. "Personal Intelligences: The fourth pillar of school principalship"** (2008), 24.

¹⁹ Herze, Frederick and Synderman, Barbara, **The motivation to work**. 2d ed. (New York: John Wiley & Sons, 1982), 256.

อารมณ์ และกิจกรรมที่เกิดจากคนที่มีจิตใจปกติ²⁰ ปีเตอร์ ดรุกเกอร์ (Peter F. Drucker) กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น คือ 1) การทำงาน การดำเนินงาน หรือกิจกรรม 2) บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป หรือทรัพยากรการบริหาร ซึ่งมีคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ 3) เป็นการทำงานให้สำเร็จ หรือให้บรรลุเป้าหมาย หรือให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือให้ดำเนินการไปสู่จุดหมายที่ต้องการ²¹ นอกจากนี้ ลิเคิร์ต (Likert) กล่าวว่า การที่องค์การจะประสบความสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ต่อกัน และระบบการใช้อิทธิพลที่มีประสิทธิภาพ คือ การบริหารที่ได้ทั้งงาน ทั้งน้ำใจคน และผลผลิตสูง ซึ่งต้องเกิดจากองค์ประกอบสำคัญ 8 ประการ คือ 1) ภาวะผู้นำ (leadership) 2) การจูงใจ (motivation) 3) การติดต่อสื่อสาร (communication) 4) การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน (interaction-influence) 5) การตัดสินใจ (decision making) 6) การกำหนดเป้าหมาย (goal setting) 7) การควบคุมการปฏิบัติงาน (control) 8) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (performance goal and training)²² ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดการบริหารของ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) มาศึกษา มีทั้งหมด 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผน (planning) 2) การตัดสินใจ (decision making) 3) การจัดการองค์กร (organizing) 4) การประสานงาน (coordinating) 5) การติดต่อสื่อสาร (communicating) 6) การมีอิทธิพล (influencing) 7) การประเมินผล (evaluation)²³ ส่วนในการทำงานนั้นหากผู้ปฏิบัติงานมีความสุขก็ย่อมส่งผลกับประสิทธิภาพของงาน ดังนั้นเมื่อครุมีความสุขก็ย่อมเกิดประโยชน์แก่นักเรียนและสถานศึกษาตามไปด้วย ซึ่งได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสุขไว้หลายท่าน เช่น แนวคิดของวาร์ (Warr) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ซึ่งความสุขในการทำงานนั้นประกอบด้วย 1) ความรื่นรมย์ในงาน 2) ความพึงพอใจในงาน 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน²⁴ ส่วนแนวคิดของไดเนอร์ (Diener) ความสุข ประกอบ

²⁰ Carter V. Good, *Dictionary of Education*, 3rd ed. (New York : McGraw – Hill book Co., 1973), 58.

²¹ Drucker, Peter F. *The Effective executive*. (Australia: Wadsworth, 2005), 35.

²² Rensis Likert, *New patterns of Management* (Tokyo : McGraw – Hill Kogakusha, Ltd., 1961), 196-211.

²³ Sergiovanni R. *Managing organizational behavior*, (New York: John Wiley & Sons, 1982), 23.

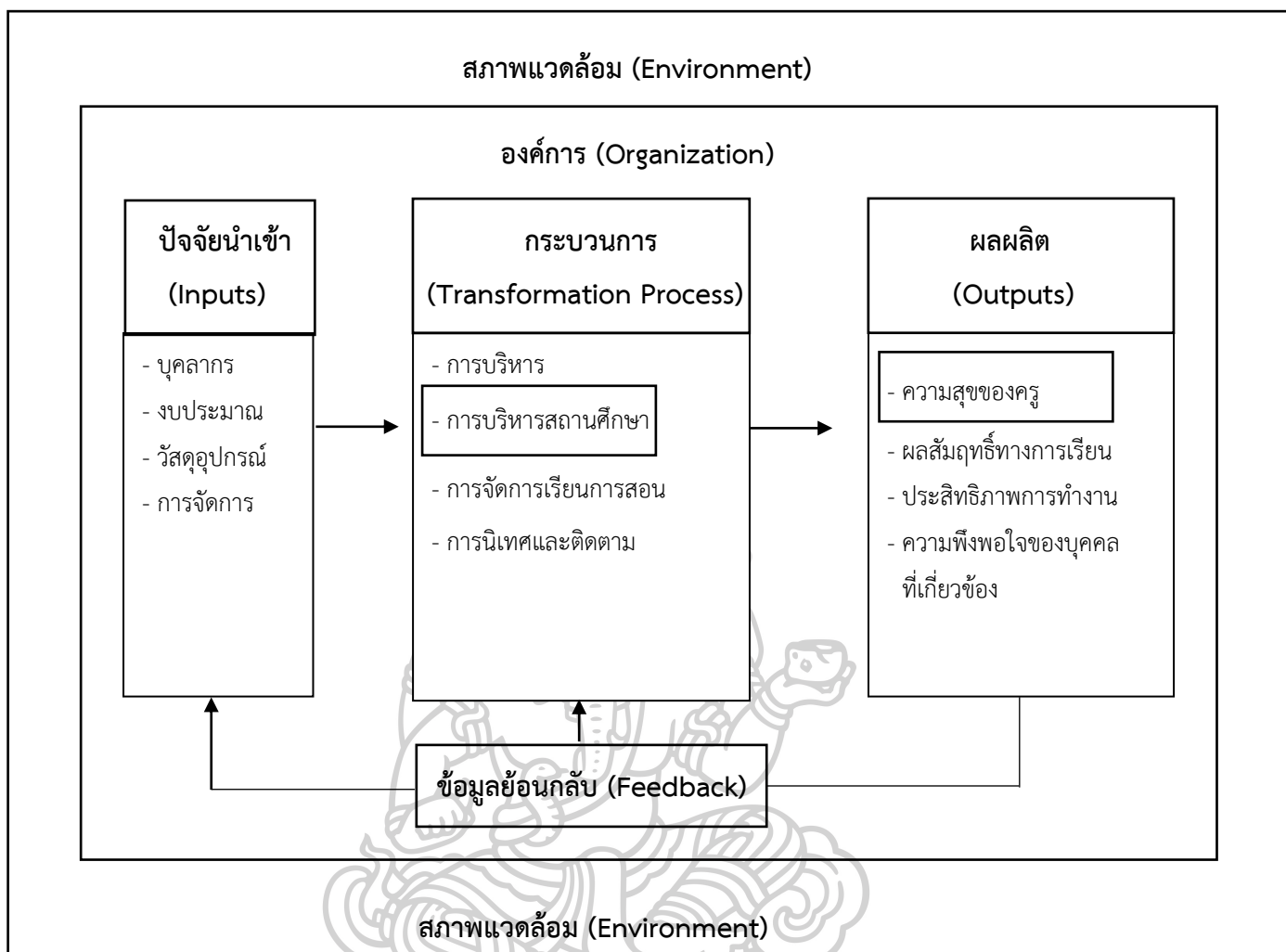
²⁴ Peter Warr, “The measurement of well-being and other aspects of mental health,” *Journal of Occupation Psychology* 63 (1990), 193-210.

ไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความพึงพอใจในชีวิต 2) ความพึงพอใจในส่วนที่สำคัญของชีวิต 3) ความรู้สึกทางบวก 4) ความรู้สึกทางลบ²⁵ ในประเทศไทยก็มีสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้นำเสนอคู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER) ซึ่งมีมิติความสุข 9 มิติ ประกอบด้วย 1) สุขภาพดี (Happy Body) 2) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) 3) น้ำใจดี (Happy Heart) 4) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) 5) ครอบครัวดี (Happy Family) 6) สังคมดี (Happy Society) 7) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) 8) สุขภาพเงินดี (Happy Money) 9) การงานดี (Happy work-life)²⁶ ในการศึกษาและวิจัยครั้งนี้ได้นำแผนงานดังกล่าวเข้ามาศึกษา จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยเชื่อว่าหากผู้บริหารมีกระบวนการจัดการบริหารที่ดี ก็ย่อมส่งผลให้ครุมีความสุข มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตและการทำงานที่ดีด้วยเช่นกัน ดังแผนภูมิที่ 1



²⁵ E. Diener, “Subjective Well-being : The Science of Happiness and a Proposal for a National Index,” *American Psychologist* 1, 55 (2000), 34-43.

²⁶ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER), ความสุข 9 มิติของ HAPPINOMETER** (นครปฐม : 2555), 31-33.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุปของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and practices**, 6th ed. (BelMont, CA: Wadsworth, 2012), 20-22.

: Thomas J. Serjiovanni, **The principalship : a reflective practice perspective**, (Boston : Allyn and Bacon, 1987) 9.

: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER), ความสุข 9 มิติของ HAPPINOMETER** (นครปฐม : 2555), 31-33.

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการทราบถึงการบริหารสถานศึกษากับความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จึงได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษาดังต่อไปนี้ ตัวแปรที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยใช้แนวคิดของ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผน (planning) 2) การตัดสินใจ (decision making) 3) การจัดการองค์กร (organizing) 4) การประสานงาน (coordinating) 5) การติดต่อสื่อสาร (communicating) 6) การมีอิทธิพล (influencing) 7) การประเมินผล (evaluation) ส่วนตัวแปรที่เกี่ยวกับความสุขของครู ตามแนวคิดการวัดความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER) ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้แก่ มิติความสุข 9 มิติ ดังนี้ 1) สุขภาพดี (Happy Body) 2) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) 3) น้ำใจดี (Happy Heart) 4) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) 5) ครอบครัวดี (Happy Family) 6) สังคมดี (Happy Society) 7) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) 8) สุขภาพเงินดี (Happy Money) 9) การงานดี (Happy work-life) ดังแผนภูมิที่ 2

การบริหารสถานศึกษา (X_{tot})	ความสุขของครู (Y_{tot})
1. การวางแผน (planning : X_1) 2. การตัดสินใจ (decision making : X_2) 3. การจัดการองค์กร (organizing : X_3) 4. การประสานงาน (coordinating : X_4) 5. การติดต่อสื่อสาร (communicating : X_5) 6. การมีอิทธิพล (influencing : X_6) 7. การประเมินผล (evaluation : X_7)	1. สุขภาพดี (happy body : Y_1) 2. ผ่อนคลายดี (happy relax: Y_2) 3. น้ำใจดี (happy heart : Y_3) 4. จิตวิญญาณดี (happy soul : Y_4) 5. ครอบครัวดี (happy family: Y_5) 6. สังคมดี (happy society : Y_6) 7. ใฝ่รู้ดี (happy brain : Y_7) 8. สุขภาพเงินดี (happy money : Y_8) 9. การงานดี (happy work-life : Y_9)

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Thomas J. Serjiovanni, **The principalship : a reflective practice perspective**, (Boston : Allyn and Bacon, 1987), 9.

: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER), ความสุข 9 มิติของ HAPPINOMETER** (นครปฐม : 2555), 31-33.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามขอบเขตหรือความหมายของคำศัพท์เฉพาะในการวิจัยไว้ ดังนี้

การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการและการดำเนินงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมภายใต้สถานศึกษา โดยมีแบบแผน วิธีการ รวมทั้งขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) การวางแผน (planning) 2) การตัดสินใจ (decision making) 3) การจัดการองค์กร (organizing) 4) การประสานงาน (coordinating) 5) การติดต่อสื่อสาร (communicating) 6) การมีอิทธิพล (influencing) 7) การประเมินผล (evaluation)

ความสุข หมายถึง การแสดงออกถึงความพึงพอใจ รวมทั้งความรู้สึกที่มีต่อชีวิต และการงาน ความสุขมีหลายระดับ ตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อย ความพอใจ จนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไป ด้วยความสนุก สิ่งที่ทำให้เกิดความสุข พจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายคำว่า "สุข" คือความสบายกายสบายใจ มักใช้เข้าคู่กับคำอื่น เช่น อยู่ดีมีสุข อยู่เย็นเป็นสุข สบายกาย สบายใจ ในการศึกษาครั้งนี้ได้จำแนกความสุขเป็น 9 ประการ ได้แก่ 1) สุขภาพดี (Happy Body) 2) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) 3) น้ำใจดี (Happy Heart) 4) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) 5) ครอบครัวดี (Happy Family) 6) สังคมดี (Happy Society) 7) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) 8) สุขภาพเงินดี (Happy Money) 9) การงานดี (Happy work-life)

ครู หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติงานสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียนที่เปิดทำการสอนการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชั้นมัธยมศึกษาในพื้นที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 67 โรงเรียน ประกอบด้วยท้องที่ เขตพญาไท บางซื่อ ดุสิต สัมพันธวงศ์ ปทุมวัน ราชเทวี พระนคร ป้อมปราบศัตรูพ่าย บางแค บางขุนเทียน บาง บอน ทุ่งครุ ราษฎร์บูรณะ จอมทอง คลองสาน ธนบุรี ภาษีเจริญ ดลิ่งชัน ทวีวัฒนา บางพลัด บางกอก น้อย บางกอกใหญ่ และหนองแขม โดยกรุงเทพมหานครให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตั้งอยู่ที่ เขตราชเทวี

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษากับความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของต่าง ๆ ตลอดจนได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษา ตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้



ความหมายของการบริหาร

การบริหารการศึกษาในปัจจุบันมีส่วนประกอบที่สำคัญหลายประการ ที่ช่วยให้องค์กรนั้นอยู่ได้อย่างยั่งยืน มีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ องค์กรประกอบสำคัญที่ขาดไม่ได้ คือ ผู้นำหรือหัวหน้าของหน่วยงานนั้น นำพาให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสำคัญ เพราะเป็นผู้นำนโยบายจากหน่วยเหนือเพื่อไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ ดังนั้นการแสดงผลการกระทำหรือการบริหารต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ จึงมีผลกระทบต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาอย่างมาก ซึ่งในที่นี้ได้มีผู้ให้คำนิยามเกี่ยวกับการบริหารไว้หลายประการดังต่อไปนี้

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) กล่าวถึงการบริหารไว้ว่า หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือโดยบุคคลอื่นเพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ²⁷

เฮริซท์ (Herze) กล่าวว่า การบริหารคือการทำงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม หรือการทำงานโดยอาศัยบุคคลอื่น หรือกลุ่มอื่นเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร โดยเน้นพฤติกรรมการบริหาร 4 ด้าน คือ พฤติกรรมการวางแผน พฤติกรรมการจัดการองค์การ พฤติกรรมการอำนวยความสะดวก และพฤติกรรมการควบคุม²⁸

ปีเตอร์ ดรุกเกอร์ (Peter F. Drucker) กล่าวว่า การบริหารคือศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น คือ 1) การทำงาน การดำเนินงานหรือกิจกรรม 2) บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

²⁷ Sergiovanni R. **Managing organizational behavior**, (New York: John Wiley & Sons, 1982), 23.

²⁸ Herze, Frederick and Synderman, Barbara, **The motivation to work**. 2d ed. (New York: John Wiley & Sons, 1982), 256.

หรือทรัพยากรการบริหาร ซึ่งมีคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ 3) เป็นการทำงานให้สำเร็จ หรือให้บรรลุเป้าหมาย หรือให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือให้ดำเนินการไปสู่จุดหมายที่ต้องการ²⁹

กล่าวโดยสรุป คือ การบริหารหมายถึงการกระทำหรือการแสดงออกโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

กิบสัน อิวาน เซวิช (Gibson and Ivancevich) ได้ให้ความหมายของคำว่าการบริหารสถานศึกษาหมายถึงการแสดงออกถึงการกระทำ หรือการปฏิบัติบางอย่างซึ่งมีกระบวนการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายโดยการร่วมมือกับผู้อื่นและมีการประสานงานร่วมกันในกลุ่มหรือในองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือองค์การนั้นๆ³⁰

โทนี บุษ (Tony Bush) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นศาสตร์ทางการศึกษาสาขาหนึ่ง ซึ่งต้องมีความเกี่ยวข้องกับการศึกษา ดังนั้นวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร จึงถือเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษาและมีส่วนกำหนดทิศทางการสนับสนุนการบริหารของสถาบันทางการศึกษาอย่างมาก นอกจากนี้วัตถุประสงค์และการบริหารงานก็ต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจนและใกล้ชิดอีกด้วย³¹

กู๊ด (Good) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาไว้ว่าหมายถึงการอำนวยความสะดวกจัดการเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ภายในโรงเรียนและการดำเนินการของโรงเรียนกับกระบวนการเรียนการสอนเกี่ยวกับครูนักเรียนแผนการสอนหลักสูตรกิจกรรมวิธีการสอนสื่อการเรียนการสอนและการแนะแนวโดยจะต้องคำนึงถึงผลของการศึกษาเป็นสำคัญ³²

อเล็กซ์ชไนเดอร์ และ นีลเบอร์ตัน (Alex Schneider and Neil Burton) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาเป็นหัวใจหลักของการวางแผนเพื่อใช้ในการดำเนินโครงการให้เกิดระเบียบในการปฏิบัติงาน

²⁹ Drucker, Peter F. **The Effective executive.** (Australia: Wadsworth, 2005), 35.

³⁰ Gibson L. and John M. Ivancevich, **Fundamentals of Management** (Dallas Texas: Publication, 1971), 7.

³¹ Bush, Tony and Coleman, Marianne, **Leadership and Strategic Manament in Education** (Great Britain: Paul Chapman Publishing Ltd, 2006), 1.

³² Good, C.V. **Dictionary of Education**, (New York: Mcfraw-Hill, 1973), 13.

ด้านการเงิน บุคลากร การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เวลา การสื่อสาร ฯลฯ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกันในเชิง "ระบบ" มากกว่า "ตัวบุคคล"³³

เฮอร์เชย์ บลันชาร์ด และจอร์นสัน (Hersey, Blanchard and Johnson) ให้ความหมายว่าการบริหารหมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับบุคคลและกลุ่มบุคคลซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ เครื่องมือต่าง ๆ งบประมาณ และเทคโนโลยี เพื่อที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย³⁴

ธร สุนทรายุทธ ให้ความหมายว่า การบริหารโรงเรียนเกิดจากปัจจัยกระบวนการของระบบสังคมในโรงเรียน ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมการบริหาร พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน การดูแลและพัฒนาบุคลากร การเรียนรู้ และการสร้างสรรค์ จนได้ผลผลิตของโรงเรียน ได้แก่ ผลลัพธ์ความเป็นคุณภาพและมาตรฐานของโรงเรียน³⁵

สมบุรณ์ พรรณภพ ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนว่า หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในส่วนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียน ได้แก่ การบริหารการศึกษาแก่สมาชิกของสังคมให้บรรลุจุดหมายตามที่กำหนดไว้³⁶

ภารดี อนันต์นาวิ กล่าววว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคลร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและชุมชน ซึ่งเกิดการพัฒนาทางด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะคติ ค่านิยม พฤติกรรม และคุณค่าต่าง ๆ ตลอดจนปลูกฝังให้เป็นสมาชิกที่ดีต่อสังคมและประเทศชาติ³⁷

กล่าวโดยสรุป คือ การบริหารสถานศึกษาหรือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกระบวนการจัดการและการดำเนินงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมภายใต้สถานศึกษา โดยมีแบบแผนวิธีการ รวมทั้งขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

³³ Schneider, Alex and Burton, Neil, **Management in Education. "Personal Intelligences: The fourth pillar of school principalship"** (2008), 24.

³⁴ Hersey, P., Blanchard, K.H. and Johnson, D.e. **Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources.** Eight edidtion, (New Jersey: Prentice all, 2001).

³⁵ ธร สุนทรายุทธ, การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป (กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์ จำกัด, 2555)

³⁶ สมบุรณ์ พรรณภพ, **ประวัติและปรัชญาการศึกษาไทย** (กรุงเทพฯ: ทิพย์อักษรการพิมพ์, 2558), 45.

³⁷ ภารดี อนันต์นาวิ, **หลักแนวคิดทฤษฎีการบริหารทางการศึกษา** (ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี จำกัด, 2555)

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่ต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนต่าง ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์ และศิลป์ เพราะว่าการดำเนินงานมิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจากกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ร่วมงานแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำเทคนิควิธี และกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา³⁸⁾

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา ได้สรุปสาระสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาที่เป็นหัวใจสำคัญไว้ 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ปฏิรูประบบการศึกษาให้สอดคล้องกันและกัน ทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย
- 2) ปฏิรูปการเรียนรู้โดยให้ความสำคัญแก่หลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่น เนื้อหา สาระ วิธีการเรียนการสอน แหล่งเรียนรู้ และกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน
- 3) ปฏิรูปการบริหารและการจัดการการศึกษาทั้งหน่วยงานรัฐองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเอกชนโดยเน้นการกระจายอำนาจ
- 4) ปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยถือว่าเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง เน้น มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 5) ปฏิรูปทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาเพื่อระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ เพื่อจัดการศึกษา โดยจัดสรรทรัพยากรให้ผู้เรียนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม มีแบบการบริหาร ทรัพยากรที่มีความคล่องตัวอย่างมีประสิทธิภาพตรวจสอบได้³⁹⁾

กล่าวโดยสรุป คือ ความสำคัญและภาระหน้าที่ของสถานศึกษา หมายถึง การมีบทบาทในการ จัดการบริหารการศึกษาให้กับเยาวชนและประชาชนทั้งของรัฐและเอกชนอย่างมีคุณภาพตาม มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยรับผิดชอบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์

³⁸⁾ ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ (กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2554), 8.

³⁹⁾ สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา, เข้าถึงวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2563, เข้าถึงได้จาก <http://thailandresearchjournal.com>

เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เยาวชนเป็นคนดี คนเก่ง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

ฮอย และมิสเกล (Hoy, Wayne K. and Cecil G, Miskel) ได้กล่าวถึงคุณภาพการบริหารว่าก่อให้เกิดความสามารถทางวิชาการในการสร้างความรู้ มีผลผลิตดีเยี่ยม ทำให้เกิดประชาคมแห่งการเรียนรู้ และเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า นอกจากการแสวงหาฝ่ายความเป็นเลิศทางวิชาการยังเป็นการทำงานอย่างคุ้มค่า คุ้มค่าเงิน หรือมีประสิทธิภาพ รู้จักใช้ทรัพยากรอย่างฉลาด และเหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ (Whole School Approach : W.S.A.) ซึ่งได้รับการส่งเสริมให้นำมาใช้ในโรงเรียน และผู้มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบดำเนินไปด้วยความราบรื่น คือ ผู้บริหารโรงเรียน โดยมีกิจกรรมที่สำคัญที่ต้องบริหารจัดการอยู่ 3 ประการ ได้แก่ กิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ และกิจกรรมโรงเรียนหรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้นนอกเหนือจากกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชนที่แวดล้อมโรงเรียน ผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องทำความเข้าใจเนื้อหาโดยภาพรวมของการพัฒนาทั้งระบบ (W.S.A) เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง ดังนี้

ด้านที่ 1 การบริหารจัดการ เป็นบทบาทหน้าที่ของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำหน้าที่อำนวยความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน นิเทศ ควบคุม กำกับติดตาม ประเมินผล แก้ไขปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ และงานอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

ด้านที่ 2 การจัดการเรียนการสอน เป็นบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน ที่มีหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้ตามหลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรโดยการศึกษากรอบ

ด้านที่ 3 การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นบทบาทของบุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ทำกิจกรรมประจำวัน ประจำสัปดาห์ ประจำภาคเรียน ประจำปี และกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ

ด้านที่ 4 การจัดกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ เป็นกิจกรรมที่บุคลากรในโรงเรียนจัดขึ้นเพื่อเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ โดยให้ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ เข้ามาร่วมในกระบวนการ

เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และส่งเสริมการเรียนรู้สู่ชุมชนให้มีส่วนร่วม⁴⁰

กริฟฟินส์ (Hersey, P., Blanchard) ได้แบ่งการบริหารสถานศึกษาออกเป็น 4 ด้าน คือ

- 1) การรักษาความสัมพันธ์ชุมชน
- 2) ปรับปรุงขยายโอกาสทางการศึกษา
- 3) จัดหาพัฒนาบุคลากร
- 4) จัดหาและรักษาอาคารสถานที่และอุปกรณ์⁴¹

แฮร์ริส และไซเปย์ (Harris, A. J. and Sipay) ได้กล่าวถึงหน้าที่หลักของโรงเรียนโดยวิเคราะห์หน้าที่ของโรงเรียนให้สัมพันธ์กับกิจกรรม 2 ประเภท คือ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ซึ่งหน้าที่หลักของการบริหารโรงเรียนมี 5 ประการ คือ

- 1) หน้าที่ทางด้านนิเทศการศึกษา
- 2) หน้าที่ด้านการสอน
- 3) หน้าที่ด้านธุรการ
- 4) หน้าที่ทางด้านพัฒนาบุคคล
- 5) หน้าที่ทางการบริหารทั่วไป⁴²

แคมป์เบลล์ (Campbell) ได้แบ่งงานบริหารสถานศึกษาออกเป็น 6 ประการ คือ

- 1) งานด้านหลักสูตรและการสอน
- 2) งานการบริหารบุคลากรทางการสอน
- 3) งานบริการนักเรียน
- 4) งานอาคารสถานที่
- 5) งานด้านงบประมาณและงานธุรการ
- 6) งานความสัมพันธ์กับชุมชน⁴³

⁴⁰ Hoy, Wayne K. and Cecil G, Miskel, **Education Administration: Theory, Research and Practice**, 6th ed. (Mc Graw – Hill International Edition, 2001), 52-55.

⁴¹ Griffin, E. Daniel, **Human Relations in School Administration** (New York: Appleton Century, 1956), 57-65.

⁴² Harris, A. J. and Sipay, R. E., **How to Teach Reading a Competency – Based Program** (London: Longman, 1979), 66.

⁴³ Campbell, R.F. and other, “On the Nature of Organization Effectiveness” in **New Purposives on Organizational Effectiveness**, Edited by Paul S. Goodman and Johannes M. Pennings and Associates (San Francisco: Jassay Bass, 1977), 55.

สมิธ (Smith) และคนอื่น ๆ ได้แบ่งการบริหารงานสถานศึกษาไว้ 6 ประการ คือ

- 1) งานวิชาการ
- 2) งานบุคลากร
- 3) งานกิจการนักเรียน
- 4) งานอาคารสถานที่
- 5) งานธุรการและการเงิน
- 6) งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน⁴⁴

เซอร์จิโอวานนี และคณะ (Sergiovanni, Thomas J. and other) ได้เสนอว่างานบริหารสถานศึกษามี 8 ประการ คือ

- 1) งานสัมพันธ์ชุมชน
- 2) งานกิจกรรมนักเรียน
- 3) งานหลักสูตรและการสอน
- 4) งานบริหารบุคคล
- 5) งานอาคารสถานที่
- 6) งานธุรการ
- 7) งานพัฒนาบุคลากร
- 8) งานประเมินผล⁴⁵

แรมเซเยอร์ และคณะ (Ramseyer, A. John and Other) ได้สรุปขอบข่ายงานการบริหารสถานศึกษาไว้ 8 ประการ คือ

- 1) การพัฒนาการเรียนการสอน
- 2) งานธุรการการเงินและบริการต่าง ๆ ในโรงเรียน
- 3) งานผู้นำชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่
- 4) งานบุคคล
- 5) งานอาคารสถานที่
- 6) งานจัดการรับ - ส่งนักเรียน
- 7) งานจัดระบบบริหารโรงเรียน

⁴⁴ Smith and Others. **The Education's Encyclopedia**. New Jersey: Prentice-Hall, 1962.

⁴⁵ Sergiovanni, Thomas J. and other. **Education Governance and Administration** (Englewood Cliffs, ZN.J: Prentice Hell, 1980), 59.

8) งานปกครองดูแลนักเรียน⁴⁶

คิมบรอก และ นันเนอรี (Kimbrough and Nunnery) ได้แบ่งงานบริหารสถานศึกษา ออกเป็น 8 ประการ คือ

- 1) งานการพัฒนาองค์กรและธำรงไว้ซึ่งองค์กร
- 2) งานบริหารหลักสูตรและการสอน
- 3) งานบริหารเศรษฐกิจการศึกษา
- 4) งานธุรการ
- 5) งานบริหารบุคคล
- 6) งานกิจการนักเรียน
- 7) งานสร้างภาวะผู้นำในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน
- 8) งานด้านการประเมินผลการวิจัยและสร้างความเชื่อถือจากประชาชน⁴⁷

สรุปได้ว่า ความหมายของขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินการต่าง ๆ โดยมีแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนการสอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดแนวทางในการบริหารสถานศึกษา โดยจำแนกเป็น 4 งาน คือ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารงานทั่วไป

การบริหารและการจัดการสถานศึกษา

ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ.2545) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้ “ให้ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณีในเรื่องดังต่อไปนี้”

⁴⁶ John A. Ramseyer and Others, **Factor Affecting Education Administration** (Ohio: Ohio State University, 1995), 16.

⁴⁷ Ralph B. Kimbroug and Michael Y. Nunnery, **Education Administration** (New York: Macmillan, 1983), 164.

1) ด้านการบริหารงานวิชาการ มีภาระหน้าที่ 17 อย่าง ได้แก่

1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

1.9 การนิเทศการศึกษา

1.10 การแนะแนว

1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและ

อื่น ๆ

1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร

หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีภาระหน้าที่ 22 อย่าง ได้แก่

2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

- 2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
- 2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
- 2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
 - 2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 - 2.11 การวางแผนพัสดุ
 - 2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ เพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี
 - 2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
 - 2.14 การจัดหาพัสดุ
 - 2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ
 - 2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
 - 2.17 การเบิกเงินจากคลัง
 - 2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
 - 2.19 การนำเงินส่งคลัง
 - 2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน
 - 2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
 - 2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
- 3) ด้านการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 อย่าง ได้แก่
 - 3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
 - 3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากร
 - 3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
 - 3.6 การลาทุกประเภท
 - 3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
 - 3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
 - 3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

3.12 การออกจากราชการ

3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอ

พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยกรนั้น

4) ด้านการบริหารงานทั่วไป มีภาระหน้าที่ 21 อย่างด้วยกัน คือ

4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.8 การดำเนินงานธุรการ

4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.11 การรับนักเรียน

4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา

4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.15 การทัศนศึกษา

4.16 งานกิจการนักเรียน

4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล
ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผล
การปฏิบัติงาน

4.20 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.21 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษ
นักเรียน

การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ให้คำนึงถึงหลักการดังต่อไปนี้

1) ความพร้อมและความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาที่จะสามารถรับผิดชอบดำเนินการตามขีดความสามารถ
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ความสอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับ
เรื่องที่จะกระจายอำนาจ

3) ความเป็นเอกภาพด้านมาตรฐานและนโยบายด้านการศึกษา

4) ความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษา

5) มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่

6) มุ่งให้เกิดผลสำเร็จแก่สถานศึกษาโดยเน้นการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษาให้
มากที่สุดเพื่อให้สถานศึกษานั้นมีความเข้มแข็งและความคล่องตัว

7) เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา

8) เพื่อให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ โดยตรง⁴⁸

กระบวนการบริหารสถานศึกษา

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanini) ได้กล่าวถึงการบริหาร หมายถึง กระบวนการการทำงานร่วมกับ
บุคคลอื่นเพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 7 กระบวน คือ 1) การ

⁴⁸ การบริหารงานในสถานศึกษา, เข้าถึงวันที่ 4 สิงหาคม 2563 เข้าถึงได้จาก

วางแผน 2) การตัดสินใจ 3) การจัดการองค์การ 4) การประสานงาน 5) การติดต่อสื่อสาร 6) การมีอิทธิพล 7) การประเมินผล นอกจากนี้ยังอธิบายเพิ่มเติมได้ว่า⁴⁹

1. การวางแผน หมายถึง หน้าที่ของผู้บริหารในการวางแผนร่วมกับผู้แทนนักเรียน ครู ผู้ปกครอง เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการจัดกระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาศักยภาพของครู การพัฒนาอาคารสถานที่ และเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองและชุมชนทราบถึงแผนการดำเนินงานแผนงาน หรือโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน ทั้งนี้กระบวนการการวางแผนต้องอาศัยการพิจารณาองค์ประกอบอื่น ๆ อาทิ ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาปัจจุบัน ความต้องการของนักเรียน และสภาพสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน การดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการที่จะสำเร็จได้ต้องอาศัยการดำเนินงานตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด

นอกจากนี้ การวางแผนยังเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งขององค์การ ทั้งนี้เพราะการวางแผนเป็นการใช้สติปัญญา และวิจลญาณวิเคราะห์ในอนาคต แล้วกำหนดวิธีการดำเนินงานไว้ล่วงหน้าอย่างมีเหตุผลและเหมาะสม แทนที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามยถากรรม การกำหนดให้มีแผนงานเป็นการแสดงให้เห็นถึงอัจฉริยภาพของมนุษย์ในการใช้ความเพียรพยายามต่าง ๆ ให้เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต และการบริหารงานนั้นๆ การวางแผนเป็นการกึ่งหน้าที่สำคัญที่ผู้บริหารจะต้องกระทำก่อนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1 ความหมายของการวางแผน

คำว่า การวางแผน (planning) มาจากภาษาละตินว่า แพลนัม (planum) ซึ่งหมายถึง พื้นราบ (flat surface) และได้นำมาใช้ในภาษาอังกฤษเมื่อ ค.ศ. ที่ 17 โดยพจนานุกรมออกซฟอร์ด (oxford dictionary) ตามความหมายของพื้นราบ หมายถึง การกำหนดแบบฟอร์มในทางแนวราบ เช่น แผนที่ และแบบพิมพ์เขียว (blueprint) ของสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ⁵⁰

มีนักวิชาการทางด้านการบริหาร ได้ให้ความหมายของการวางแผนไว้มากมาย เช่น

ประชุม รอดประเสริฐ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวางแผนเป็นกระบวนการที่บุคคลหรือหน่วยงานได้กำหนดขึ้นไว้ล่วงหน้าเพื่อการปฏิบัติงานในอนาคตการวางแผนประกอบด้วยกระบวนการต่าง ๆ หลายขั้นตอน ซึ่งบางขั้นตอนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการกระทำก่อนและด้วยความรวดเร็ว ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย (goals) ที่ได้กำหนดไว้ การวางแผนมีคุณค่าอย่างมากต่อ

⁴⁹ Thomas J. Sergiovanni, **The Principalsip : a reflective practice perspective**, (Boston : Allyn Bacon, 1987), 9.

⁵⁰ Jame Owen, "The Principalsip : Theory," **Michigan Business Review**25 (January 1973), 13-19.

วัตถุประสงค์ (objevtive) ขององค์การหรือของหน่วยงาน และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความมุ่งหมายส่วนตนของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติตามภารกิจทั้งหลาย⁵¹

เซอร์จิโอวานนี และคาร์เวอร์ (Sergiovanni and Carver) กล่าวว่า การวางแผนคือกระบวนการตัดสินใจล่วงหน้าที่แตกต่างกันจากกิจกรรมการตัดสินใจอื่นที่มีความเป็นระบบ มีความละเอียดและต่อเนื่อง⁵²

ฮิกส์ (Hicks) กล่าวว่า การวางแผนเป็นหน้าที่ทางบริหารประการแรกที่จะทำเพื่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งโดยเฉพาะ งานที่จะวางแผนได้สำเร็จผลนั้น จำเป็นต้องวิเคราะห์ข้อมูลตัวเลขจากอดีต การตัดสินใจในปัจจุบันและการประเมินผลในอนาคต⁵³

แอทชีสัน และฮิลล์ (Atchison and Hill) กล่าวว่า การวางแผนคือการตัดสินใจล่วงหน้าถึงแผนงาน หรือการกระทำที่ทำให้บรรลุตามจุดประสงค์ขององค์การภายใต้โอกาสและข้อจำกัดของสิ่งแวดล้อม โดยพยายามตอบคำถามสามประการคือ ขณะนี้อยู่ที่ไหน จะไปที่ไหนในอนาคต และจะไปที่นั่นได้อย่างไร⁵⁴

วอลล์แมน (Waltman) กล่าวว่า การวางแผนคือความพยายามขององค์การในการกำหนดและจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย การคาดคะเนเงื่อนไขและทรัพยากรต่าง ๆ การพิจารณาทางเลือกเพื่อใช้ทรัพยากรและการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย⁵⁵

จากคำจำกัดความ ลักษณะของการวางแผนและความหมายไว้ต่าง ๆ สรุปได้ว่า การวางแผนหมายถึงการกำหนดเตรียมการณการทำงานไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอย่างไร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่วางไว้

⁵¹ ประชุม รอดประเสริฐ, นโยบายและการวางแผน หลักการและทฤษฎี. เข้าถึงวันที่ 4 เมษายน 2562 เข้าถึงได้จาก https://www.elearning.msu.ac.th/open_course/0109501/unit03/unit03_027ref.htm

Thomas J. Sergiovanni and Carver, **Managing Oeganization Behavior** (New York : John Wiley & Sons,1982), 284.

⁵³ Herbert G. Hicks, **Management**. (New York : McGraw-Hill Book Company,1981), 248.

Atchison, T.J. and Hill W.W., **Management : Today Managing Work in Ornization** (New York : Harcourt Brace Javanovich,1978), 486.

⁵⁵ Waltman, J.W., "Politics and Planning in American School Districts : Who What How The Southern journal of Educatuon Research." *Journal of School Health* (spring 1981), 271-288.

1.2 ความสำคัญของการวางแผน

ความสำคัญของการวางแผนนั้น นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานภายในองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถที่จะบริหารงานภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดความเสี่ยงในการบริหาร และยังสามารถลดการสิ้นเปลืองต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น การวางแผนจะประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับการวางแผนล่วงหน้าอย่างรอบคอบ องค์การต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับการวางแผนเป็นอย่างมากเพื่อให้การบริหารงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่วางไว้

ไซมอน สมิทเบอร์ก และทอมสัน (Smithburg ang Thomson) กล่าวว่า การวางแผนคือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับอนาคตในเรื่องของการประเมินข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่มีให้เลือก และเกี่ยวกับวิธีต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุความสำเร็จของข้อเสนอแนะนั้น⁵⁶

คุนส์ และโอเดอแนล (Koontz and O'Donnell) กล่าวว่า การวางแผนคือกระบวนการพิจารณาการตัดสินใจไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร อย่างไร ทำเมื่อไหร่ ใครเป็นผู้ทำ การวางแผนเป็นสะพานเชื่อมช่องว่างจากปัจจุบันไปสู่อนาคตตามที่ต้องการ และทำให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นตามความต้องการถึงแม้ว่าเหตุการณ์ในอนาคตเป็นสิ่งที่ยากต่อการคาดหมาย แต่ก็ดีกว่าปล่อยให้เกิดขึ้นตามยถากรรม⁵⁷

เทอร์รี่ (Terry) กล่าวว่า การวางแผนเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่สำคัญ ผู้ปฏิบัติตามแผนสามารถเรียนรู้วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการทำงาน ได้จากแผนก่อนที่จะปฏิบัติ ดังนั้นจึงทำให้การทำงานมีความเป็นไปได้ ทั้งเชื่อว่าจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน แผนจึงมีความสำคัญสำหรับคนปฏิบัติงานในองค์การปฏิบัติ⁵⁸

สรุปได้ว่า การวางแผนเป็นเครื่องมือในการบริหารที่ดี มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ เพราะการวางแผนจะเป็นสิ่งที่กำหนดและบอกแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมถึงแสดงรายละเอียดในสิ่งที่จะปฏิบัติในอนาคตได้เป็นอย่างดี

1.3 หลักและกระบวนการวางแผน

⁵⁶ Herbert A Simon., Smithburg., and Thomson, **Public Administration.** (New York : Alfred A. Knopf,1961), 423.

⁵⁷ Harold Koontz and Cyril O'Donnell, **Principles of Management.** (New York : McGraw-Hill Book Company,1970), 90.

⁵⁸ George R. Terry, **Principle of Management.** 3rd ed. (Homewood, Illinois : Richard D. Irwin,1968), 158.

กระบวนการวางแผนเป็นกระบวนการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบว่าควรทำอะไรก่อนหลัง และมีวิธีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างไร ซึ่งมีผู้กล่าวถึงกระบวนการวางแผนไว้ดังนี้

1.4 ประโยชน์ของการวางแผน

การพิจารณาถึงประโยชน์ของสิ่งใดก็ตาม ส่วนมากแล้วจะเน้นถึงการใช้สิ่งนั้นทำอะไรได้บ้าง และทำให้กับใครมากน้อยเพียงใด เมื่อกล่าวถึงการวางแผน จึงพอจะระบุได้ว่ามีประโยชน์สำคัญหลายประการ ตั้งแต่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง

การวางแผนมีประโยชน์อย่างยิ่งทั้งต่อการบริหารงานและการดำเนินชีวิตทั่ว ๆ ไป การทำงานอย่างมีแผน ผู้ปฏิบัติงานจะมีกำลังใจ เพราะสามารถรู้ถึงวัตถุประสงค์นโยบายจุดมุ่งหมายเฉพาะ รวมทั้งแนวดำเนินการและวิธีการปฏิบัติ ตลอดจนขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติตามแผนอย่างสะดวกสบายและมีขวัญดีในการทำงาน การวางแผนเป็นวิธีเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่การดำเนินการในทุกกรณี ทั้งนี้เพราะการวางแผนจะเป็นมาตรการในการปฏิบัติงานให้เกิดผลได้มากกว่าปัจจัยที่ใช้ไป อันสามารถพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

1. ช่วยให้ใช้เวลาและทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่จำกัดได้อย่างประหยัดและเต็มประสิทธิภาพ
2. ช่วยให้มีการคิดไตร่ตรองล่วงหน้าอย่างละเอียดและจริงจังถึงผลได้ผลเสีย และวิธีการที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์
3. ช่วยลดความเสี่ยงต่อความผิดพลาดเสียหายลงไป
4. ช่วยให้เกิดความมั่นใจในการดำเนินงานแทนที่จะรอเผชิญกับการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า
5. ช่วยให้การประสานงานเป็นไปได้อย่างดีสามารถเห็นภาพของงานในชั้นต่าง ๆ และจุดสำคัญที่ต้องครอบคลุมไปถึง
6. ช่วยให้สะดวกในการมอบหมายงานตามลักษณะงานและขอบเขตหน้าที่ ซึ่งระบุไว้ชัดเจนในแผนงาน
7. ช่วยให้เห็นจุดมุ่งมั่นของการดำเนินการ
8. ช่วยให้เกิดแนวทางที่จะพิจารณาความยืดหยุ่นได้
9. ช่วยให้เห็นความเหมาะสมของบุคคลที่เกี่ยวข้อง
10. ช่วยให้การดำเนินการไปสู่เป้าหมายตรงทางและรวดเร็ว
11. ช่วยให้เห็นความเหมาะสมของเรื่องที่กระทำ
12. ช่วยให้สามารถควบคุมและติดตามผลงานได้สะดวกจากมาตรฐานที่กำหนดไว้ในแผนงาน
13. ช่วยให้เห็นสามารถพิจารณาทบทวนการใช้เวลาในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเวลาในการดำเนินการทั้งหมดได้สะดวก
14. ช่วยให้มองเห็นหรือคาดคะเนอุปสรรคหรือปัญหาในการปฏิบัติงานได้

15. ช่วยให้มีโอกาสผ่อนคลายแก้ไขปัญห เฉพาะหน้าและขจัดอุปสรรคในเวลาฉุกเฉินได้ทันที่
16. ช่วยลดความเครียดจากความกังวลในเหตุการณ์ข้างหน้าที่ไม่แน่นอน
17. ช่วยลดค่าใช้จ่ายจากความผิดพลาด
18. ช่วยให้แก้ปัญหาได้ถูกจุดและไม่เกิดการกล่าวโทษโยนความผิดกัน
19. ช่วยให้การตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องทำได้รวดเร็ว
20. ช่วยให้เกิดการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพราะผู้ปฏิบัติงานสามารถรู้หน้าที่และวิธีที่ปฏิบัติได้ชัดเจน

สรุปได้ว่า การวางแผน คือ ความพยายามที่เป็นระบบเพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับอนาคตเพื่อให้องค์การบรรลุผลที่ปรารถนา การกำหนดเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติไว้ล่วงหน้า โดยการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ และเลือกแนวทางปฏิบัติที่จะเกิดประโยชน์สูงสุด⁵⁹

2. การตัดสินใจ (decision - making) หมายถึง การพิจารณาเลือกทางใดทางหนึ่งจากหลาย ๆ ทางที่พิจารณาหรือประเมินแล้วว่า เป็นแนวทางที่ช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การตัดสินใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของผู้บริหารที่กระทำบนข้อมูลข่าวสาร อาทิ ความต้องการของนักเรียน การระบอบุคคลทำงานในหน้าที่ตำแหน่งต่าง ๆ จะต้องมีการปรึกษาหารือร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ปกครองชุมชน รวมถึงการระดมทุนเพื่อการศึกษาจากชุมชนเพื่อจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอนของครูและนักเรียน

นอกจากนี้ การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อสถานะการเป็นผู้นำในการบริหารงานอย่างมาก จนถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารหน่วยงาน เรื่องของการตัดสินใจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทั้งหลายไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจหลายครั้งในวันๆ หนึ่ง บางครั้งก็มีความสำคัญถึงขั้นของการอยู่รอดหรือไม่ของหน่วยงาน บางครั้งก็เป็นเหตุให้กระทบกระเทือนถึงการทำงานของบุคคลอื่น ๆ และยิ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปจะต้องเกี่ยวพันกับการตัดสินใจอยู่ตลอดเวลาและผลของการตัดสินใจของเค้าก็จะกระทบกระเทือนต่อคนเป็นจำนวนมากด้วยเช่นกัน ดังนั้นผลของการตัดสินใจของผู้บริหารไม่ว่าจะปรากฏออกมาดีหรือไม่ก็ตามผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นด้วย

มีนักวิชาการทางด้านการบริหาร ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้มากมาย เช่น ลิชฟิลด์ (Lichfield) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า การตัดสินใจเป็นวัฏจักรของเหตุการณ์ทั้งหลายต่าง ๆ นับตั้งแต่การกำหนดปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา จนถึงการวางแผนในการแก้ปัญหา และการประเมินผล เมื่อมี

⁵⁹ การวางแผนกับ P D C A, เข้าถึงวันที่ 4 เมษายน 2562 เข้าถึงได้จาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/knowledge09>.

การตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างหนึ่งแล้ว มักจะมีปัญหาอีกอย่างหนึ่งติดตามมา ปัญหาที่ตามมาอาจเกิดในช่วงใดช่วงหนึ่งก็ได้⁶⁰ ไซมอน(Simon) ให้ความหมายว่า การตัดสินใจ หมายถึง การหาทางเลือกที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ตนเห็นว่าเหมาะสม ซึ่งขึ้นอยู่กับความคิดและเหตุผลในการตัดสินใจของแต่ละบุคคล⁶¹ บรอส (Bross) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจว่า เป็นการเลือกกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจากหลายๆ ทางที่เป็นไปได้⁶² แมคฟาแลนด์(MacFarland) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การกระทำเกี่ยวกับการเลือกที่ผู้บริหาร หรือองค์การเลือกแนวทางปฏิบัติทางหนึ่งจากทางเลือกที่มีอยู่หลายทาง⁶³ จากความหมายต่าง ๆ ดังที่มีผู้กล่าวไว้อาจสรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง ความคิดและการกระทำต่าง ๆ ที่นำไปสู่ทางเลือกทางใดทางหนึ่งที่มีอยู่หลายทาง เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ซึ่ง ไซมอน (Simon) ได้สรุปว่า การบริหารแท้จริง คือ การตัดสินใจนั่นเอง⁶⁴

นักวิชาการภายในประเทศต่างให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ดังนี้

กวี วงศ์พุ่ม ให้ความหมายการตัดสินใจ คือ การพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุดจากทางเลือกหลายๆทางเลือก⁶⁵ หรือพะยอม วงศ์สารศรี อธิบายคำว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่เลือกแนวทางที่คิดว่ามีความเหมาะสมมาใช้ในสถานการณ์หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ รวมถึงขั้นตอนของการแก้ปัญหา⁶⁶ และสร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ กล่าวถึงการตัดสินใจว่า เกิดจากการร่วมกันในหลายๆ อย่าง โดยเริ่มต้นตั้งแต่ผู้ตัดสินใจต้องพร้อมเผชิญกับทางเลือกจำนวนมากว่าหนึ่งทาง และทางเลือกต่าง ๆ นั้นจะให้ผลลัพธ์ที่ต่างกัน ผู้ตัดสินใจต้องพิจารณา ประเมินคุณค่าความสำคัญ หรือ

⁶⁰ Edward H. Litchfield, "Notes on General Theory of Administration", *Administrative Science Quarterly* 1 (1956), 5.

⁶¹ Herbert A. Simon, *Administrative Behavior*, 4th ed. (New York : The Free Press, 1997), 164.

⁶² Irwin D. Bross, *Design for Decision* (New York : Macmillan Publishing, 1953), 6-7.

⁶³ Dalton E. Macfarland, *Management : Principles and Practice* (New York : The Macmillan, 1970), 76.

⁶⁴ Herbert A. Simon, *The New Science of Management Decision* (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1977), 45-49.

⁶⁵ กวี วงศ์พุ่ม, *ภาวะผู้นำ* (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ บี.เค. อินเตอร์พรีนซ์ จำกัด, 2550), 61.

⁶⁶ พยอม วงศ์สารศรี, *องค์การและการจัดการ*, พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุภา จำกัด, 2554), 61.

ประโยชน์ของทางเลือกแต่ละทางหลังจากนั้นผู้ตัดสินใจจึงทำการตัดสินใจเลือกทางเลือก ฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่าการตัดสินใจคือการเลือกระหว่างทางเลือกที่เป็นไปได้ทั้งหมด ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้⁶⁷

สรุปได้ว่าการตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการพื้นฐานขององค์การที่ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ โดยเกิดขึ้นจากการหลอมรวมความรู้ ทักษะต่าง ๆ ที่ได้รับจากประสบการณ์และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเลือกทางที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานหรือดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

3. การจัดการองค์การ หมายถึง กระบวนการของผู้บริหารที่มีการจัดการวางแผนในการดำเนินแผนงานหรือโครงการของโรงเรียน มีการจัดการข้อมูลนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีการมอบหมายภาระหน้าที่ให้แก่ครูและบุคลากรได้อย่างเหมาะสม มีการจัดการในด้านนโยบายการจัดประชุมผู้ปกครองในแต่ละปีการศึกษา การจัดการกับอาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีลำดับขั้นตอนในการจัดการและมอบหมายงานอย่างโปร่งใส

นอกจากนี้ พฤติกรรมจัดการองค์การถือว่าเป็นความรับผิดชอบที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของผู้บริหาร คือการจัดหน่วยงานหรือองค์การของตนเองและการกำหนดอำนาจหน้าที่ประจำบุคคลหรือตำแหน่งให้แน่นอนลงไป การจัดการองค์การจะช่วยให้ผู้ร่วมงานทุกคนรวมกำลังกันปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามความมุ่งหมายของงาน ถ้าการจัดการองค์การและการกำหนดอำนาจหน้าที่ภายในหน่วยงานไม่เรียบร้อย ไม่ชัดเจนแน่นอน การระดมกำลังเพื่อให้งานได้รับผลสำเร็จย่อมยากที่จะทำได้ อย่างรัดกุม

3.1 ความหมายของการจัดการองค์การ

ฟาโย (Fayol) นักทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่การปฏิบัติการ (Operational management theory) ศึกษาองค์การโดยรวมและมุ่งเน้นที่กิจกรรมการ (Managerial activity) ประกอบด้วยกิจกรรม 5 อย่าง คือ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์การ (Organizing) 3) การบังคับบัญชาหรือการสั่งการ (Commanding) 4) การประสานงาน (Coordinating) 5) การควบคุม (Controlling) เขาพบว่าหน่วยธุรกิจทุกแห่งจะมี 6 งานคือ 1) งานเทคนิค 2) งานการค้า 3) งานการเงิน 4) งานด้านความปลอดภัย 5) งานบัญชี 6) งานจัดการ เข้าได้นำเสนอหลักการเรียกว่า การจัดการ 14 ประการ (Fayol's Fourteen Principles of Management) คือ 1) การจัดแบ่งงาน (division of work) 2) การมีอำนาจหน้าที่ (authority) 3) ความมีวินัย (discipline) 4) เอกภาพของสายบังคับบัญชา (unity of command) 5) เอกภาพในทิศทาง (unity of

⁶⁷ สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ, พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์, พิมพ์ครั้งที่ 4 แก้ไขเพิ่มเติม (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2555), 387.

direction) 6) ผลประโยชน์ของผู้คณะจะต้องเหนือผลประโยชน์ส่วนตัว (subornation of individual interest to the general interests) 7) มีระบบค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (remuneration) 8) ระบบการรวมศูนย์ (centralization) 9) สายบังคับบัญชา (scalar chain) 10) ความเป็นระบบระเบียบ (order) 11) ความเท่าเทียมกัน (equity) 12) ความมั่นคงและสามัญฐานะของบุคลากร (stability of tenure of personal) 13) การริเริ่มสร้างสรรค์ (initiative) 14) วิญญาณแห่งหมู่คณะ (esprit de corps)⁶⁸

ไทย์เลอ (Taylor) ได้กล่าวถึงการจัดการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ ตามหลักปรัชญาการบริหาร ได้แก่ 1) ทำการศึกษางานแต่ละส่วนด้วยวิธีวิทยาศาสตร์และพัฒนาวิธีการที่ดีที่สุดสำหรับการทำงานแต่ละอย่าง 2) ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ในการคัดเลือก การฝึกอบรมพนักงาน และมอบหมายความรับผิดชอบให้ทำงานที่เหมาะสมที่สุดสำหรับแต่ละคน 3) มีการประสานกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและพนักงาน 4) แบ่งงานและความรับผิดชอบในงานเป็นส่วนต่าง ๆ⁶⁹

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวไว้ว่า คำว่าการบริหารนิยมใช้กับการบริหารราชการหรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ซึ่งมีศัพท์บัญญัติ รัฐประศาสนศาสตร์ (public administration) และคำว่าการจัดการ (management) นิยมใช้กับการผลิต หรือการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ และยังให้ความหมายการบริหารไว้ว่าการบริหารมีลักษณะเด่นเป็นสากลอยู่หลายประการ ดังนี้ 1) การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์ 2) การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบ 3) การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน 4) การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ 5) การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล 6) การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคล กล่าวคือความร่วมมือจะก่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่มอันจะนำไปสู่พลังของกลุ่มที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ 7) การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล 8) การบริหารมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ 9) การบริหารไม่มีตัวตนแต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์⁷⁰

⁶⁸ Henri Fayol. **General and Industrial Management**. (London : Sir Isaac Pitman & Sons, 1949). อ้างถึงใน ธัญญรัตน์ แสงสว่าง, ทฤษฎีการบริหารการศึกษา, เข้าถึงเมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2562, เข้าถึงได้จาก <http://www.L3nr3org/post/356649>.

⁶⁹ Herzberg. **Frederick and Others, The motivation of work**. (New York : John Wiley & Sons, 1982). อ้างถึงใน ธัญญรัตน์ แสงสว่าง, ทฤษฎีการบริหารการศึกษา, เข้าถึงเมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2562, เข้าถึงได้จาก <http://www.L3nr3org/post/356649>.

⁷⁰ สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร**. เข้าถึงเมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2562 เข้าถึงได้จาก <http://lib.vu.ac.th/ULIB/dublin.php?ID=2296>

สรุปได้ว่าการจัดการองค์การ คือ ความพยายามของผู้บริหารที่จะกำหนดกฎระเบียบของเขตความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลภายในองค์การ ในการปฏิบัติงานภายในองค์การ รวมไปถึงการสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานขึ้น เพื่อให้ทุกฝ่ายร่วมมือกันปฏิบัติงานไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

3.2 ความสำคัญของการจัดการองค์การ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการจัดการองค์การ เนื่องจากองค์การในปัจจุบันมักจะมีขนาดใหญ่ เพราะฉะนั้นจึงมีความสับสนในการปฏิบัติงานว่างานนั้นใครเป็นคนรับผิดชอบ และงานนั้นจะมีขั้นตอนหรือวงจรในการปฏิบัติอย่างไร การจัดการองค์การจะทำให้ทราบแนวทางปฏิบัติงาน จึงทำให้เราไม่ทำงานซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกันในหน้าที่ นอกจากนี้ยังช่วยให้พนักงานได้ทราบขอบเขตของงาน การติดต่อประสานงานกันจะได้สะดวกขึ้น จึงทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว⁷¹

สรุปได้ว่า การจัดการองค์การ คือ การจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานต่าง ๆ และบุคคลในองค์การ โดยกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การประสานงาน หมายถึง ผู้บริหารมีการประสานงานให้ความร่วมมือในโครงการให้สอดคล้องกัน ด้านการส่งเสริมกลุ่มพิเศษ การส่งเสริมด้านการทำงานของครูให้สัมพันธ์กับความสามารถ การประสานงานระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การประสานงานเอื้ออำนวยความสะดวกในการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น และการควบคุมดูแลประสานงานในการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ

นอกจากนี้ การประสานงาน คือ กระบวนการหนึ่งซึ่งเชื่อมสัมพันธ์กันระหว่างงานและทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ เพื่อก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันให้ดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

4.1 ความหมายของการประสานงาน

ในทางราชการได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ว่า การประสานงาน หมายถึง การจัดระเบียบวิธีทำงานเพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ทำให้งานซ้อนกัน ขัดแย้งกัน หรือเลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายขององค์การนั้นอย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพ" การประสานงานอาจพิจารณาองค์ประกอบที่สำคัญได้ ดังนี้ 1) ความร่วมมือ จะต้องสร้างสัมพันธ์ภาพในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย โดยอาศัยความเข้าใจหรือการตกลงร่วมกัน มีการรวบรวมกำลังความคิด วิธีการ เทคนิค และระดมทรัพยากรมาสนับสนุนงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอัน

⁷¹ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 9 รุ่น 1 รู้เฟื่องเรื่องศัพท์การบริหารธุรกิจ/การบริหารรัฐกิจ. (กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์, 2556), 44.

เดียว และกันเต็มใจที่จะทำงานร่วมกัน 2) จังหวะเวลา จะต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละคน ตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันให้ตรงเวลา 3) ความสอดคล้อง จะต้องพิจารณาความเหมาะสม ความพอดี ไม่ทำงานซ้อนกัน 4) ระบบการสื่อสาร จะต้องมีการสื่อสารที่เข้าใจตรงกันอย่างรวดเร็วและราบรื่น 5) ผู้ประสานงาน จะต้องสามารถดึงทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงานเพื่อตรงไปสู่จุดหมายเดียวกันตามที่กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของงาน การประสานงานเกิดจากความต้องการที่จะให้งานหรือกิจกรรมย่อย ๆ ที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จ โดยปฏิบัติอย่างสอดคล้องในจังหวะ เวลาเดียวกัน ได้ผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่เป็นไปตามข้อกำหนด ประหยัดเวลาและทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ก่อนการประสานงานเราควรกำหนดความต้องการให้แน่ชัดว่าเราจะประสานงานให้เกิดอะไร หรืออย่างไร หรือจะทำให้ได้ผลลัพธ์อย่างไร เพราะหากว่าไม่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเราก็อาจจะประสานงานไปผิดจากที่ควรจะเป็น โดยทั่วไปเราประสานงานเพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีความสะดวกราบรื่น ไม่เกิดปัญหาข้อขัดแย้ง แต่ในการประสานงานในแต่ละครั้งหรือในแต่ละกรณี เราประสานงานโดยวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้ 1) เพื่อแจ้งให้ผู้ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องทราบ 2) เพื่อรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดี 3) เพื่อขอคำยินยอมหรือความเห็นชอบ 4) เพื่อขอความช่วยเหลือ 5) เพื่อขจัดข้อขัดแย้งอันอาจมีขึ้น กล่าวคือ การประสานงานที่ดีจะต้องเริ่มต้นด้วยการวางแผนที่ดี กำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติตามกำหนดเวลา และสถานที่ ตลอดจนผู้รับผิดชอบเพื่อให้สะดวกแก่ทุกฝ่าย ในการติดต่อประสานงานมีหลักการ ดังนี้ 1) การประสานงานจะต้องปฏิบัติตามนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การให้สอดคล้องกัน 2) การประสานงานควรจัดให้เป็นระบบทั้งการประสานงานจากบนลงล่างและจากล่างสู่บน ตลอดจนการประสานงานในระดับเดียวกันเพื่อประสานความเข้าใจอันดีระหว่างสมาชิกในองค์การ 3) กระตุ้นให้สมาชิกในองค์การมีความเต็มใจในการที่จะประสานงานและร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด การกำหนดตัวเครื่องมือการสื่อสาร วันเวลา และ สถานที่โดยยึดหลักการว่าการติดต่อประสานงานที่ดีช่วยให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความราบรื่น⁷²

ในขณะที่ กูลิค และ เออร์วิค (Luther Gulick) ได้รวบรวมแนวคิดทางการบริหารต่าง ๆ เอาไว้ในหนังสือชื่อ "Paper on the Science of Administration" โดยเสนอแนวคิดกระบวนการบริหารซึ่งเป็นที่รู้จักกันดีชื่อว่า "POSDCoRB" ภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหาร 7 ประการ การ

⁷² สมิต สัจฉกร, ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับการประสานงาน. เข้าถึงวันที่ 15 เมษายน 2562 เข้าถึงได้จาก http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?

ประสานงานหมายถึงการจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติรู้ถึงวัตถุประสงค์และรายละเอียดของงาน จนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี⁷³

4.2 ประโยชน์ของการประสานงาน

การประสานงานทำให้เกิดกำลังกลุ่มเป็นกำลังที่เกิดขึ้นใหม่จากแรงประสาน ที่ว่าเป็นกำลังใหม่ เพราะหากเอากำลังเดิมของแต่ละคนรวมเข้าด้วยกันทั้งหมดก็ยิ่งจะน้อยกว่ากำลังกรงที่เกิดจากแรงประสาน การประสานงานทำให้ได้รับสิ่งที่เป็นผลดีหรือ ดังนี้ 1) ช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายโดยราบรื่นและรวดเร็ว 2) ช่วยให้ทุกคนทุกฝ่ายมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้ดียิ่งขึ้น 3) ช่วยประหยัดเวลาในการทำงาน 4) ช่วยประหยัดเงิน วัสดุและสิ่งของต่าง ๆ 5) ช่วยให้เกิดการทำงานเป็นทีม 6) ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 7) ช่วยเพิ่มผลสำเร็จของงานให้มากขึ้น 8) ช่วยสร้างความเข้าใจอันดีและสามัคคีธรรมในหมู่คณะ 9) ช่วยขจัดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนหรือเหลื่อมล้ำกัน 10) ช่วยป้องกันการก้าวร้าวหน้าที่ 11) ช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงและปัญหาของหน่วยงานอื่น 12) ช่วยสร้างความกลมเกลียว 13) ช่วยลดข้อขัดแย้งในการทำงาน 14) ช่วยเสริมสร้างขวัญในการทำงาน 15) ช่วยให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน 16) ช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และลู่ทางการปรับปรุงงาน 17) ช่วยเพราะนิสัยการให้ความร่วมมือ 18) ช่วยสร้างความสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกัน⁷⁴

สรุปได้ว่า การประสานงาน หมายถึง การจัดให้บุคคลในองค์การทำงานสัมพันธ์และสอดคล้องกัน โดยตระหนักถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย และมาตรฐาน การปฏิบัติงานขององค์การ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีแก่พนักงานและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ให้การปฏิบัติงานขององค์การสำเร็จตามเป้าหมาย ให้งานมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และประหยัดเวลาและทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

5. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ความรู้ และประสบการณ์ของผู้บริหารที่มีต่อผู้รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ การสำรวจความต้องการของนักเรียนที่จำเป็นต่อการพัฒนาการเรียนการสอน การสอบถามข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนทำการดำเนินงาน การแลกเปลี่ยนข้อมูล การสำรวจอาคารสถานที่ถึงความเพียงพอต่อประโยชน์และการประชุมปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาถึงความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

⁷³ Guwick and Urwick, **Coordination**. Accessed 15 April 2020, Available from <http://www.impressionconsult.com/web/index.php/articles/408-article7092012.htm>

⁷⁴ สมิต สัจฉกร, **ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับการประสานงาน**. เข้าถึงวันที่ 15 เมษายน 2562 เข้าถึงได้จาก http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?

นอกจากนี้ การติดต่อสื่อสาร เป็นคำที่มักจะได้ยินได้ฟังกันอยู่บ่อยๆ และนักวิชาการที่ศึกษาทางด้านการติดต่อสื่อสารก็ยังให้ความเห็นที่แตกต่างกันไปไม่น้อย ไม่ใช่แต่ชื่อภาษาไทยเท่านั้น แต่ผู้รู้ก็ได้แปลคำว่า การติดต่อสื่อสารนี้หรือใช้คำนี้ต่างกันออกไป เช่น การติดต่อ การสื่อสาร ข้อความ การสื่อสารสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารความ หรือการติดต่อสื่อสาร อย่างไรก็ตามในที่นี้อาจเริ่มต้นด้วยการพิจารณาจากรากศัพท์ก่อนคำว่า "การติดต่อสื่อสาร" (communication) นี้เป็นคำที่มาจากภาษาละตินว่า "communis" ดังนั้น "communication" จึงน่าจะหมายถึง การสื่อสารหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินไปในลักษณะที่แลกเปลี่ยนความเห็นกันทั่วไปอย่างสามัญ

การติดต่อสื่อสาร มีนักวิชาการหลายๆ ท่านได้ให้คำนิยามไว้ ดังนี้

เกน เบอร์ตัน และ มาแนบ ธาเกอร์ ได้ให้ความหมายว่า "การสื่อสาร" หมายถึง "กระบวนการในการส่งผ่านข้อมูลข่าวสาร"⁷⁵

เอสลี ดับบลิว. รู และลอยด์ แอล. ไบอาร์ส ได้นิยามความหมายว่า "การสื่อสาร" หมายถึง "การกระทำในการส่งข้อมูลข่าวสาร"⁷⁶

เดสเลอร์ ได้ให้ความหมายของ "การสื่อสาร" ว่าเป็นการแลกเปลี่ยนสารสนเทศ การส่งมอบสิ่งที่มีความสำคัญต่าง ๆ ⁷⁷

รอบบิน และเดอเซนโซ ได้นิยามความหมายไว้ว่า "การสื่อสาร" หมายถึง "การสื่อความหมายและการทำความเข้าใจกับความหมายที่อีกฝ่ายหนึ่งสื่อสารมา"⁷⁸

การติดต่อสื่อสาร คือ การแลกเปลี่ยนคำพูด ข้อเท็จจริง ข่าวสาร สัญลักษณ์เพื่อที่จะให้สมาชิกในองค์กรหนึ่งองค์กรใด ได้เข้ามามีความหมายและสามารถเข้าใจฝ่ายอื่นได้ ดังนั้น ในการติดต่อสื่อสารนั้นจะต้องมีผู้นำสาร (sender) มีสาร (message) และ มีผู้รับสาร (receiver) นอกจากนี้ยังต้องมีช่องทางการติดต่อสื่อสาร (communication channel) จากการติดต่อสื่อสารที่เกิดขึ้นแต่ละครั้งมีเป้าหมายบางอย่าง อาจเป็นการแจ้งบางอย่างแก่ผู้รับข่าวสาร สร้างอิทธิพลต่อทัศนคติของผู้รับข่าวสาร สนับสนุนทางด้านจิตใจแก่ผู้รับข่าวสาร หรือสร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้รับข่าวสาร เราสามารถพิจารณาว่าผู้ติดต่อสื่อสารสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้หรือไม่ นั้น โดยมีวิธี

⁷⁵ Gene Burton and Manab Thakur. **Management Today : Principle and Practice.** (New Delhi : Tata McGraw-Hill, 1995), 376.

⁷⁶ Leslie W Rue and Nicholas J Mathys, **Management : Skills and Application,** 8th ed. (Chicago, Ill : Irwin, 1997), 66.

⁷⁷ Gary Dessler. **Management.** (New Jersey : Prentice-Hill, 1998), 74.

⁷⁸ Stephen P. Robbins and David A. DeCenzo. **Fundamentals of Management,** 2nd ed. (Saddle River, N.J. : Prentice-International, 1998), 423.

ดังต่อไปนี้ 1) การได้รับความสนใจจากผู้รับข่าวสาร 2) ความเข้าใจข่าวสารของผู้รับ
ข่าวสาร และ 3) ผู้รับข่าวสารยอมรับข่าวสาร

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า "การติดต่อสื่อสาร" คือ การสื่อความหมายเกี่ยวกับนโยบายและ
คำสั่งลงไปยังเบื้องล่าง พร้อมกับรับเอาข้อเสนอแนะและความคิดเห็นความรู้สึกต่าง ๆ กลับขึ้นมา โดย
ตระหนักถึงความรู้สึก ค่านิยม ความร่วมมือที่ได้รับจากทุกคน

ประโยชน์ของการติดต่อสื่อสาร

1. ช่วยให้การวินิจฉัยสั่งการเป็นไปอย่างรวดเร็ว แม่นยำ และถูกต้องราบรื่น
2. ช่วยให้เกิดการประสานงานที่ดี
3. ช่วยให้การควบคุมงานได้ผลดียิ่งขึ้น ก่อให้เกิดเอกภาพในการบริหาร
4. ช่วยให้เกิดสามัคคีธรรมในหมู่คณะ
5. สามารถเก็บข้อมูลและข่าวสารไว้เป็นหลักฐานในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังอีก
บุคคลหนึ่ง หรือ จากกลุ่มหนึ่งไปยังอีกกลุ่มหนึ่ง ซึ่งการถ่ายทอดอาจใช้ภาษาพูด ภาษาเขียน หรือ
สัญลักษณ์อื่น ๆ ที่สามารถทำให้เข้าใจข่าวสารได้ตรงกัน อย่างไรก็ตาม การติดต่อสื่อสารนั้นนับเป็น
กระบวนการที่ซับซ้อนและละเอียดอ่อน ยากที่จะได้ประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่สมบูรณ์ อัน
เนื่องจากอุปสรรคนานัปการ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยทางกายภาพ ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล โดยเฉพาะทาง
จิตวิทยาและสังคมวิทยา ตลอดจนปัจจัยในเรื่องภาษา ดังนั้นจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการและเทคนิค ที่ช่วย
ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยสร้าง
บรรยากาศอันดี มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้รับสารได้มีส่วนร่วมเป็นต้น

6. การมีอิทธิพล หมายถึง ความสามารถของผู้ที่จะสามารถนำแหล่งทรัพยากรที่มีอยู่ออกมา
พัฒนาโครงการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพความสามารถในการควบคุม สั่งการนักเรียนและสรรหา
สิ่งที่จำเป็นต่อนักเรียน ความสามารถในการชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนางานอยู่เสมอ
ความสามารถในการชี้แจงวิสัยทัศน์ของโรงเรียนแก่ชุมชนและผู้ปกครอง ความสามารถในการขยาย
อาคารสถานที่เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียน และความสามารถในการจัดสรรแหล่งทรัพยากรใน
โรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

นอกจากนี้ คำว่า "อิทธิพล" ในที่นี้มิได้มีความหมายไปในทางไม่ดี ดังที่นิยมใช้กันอยู่ใน
ปัจจุบัน "อิทธิพล" เป็นรูปแบบหนึ่งของอำนาจและเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยที่การกระทำ
ของบุคคลหนึ่งมีบทบาทกระทบต่อความคิดหรือเจตคติของอีกคนหนึ่ง การจูงใจ การเกลี้ยกล่อม การ
เสนอแนะต่างก็เป็นรูปแบบของอิทธิพลทั้งนั้น ภายใต้อิทธิพลบุคคลจะเชื่อฟังและปฏิบัติตาม
หัวหน้า ซึ่งเป็นผู้นำทั้งที่เขายังมีสิทธิใช้ดุลยพินิจของเขา เพื่อที่จะดูว่าการใช้อำนาจนั้นถูกต้อง
หรือไม่ และบุคคลนั้นก็ยังคงอยู่ในสถานการณ์ที่สามารถเลือกปฏิบัติตาม หรือปฏิเสธไม่ปฏิบัติตามก็

ได้ อิทธิพลอาจเกิดได้ด้วยเหตุผลและอารมณ์ อิทธิพลนี้เป็นส่วนหนึ่งของพลังอำนาจ และเป็นอำนาจจริง ๆ ที่ผู้นำใช้เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของกลุ่ม

ความหมายของคำว่า อิทธิพล

อิทธิพล หมายถึง กำลังที่ยังส่งผลให้สำเร็จเป็นอำนาจที่แฝงอยู่ในบุคคลหรือรัฐ ซึ่งสามารถบันดาลให้เป็นไปตามความประสงค์ อำนาจที่สามารถบันดาลให้ผู้อื่นต้องคล้อยตามหรือทำตาม อำนาจที่สามารถบันดาลให้เป็นไปได้ต่าง ๆ เช่น อิทธิพลของดวงดาว อำนาจนอกเหนือหน้าที่ เช่น ใช้อิทธิพลบังคับให้ยอม⁷⁹ ซึ่ง ออตตอน และฮัน(Horton and Hunt) กล่าวว่า อิทธิพล หมายถึง ความสามารถที่จะชักจูงการตัดสินใจและการกระทำของบุคคลอื่น⁸⁰ ส่วนสกอตและมิเชลล์ (Scout and Mitchell) กล่าวว่าอิทธิพล หมายถึง การดำเนินการทางสังคมโดยบุคคลหรือกลุ่มที่สามารถชักจูงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่น ให้กระทำตามความต้องการของตน ซึ่งโดยปกติฝ่ายหลังจะไม่ทำเช่นนั้น

กระบวนการของอิทธิพล

ในทางจิตวิทยาจะเรียกคำนี้ว่ากระบวนการอิทธิพลทางสังคม (social influence process) ซึ่งให้ความสำคัญของเรื่องแรงจูงใจ (motives) และการรับรู้ (perceptions) ของบุคคล เป้าหมายที่เกิดขึ้นจากการกระทำของผู้นำ รวมถึงบริบทแวดล้อมนั้นว่ามีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างไร โดยมีกระบวนการ ดังนี้

1. กระบวนการยินยอมปฏิบัติเพื่อหวังผลตอบแทน
2. กระบวนการผูกพันด้วยอุดมการณ์ร่วม
3. กระบวนการลอกเลียนแบบพฤติกรรม

พฤติกรรมของผู้นำในการเลือกใช้แบบใด ขึ้นอยู่กับอำนาจที่ผู้นำมี ซึ่งได้แก่ อำนาจโดยตำแหน่งส่วนตัวต่อผู้ตาม นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของผู้นำ เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง การเลือกใช้กลยุทธ์อิทธิพลแบบใดจึงจะเหมาะสมนั้น ขึ้นอยู่กับตัวแปรสถานการณ์ เช่น ปฏิบัติการที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากผู้ตามเมื่อได้รับอิทธิพล จากนั้นพฤติกรรมอิทธิพลของผู้นำจะมีผลต่อผู้ตามได้ ต้อง

⁷⁹ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, พิมพ์ครั้งที่ 6. (กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, 2554), 947.

⁸⁰ Paul B. Horton and Chester L. Hunt. *Sociology*, 2nd ed. (New York : McGraw-Hill, 1986), 321.

ตอบสนองต่ออิทธิพลที่ใช้จะเกิดขึ้นได้ใน 3 ระดับ คือ เกิดความผูกพัน ยินยอมปฏิบัติตาม และต่อต้าน⁸¹

สรุปได้ว่า การมีอิทธิพล คือ การส่งผลเกี่ยวเนื่องกัน ซึ่งเป็นผลมาจากการใช้พลังอำนาจ อย่างไรก็ตามพลังอำนาจเกิดจากภายในบุคคลเป็นการเรียนรู้และฝึกปฏิบัติจนกลายเป็นอำนาจ เป็นคุณลักษณะของบุคคล

7. การประเมินผล หมายถึง กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารในการประเมินผลลัพธ์ของโครงการแต่ละโครงการ การประเมินความต้องการของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง การประเมินความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผู้ปกครอง การประเมินอาคาร สถานที่ มีความพร้อมในการใช้งานเป็นประจำ การประเมินขั้นตอนการดำเนินงานถึงประสิทธิภาพการดำเนินงาน มีการส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีการประเมินตนเองและมีการประเมินตามหลักสูตร

นอกจากนี้ การประเมินผลยังหมายถึงกระบวนการที่มีความต่อเนื่องจากการวัดหรือไม่ใช้การวัด ซึ่งค่าที่ได้จะเป็นทั้งในเชิงตัวเลขหรือค่าในเชิงคุณลักษณะก็ได้ สิ่งที่ได้ดังกล่าวจะปราศจากความหมาย ถ้าไม่ได้ถูกนำมาตีค่าตีราคาหรือตัดสินคุณค่า โดยมีนักวิชาการทั้งชาวไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายของการประเมินผลไว้ ดังนี้

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ ให้ความหมายการประเมินว่า การประเมิน เป็นกระบวนการใช้ดุลยพินิจ ค่านิยม และข้อจำกัดต่าง ๆ ในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยการเปรียบเทียบผลที่วัดได้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เกณฑ์ที่กำหนดไว้อาจเป็นเกมส์แบบสัมพัทธ์ อิงกลุ่ม หรือเกณฑ์แบบสัมบูรณ์ก็ได้⁸²

ศิริชัย กาญจนวาสี ได้สรุปความหมายของการประเมินไว้ว่า การประเมิน เป็นกระบวนการศึกษาสิ่งต่าง ๆ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย การประเมินเป็นการตรวจสอบการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การประเมินเป็นการช่วยเสนอสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ การประเมินเป็นการสนองสารสนเทศแก่ผู้เกี่ยวข้องทั้งหลายด้วยการบรรยายอย่างลุ่มลึก และการประเมินเป็นการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มีมุ่งประเมิน⁸³

⁸¹ W.G. Scoot and T.R. Mitchell, **Organization Theory : A Structural and Behavioral Analysis.** (Illinois : Irwin, 1972), 211.

⁸² สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, **วิธีวิทยาการประเมิน : ศาสตร์แห่งคุณค่า.** พิมพ์ครั้งที่ 5 (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555), 20.

⁸³ ศิริชัย กาญจนวาสี, “การพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา.” **วารสารครุศาสตร์** 31, 3 (มีนาคม – มิถุนายน 2556), 22.

ครอนบาค (Cronbach) กล่าวว่า การประเมินคือการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ⁸⁴

ซัคแมน (Suchman) กล่าวว่า การประเมินมีหน้าที่พื้นฐานเพื่อช่วยในการวางแผน การพัฒนาการปฏิบัติการ ซึ่งเป็นกระบวนการทั่วไปในการตัดสินใจคุณค่าของกิจกรรมโดยไม่คำนึงถึงวิธีการ

สตัฟเฟิลบีมและซิงค์ฟิลด์ (Stufflebeam & Shinkfield) ได้กล่าวถึงการประเมินว่าเป็นกระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีคุณภาพสำหรับผู้ตัดสินใจ โดยที่การประเมินจะต้องมีความเหมาะสมกับบริบทที่ประเมิน และในการนิยามการประเมินจะต้องครอบคลุมขั้นตอนและกิจกรรมในการประเมิน ดังนั้นการประเมินจึงไม่ได้หมายถึงเฉพาะการตัดสินใจว่าวัตถุประสงค์ของโครงการบรรลุเป้าหมายหรือไม่เท่านั้น นักประเมินควรหลีกเลี่ยงการตัดสินใจคุณค่าของโครงการเพียงเพราะบรรลุวัตถุประสงค์ของการ หรือการประเมินจากผลลัพธ์ (outcomes) เพียงอย่างเดียวเท่านั้น ซึ่งการประเมินที่เหมาะสมควรวิเคราะห์คุณค่าของการประเมินจากเป้าหมายของโครงการ (program's goal) โครงสร้างกระบวนการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้มาซึ่งสารสนเทศที่นำสู่การพัฒนาโครงการ การยอมรับโครงการและการปรับปรุงโครงการต่อไป⁸⁵

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการตรวจสอบการทำงาน ทั้งในขณะที่กำลังทำและหลังจากเสร็จสิ้นงานลงแล้ว ทั้งนี้เพื่อหาข้อสรุปว่างานที่ดำเนินการไปแล้วนั้นได้รับความสำเร็จตามความคาดหวังหรือไม่ มีปัญหาและอุปสรรคใดและจะมีทางแก้ไขอย่างไรเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จหรือใกล้เคียงกับความคาดหวังมากที่สุด

⁸⁴ Lee J. Cronbach, "Course Improvement through Evaluation." **Educational theory and Practice**,30 (Spring 1973), 73.

⁸⁵ Stufflebeam D. L, "Evaluation in Education and Human Serviced." **Evaluation Models III** 1,49(2003), 279-317.

ความสุขของครู

ความหมายของความสุข

นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของความสุขไว้หลายท่าน ดังนี้

ความสุข ตามความหมายของพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน คือ ความสบายกายสบายใจ หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่งมีหลายระดับ ตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อยไปจนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุก⁸⁶

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ได้ให้คำจำกัดความของความสุข คือ สภาพชีวิตที่เป็นสุขอันมีผลมาจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่พัฒนาตนเอง เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีโดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป⁸⁷

ประพันธ์ ศิริสุเสารัจ ได้กล่าวไว้ว่า ความสุข เป็นการควบคุมการทำงานของระบบสมองในตัว ของมนุษย์ที่สามารถหลั่งสารแห่งความสุข ได้แก่สารเอ็นดอร์ฟิน (Endorphins) เป็นสารที่ทำให้เกิดความสุข อารมณ์ดี ทำให้สมองเติบโตและเรียนรู้ได้ดี สารอะซีทิลโคลีน (Acetylcholine) เป็นสารที่ช่วยในการจดจำกระบวนการเรียนรู้และเก็บความรู้ไว้ได้นาน สารเซโรโทนิน (Serotonin) เป็นสารควบคุมความประพฤติการแสดงออก อารมณ์ ทำให้สมองตื่นตัวและมีความสุขซึ่งเป็นการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้⁸⁸

การศึกษาจำนวนมากได้มีการแทนคำว่า "ความสุข" ด้วยคำอื่น เช่น แผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 มีการใช้คำว่า "ความอยู่ดีมีสุข" ให้ความหมายว่าเป็นความสำเร็จ จึงเชื่อมโยงกับโอกาสทางเลือกในการดำรงชีวิต และความสามารถที่จะนำไปสู่ความสำเร็จโดยมีอิสรภาพในการเลือกดำรงชีวิต ฉะนั้นความสุขจึงเป็นส่วนหนึ่งของความอยู่ดีมีสุข เป็นเครื่องชี้วัดด้านสังคมซึ่ง

⁸⁶ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, เข้าถึงวันที่ 20 มีนาคม 2562 เข้าถึงได้จาก <http://rirs3.royin.ro.th>.

⁸⁷ กระทรวงสาธารณสุขกรมสุขภาพจิต, "ความสุขและสุขภาพจิตในบริบทของสังคมไทย" สมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย 3 (กรกฎาคม - ตุลาคม 2556).

⁸⁸ ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ, การพัฒนาความคิด, พิมพ์ครั้งที่ 5, (กรุงเทพฯ : 1991 เทคนิคพรินติ้ง, 2556), 32-34.

เป็นรูปธรรมและการวัดเชิงภาวะวิสัย โดยมีดัชนีที่ใช้วัดองค์ประกอบความสุขจากภายนอก เช่น สุขภาพ ระดับการศึกษา การทำงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ⁸⁹

ศิริบุรณ์ สายโกสุม ให้ความหมายของความสุข คือ ภาวะที่ทัศนคติของความสุขมีลักษณะหลายอย่างร่วมกันและมีความคล้ายคลึงกันโดยเน้นอารมณ์ทางบวก ความสามารถในการ ควบคุมตนเอง และการมีความสัมพันธ์ที่เหมาะสม ความสุขนั้นไม่ได้อยู่ภายนอกแต่อยู่ในตัวบุคคล รวมถึงจิตใจและอารมณ์ความรู้สึก จะทำให้มีความสุขหรือไม่มีความสุขก็ได้⁹⁰

มานิเยน (Manion) ให้ความหมายว่า ความสุข คือ สภาวะที่เข้มแข็งและอบอวนไปด้วยความคิดทางบวก ชัดเจนสว่างไสว และเต็มไปด้วยอารมณ์ที่ร่าเริงและเบิกบาน ทั้งยังแสดงออกให้เห็นทั้งทาง ร่างกายและคำพูด การแสดงออกที่เต็มไปด้วยพลังและความตื่นเต้น⁹¹

มิลล์ (Mill) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขในทัศนะของเขาใช้คำว่า “ความพึงพอใจ (Pleasure)” และ “ความสุข (Happiness)” ในความหมายเดียวกัน มิลล์ ได้ให้ความหมายของคำว่าความสุขผ่านผลงานที่ทำชื่อเสียงให้กับ เขา คือ ลัทธิอรรถประโยชน์ (Utilitarianism) อันเป็นที่มาของทฤษฎีจริยศาสตร์แนวอรรถประโยชน์นิยมว่า ความสุข หมายถึง ความรื่นรมย์ความสุขและความปราศจากความเจ็บปวด⁹²

กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข ได้ให้ความหมายความสุขไว้ คือ สภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป⁹³

กล่าวโดยสรุป คือ ความสุขโดยทั่วไปแล้วหมายถึงประสบการณ์และความรู้สึกที่บุคคลสามารถจัดการได้อย่างสม่ำเสมอตามความปรารถนาในภาพรวมจนเกิดได้จริง จนทำให้บุคคลนั้นเกิดความยินดี อิ่มเอมใจ ซึ่งทั้งนี้จะต้องไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน และคุณภาพของความสุขสามารถประเมินได้

⁸⁹ สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ (สปรส.), *รวมตัวชีวิตเกี่ยวกับความอยู่เย็นเป็นสุข*, (กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์, 2554), 35-37.

⁹⁰ ศิริบุรณ์ สายโกสุม, *บทความวิจัยเรื่อง ความสุขของอาจารย์*, สืบค้นเมื่อ 24 มีนาคม 2562, เข้าถึงได้จาก <http://thailandresearchjournal.blogspot.com>

⁹¹ J. Manion, “Joy at work: creating a positive work place” *Journal of Nursing Administration* **33**, (2003), 652-655.

⁹² Mill, J.S., *Utilitarianism*, (New York: The library of liberal Arts, 1995), 7.

⁹³ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคนอื่น ๆ, *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER* (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส, 2555), 11.

จากตัวชี้วัดทางสังคม ระดับบุคคล ซึ่งเป็นการวัดจากระดับความพึงพอใจ ความหวัง และความสุขของสภาพความเป็นอยู่นั้น ๆ

ความหมายของความสุขในการทำงาน

นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานไว้หลายท่าน ดังนี้

ญาณิกา วงษ์สุริรัตน์ กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกในการมีอารมณ์ทางบวกของพนักงาน อันเนื่องมาจากสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากรในองค์การ ความรัก ความภาคภูมิใจ ความเพลิดเพลินในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายของพนักงาน ซึ่งนำไปสู่การมีผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จในการทำงานและได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนจากการทำงาน อีกทั้งยังได้รับการยอมรับจากกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันในองค์การ⁹⁴

มาชิกังกาส, เฟลด์ท, และคินนูนเนน (Makikangas, Feldt, & Kinnunen) ได้ให้ความหมายว่าเป็นการมองในภาพกว้างของคุณภาพของประสบการณ์และการทำงานภายในจิตใจของบุคลากรขณะทำงาน เป็นแนวคิดว่าสุขใน มุมมองของความสุขสบาย (Hedonic component) ที่คำนึงถึงประสบการณ์ความเพลิดเพลินของตัวบุคคลผู้นั้น หรือความสมดุลของความรู้สึกด้านบวกมากกว่าความรู้สึกด้านลบ เป็นการตัดสินความรู้สึกโดยบุคคลผู้นั้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการทำงานของเขา⁹⁵

วาร์ (Warr) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ซึ่งความสุขในการทำงานนั้นอธิบายได้ ดังนี้ 1) ความรื่นรมย์ในงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกสนุกสนานกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน 2) ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบ สนใจ พอใจ เต็มใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน 3) ความกระตือรือร้นในการ

⁹⁴ ญาณิกา วงษ์สุริรัตน์, “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงานโดยมีความเพลิดเพลินเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์: กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554), 26.

⁹⁵ Makikangas, A, Feldt, T, & Kinnunen, “Warr’s Scale of job-related affective wellbeing: A longitudinal examination of its structure and relationships with work characteristic” *Work & Stress* 21, 3 (2007), 197-219.

ทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน⁹⁶

เคจรัฟ (Kjerulf) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกของความสุขที่ได้รับจากการทำงาน เช่น การรู้สึกสนุกสนาน การได้ทำงานที่ยิ่งใหญ่และถูกรู้สึกภาคภูมิใจ การเห็นคุณค่าของงาน การทำงานร่วมกับบุคคลที่มีความสามารถ⁹⁷

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น รู้สึกพึงพอใจสนุกสนาน ปลอดโปร่งใจ สนใจอยากทำงาน และมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานนั้น นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข

เฮลลิเกน (Heylighen) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขพบว่ามี 8 ปัจจัย คือ

1) ความมั่งคั่ง (wealth) ซึ่งมาจากกำลังซื้อและความสามารถในการครอบครองวัตถุที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้ แต่ความมั่งคั่งช่วยเพิ่มความสุขได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น

2) การเข้าถึงความรู้ (access to knowledge) ซึ่งวัดจากการอ่านออกเขียนได้ การสื่อสาร และการตอบสนองจากความสามารถทางสติปัญญาของตนเอง

3) การมีอิสระส่วนบุคคล (personal freedom) บุคคลจะพึงพอใจน้อยลงในสภาพสังคมที่จำกัดอิสรภาพในการทำงานหรือใช้ชีวิต และจะมีความสุขในสถานที่ที่สามารถควบคุมได้มากกว่าถูกควบคุม แต่เมื่อรู้สึกถูกควบคุมก็จะกลับสู่ความต้องการทางวัตถุขึ้นมาแทน

4) ความเสมอภาค (equality) กล่าวคือ ผู้ที่มีตำแหน่งต่ำกว่าจะมีสิทธิ์ในการควบคุมสิ่งต่างๆ ได้น้อยกว่าผู้ที่มีตำแหน่งสูงซึ่งจะมีสิทธิพิเศษต่าง ๆ มากกว่า

5) สุขภาพแข็งแรง (health) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขมักจะไม่ค่อยเจ็บป่วยและมีชีวิตที่ยืนยาวมากกว่าผู้ที่ไร้ความสุข และพบถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสุขกับสุขภาพกาย

6) สุขภาพจิตดี (psychological characterized) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชีวิตของตนได้ ส่วนบุคคลที่ไม่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองถูกบังคับให้กระทำตาม และบุคคลที่มีความสุขจะสามารถฟื้นฟูสภาพจิตใจได้เร็ว ใส่ใจความรู้สึกผู้อื่น เปิดเผยและต้องการตอบสนองความต้องการระดับประจักษ์ในตนเอง

⁹⁶ Peter Warr, "The measurement of well-being and other aspects of mental health," *Journal of Occupation Psychology* 63 (1990), 193-210.

⁹⁷ Alexander Kjerulf, *Praise for Happy Hour is 9 to 5* (Petersburg : Alexander, 2009).

7) ตำแหน่งทางสังคม (social position) ซึ่งเป็นความสุขที่เกิดจากความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ การมีส่วนช่วยสนับสนุนผู้อื่น บุคคลที่มีความสุขในการทำงานจะมีตำแหน่งสูงเป็นส่วนใหญ่ เช่น ผู้เชี่ยวชาญและผู้จัดการ เนื่องจากบุคคลเหล่านี้มีความสามารถในการควบคุมชิ้นงานที่ทำได้มากกว่าการถูกสั่งการจากหัวหน้างานเพียงอย่างเดียว

8) เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิต (life event) คือ ความสุขจากเหตุการณ์ในชีวิตที่น่ายินดี เช่น การแต่งงาน การได้เลื่อนตำแหน่งงานและไม่มีเหตุการณ์เลวร้ายเข้ามาในชีวิต เช่น อุบัติเหตุ การให้ออกจากงาน เป็นต้น บุคคลที่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชีวิตหรือเป้าหมายในชีวิตได้ แม้เกิดความล้มเหลวขึ้นก็ตาม โดยเชื่อว่าตนเองจะสามารถตัดสินใจและควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้⁹⁸

ไดเนอร์เนอร์ (Diener) กล่าวว่า สุขภาวะที่ดี (Subjective Well-Being) เป็นคำศัพท์ทางวิทยาศาสตร์ นักวิจัยหลายท่านมักจะนิยมใช้คำว่า สุขภาวะที่ดี เพื่อหลีกเลี่ยงที่จะใช้คำว่า ความสุข (Happiness) เนื่องจากในภาษาอังกฤษคำว่า ความสุข มีความหมายใกล้เคียงกับหลายคำซึ่งความสุขหรือสุขภาวะที่ดีตามทฤษฎีของไดเนอร์เนอร์ (Diener) ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1) ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการคิดและการตัดสินใจประเมิน เป็นการประเมินโดยทั่วไปถึงคุณภาพชีวิตของบุคคลจากเกณฑ์ที่บุคคลนั้นกำหนดขึ้นมา ซึ่งการประเมินความพึงพอใจ ขึ้นอยู่กับการเปรียบเทียบสภาพความเป็นอยู่ของบุคคลกับมาตรฐานที่บุคคลนั้นคิดว่าเหมาะสม ซึ่งขอบเขตการประเมินความพึงพอใจไม่ได้ขึ้นอยู่กับนักวิจัย แต่ขึ้นอยู่กับเกณฑ์การประเมินของบุคคลนั้นและบุคคลนั้นให้คุณค่าความสำคัญกับประเด็นที่แตกต่างกัน

2) ความพึงพอใจในส่วนที่สำคัญของชีวิต (satisfaction with importance domains) ยกตัวอย่างเช่น การงาน ครอบครัว ความรัก มิตรภาพ เพื่อน สุขภาพ การศึกษา กิจกรรมเวลาว่างที่อยู่อาศัย เป็นต้น

3) ความรู้สึกทางบวก (positive affect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับเหตุการณ์ที่ดีที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกรื่นรมย์ สนุกสนาน ยิ้มแย้มแจ่มใส เบิกบานใจ ความยินดีพอใจ มองผู้อื่นในทางบวก เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำสิ่งต่าง ๆ

⁹⁸ F, Heylighen. **Happiness**. เข้าถึงเมื่อ 20 มีนาคม 2563, เข้าถึงได้จาก <http://pespmcl.vub.ac.be/happines.html>.

4) ความรู้สึกทางลบ (negative effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับเหตุการณ์แย่หรือเลวร้ายที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกไม่ดี เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง หดหู่ โกรธเคือง ไม่สบายใจ⁹⁹

มิลล์ (Mill) กล่าวว่า ความสุขคือความดี และความดีก็คือความสุข เกณฑ์ที่ใช้ตัดสินการกระทำว่าการกระทำอันใดอันหนึ่งจะผิดหรือจะถูกก็อยู่ที่ว่าการกระทำนั้นทำให้เกิดความสุขหรือให้ความทุกข์ คือความเจ็บปวด ถ้าให้ความสุขก็ถูก แต่ถ้าให้ความทุกข์ก็ผิด มิลล์ ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญความสุขตามหลักประโยชน์นิยมไว้ 4 ประการ คือ

1) พิจารณาผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำ (Consequentiality) การพิจารณาผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำว่าการกระทำนั้นถูกหรือผิด

2) พิจารณาแบบรวมๆ (Aggregative) ทุกคนมีสิทธิในความสุขเท่าๆ กัน

3) พิจารณาความรู้สึกทางกายสัมผัส (Sensual Feeling) แนวคิดนี้ได้อธิบายความหมายของความสุขว่าเป็นความยินดีหรือความสำราญใจที่เกิดจากการได้รับบรรณาประโยชน์

4) ความสุขหรือความยินดีไม่มีลักษณะพ้นจากโลก หมายถึง คนทุกคนมีสิทธิที่จะมีความสุขได้ภายในโลกนี้เท่านั้น¹⁰⁰

เคจรัฟ (Kjerulf) เสนอข้อสังเกตถึงลักษณะที่สำคัญในการสร้างความสุขในองค์กร คือ

1) ความสุขในการทำงาน เป็นสิ่งที่แพร่กระจายอันเกิดจากเซลล์สมองของมนุษย์ซึ่งมีเซลล์กระจกเงาโดยทำหน้าที่คล้ายกับการสะท้อนภาพหรือการเลียนแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ ดังนั้นคนมีความสุขเพียงหนึ่งคนก็สามารถแพร่กระจายอารมณ์เชิงบวกไปทั่วทั้งองค์กร แต่ในทางตรงกันข้าม คนที่มีความทุกข์ก็สามารถแพร่กระจายอารมณ์เชิงลบได้เช่นกัน

2) ความพึงพอใจในงานไม่ใช่ความสุข เพราะความพึงพอใจเป็นเพียงแค่การใช้ชีวิตการทำงานอย่างพอใจ แต่ความสุขในการทำงาน คือ การทำงานนั้นเต็มไปด้วยความตื่นเต้น กระตือรือร้น เปี่ยมไปด้วยพลังและความสนุกสนาน

3) ความสุขในการทำงาน ไม่จำเป็นจะต้องมีความสุขตลอดเวลา แม้จะเป็นงานที่ตนเองรักก็ตาม อาจมีช่วงเวลาที่เกิดความรู้สึกทางลบได้ ดังนั้นบุคคลจำเป็นต้องมีความกระตือรือร้นและมีทักษะแก้ไขปัญหาด้วยการมองด้านบวก

⁹⁹ E. Diener, "Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index," *American Psychologist* 1, 55 (2000), 34-43.

¹⁰⁰ Mill, J.S., *Utilitarianism*, (New York: The Library of Liberal arts, 1995), 7.

4) ความสุขในการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน จึงควรใช้หลักการบริหารแบบมีทางเลือก¹⁰¹

แมนเนียน (Manion) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงานมี 4 องค์ประกอบ คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

1) การติดต่อสัมพันธ์ (connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงาน เกิดสังคมนการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดี บุคลากรที่ตนปฏิบัติงานให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ

2) ความรักในงาน (Love of the work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกทางบวกที่ได้ปฏิบัติ มีความเพลิดเพลินเมื่อได้ปฏิบัติงาน บรรลุนานาที่จะทำงาน รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงาน ภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบงาน

3) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) เป็นการรับรู้ว่าได้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ความก้าวหน้าองค์การเกิดการพัฒนาน

4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ที่ตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของตนเกี่ยวกับเรื่องงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง¹⁰²

ฟิชเชอร์ (Fisher) ให้นิยามความสุขในการทำงานว่า เป็นประสบการณ์ที่น่าพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำหรือเป็นทัศนคติด้านบวกที่มีต่องานแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

1) ระดับภายใน บุคคลที่เกิดเพียงชั่วคราว (Transient level) เป็นความรู้สึกต่องาน หรือเหตุการณ์ในงาน ณ เวลา ขณะนั้น โดยเป็นความรู้สึกที่มีอยู่ไม่นาน และการวัดความสุขระดับนี้เป็นการวัดสภาวะความรู้สึกที่เกิดขึ้น ณ ช่วงเวลา เช่น ความสนุก ยินดี มีความสุขและพอใจ ซึ่งมีผลทำให้เกิดความสิ้นเปลืองของงาน

¹⁰¹ Alexander Kjerulf, **Praise for Happy Hour is 9 to 5.**

¹⁰² Manion,J, “Joy at work : creation a positing work place” Journal of Nursing Administration 33,22(2003), 652-655.

2) ระดับบุคคล (Person level) ความสุขในระดับบุคคลนี้ มีความสัมพันธ์กับสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรและการวัดสิ่งที่ก่อให้เกิดความสุขในระดับบุคคลนี้ เป็นการวัดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและการยึด มั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคคล

3) ระดับหน่วยงาน (Unit level) หรือองค์กร (Organization) เป็นความสุขที่เกิดจากสมาชิกในกลุ่มหรือทีมการทำงานมีความสุขและส่งผลให้เกิดความสุขในระดับกลุ่ม ซึ่งจะช่วยให้การคงอยู่ของบุคคลในองค์กรและเชื่อว่าความสุขในแต่ละระดับจะมีผลต่อการปฏิบัติงานและเชื่อว่าเมื่อบุคคลมีความสุขมากกว่าปกติจะปฏิบัติงานได้ดีขึ้น¹⁰³

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1) ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย คือ ความมั่นคง การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนขั้นในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง

3) สถานที่ทำงานและการจัดการ หมายถึง สภาพที่ทำงาน ทั้งลักษณะทางกายภาพ โดยทั่วไปและลักษณะของการจัดการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานนั้นๆ รวมถึงชื่อเสียงและเกียรติภูมิของสถานที่ทำงานนั้นด้วย

4) อัตราค่าจ้างที่ได้รับ ผู้ปฏิบัติงานชายจะให้ความสำคัญกับค่าจ้างมากกว่าผู้ปฏิบัติงานหญิง และผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชนให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐบาล

5) ลักษณะงานที่ทำ คือ ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร งานบริการ เป็นต้น ลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมาก หากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ

6) การนิเทศงาน หมายถึง การติดตามดูแลให้การปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน การนิเทศงานมีความสำคัญและสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจต่องานได้ การนิเทศงานภายในหน่วยงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการย้ายงานและลาออกจากงาน

7) ลักษณะทางสังคม การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น

¹⁰³ Fisher CD, Happiness at Work International journal of management review, (n.p., 2010), 384-412.

8) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสง เสียง การถ่ายเทอากาศ การจัดชั่วโมงการทำงาน ฯลฯ ซึ่งองค์ประกอบด้านนี้ ผู้ปฏิบัติงานหญิงจะให้ความสำคัญมากกว่าผู้ปฏิบัติงานชาย

9) สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ สวัสดิการต่าง ๆ

10) บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เครื่องไม้เครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน สถานที่ทำงานสะอาด รุ้สึกปลอดภัย สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สามารถจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

11) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานทุกอย่างต้องมีทีมงาน มีเพื่อนร่วมงาน มีผู้บังคับบัญชาหรือเจ้านาย ถ้าผู้ทำงานสามารถเข้ากับทุกคนเข้ากับทุกระดับได้ การทำงานนั้นก็จะมีความสุข

12) การยอมรับนับถือ คนทำงานทุกคนต้องการให้คนอื่นยอมรับนับถือให้เกียรติ มีการปฏิบัติที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความจริงใจต่อกัน

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

14) การพัฒนาตน เป็นการพัฒนาตนเองในเรื่องความรู้ โอกาสในการสร้างความก้าวหน้า การได้เข้ารับการอบรมในโครงการต่าง ๆ เหล่านี้เป็นการพัฒนาตน¹⁰⁴

ว.วชิรเมธี กล่าวว่า ในทางพุทธศาสนาได้พูดถึงความสุขเอาไว้อย่างน้อย 3 ระดับด้วยกัน คือ กัมมาสุข ความสุขที่เกิดจากการบำรงบำเรอประสาทสัมผัสทั้งหลายเช่นหุดาจุมกัณกายใจ สมานิสุข สุขที่เกิดจากการบำเพ็ญสมานิ และ นิพพานสุขหรือวิมุตติสุขหรือบางที่เรียกว่าสันติสุข สุขที่เกิดจากความสงบของกิเลส ซึ่งเราสามารถพัฒนาสันติสุขให้เป็นความสุขที่ถาวรได้ คือ ให้อใจของเราสงบร่มเย็นเป็นสุขอยู่ได้ตลอด การจะเข้าถึงความสุขทั้ง 3 ประการนั้นมีหลักที่พึงปฏิบัติ คือ ไม่ทำความชั่วทั้งปวง ทำความดีให้ถึงพร้อม และชำระจิตใจให้บริสุทธิ์ ถ้าเราทำสาระสำคัญ 3 ประการนี้ได้ เราจะเข้าถึงความสุขซึ่งเป็นยอดปรารถนาแห่งชีวิตของทุกคน และความสุขที่เราควรเข้าไปถึงได้นั้นก็มีอยู่ 3 ระดับ ได้แก่

¹⁰⁴ ศิรินทิพย์ ผอมน้อย. “ความสุขในการทำงาน,” เข้าถึง 15 พฤษภาคม 2559, เข้าถึงได้จาก <http://www.oknation.net/blog/print.php?id=278062>,

1) กัมมาสุข คือ สุขที่เกิดจากการที่เราทำงานเราเลี้ยงชีพโดยชอบและวัตถุอำนวยความสะดวกพร้อมจนตา หู ลิ้น จมูก กาย ใจ ได้รับการบำรุงบำเรออย่างดี เราก็มีความสุข แต่ความสุขยังมีมากกว่านั้นซึ่งก็คือ นิรามิสสุข

2) นิรามิสสุข หรือสมาธิสุข คือ สุขที่เกิดจากการที่จิตใจได้สัมผัสกับคุณงามความดีที่เราทำเอง ที่เราช่วยเหลือเกื้อกูลคนอื่น ที่เราได้ปรนนิบัติพ่อแม่ครูบาอาจารย์ของเราอย่างดีที่สุด แล้วก็ที่เราได้บำเพ็ญสมาธิอันนี้ก็เป็นสมาธิสุข

3) นิพพานสุข คือ ความสุขสูงสุดในอุดมคติของความเป็นมนุษย์ แม้เราอาจจะยังไม่ถึงนิพพานที่แท้จริง แต่ทุก ๆ วันขอให้เราเรียนรู้ที่จะหาช่วงเวลาจิตใจปลอดโปร่งโล่งเบา เมื่อจิตใจของเราโล่งเบาแล้ว เราก็จะได้เรียนรู้ว่า เราสามารถเข้าถึงพระนิพพานน้อย ๆ นิพพานชั่วคราวได้ ถ้าทำได้ เช่นนี้ถือว่าเราสามารถพบกับความสุขทั้ง 3 มิติในช่วงชีวิตหนึ่ง ท่านทั้งหลายก็จะได้ชื่อว่าเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์¹⁰⁵

วีระ กุลเพ็ง ได้กล่าวถึง การสร้างความสุขในการทำงานด้วยการบริหารตนเองเพื่อไม่เกิดความเครียด มีดังต่อไปนี้

1) การแก้ปัญหาอย่างถูกวิธี การทำงานย่อมมีปัญหาเป็นธรรมดา อย่าแก้ปัญหาโดยการใช้อารมณ์จะทำให้เครียดมากขึ้น ควรเริ่มต้นแก้ปัญหาที่สาเหตุ เรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม เพราะเมื่อ แก้ปัญหาได้ก็สบายใจ หายเครียด

2) การบริหารเวลาอย่างเหมาะสม จะช่วยให้การทำงานมี ประสิทธิภาพ มีเวลาเหลือสำหรับการพักผ่อนและครอบครัว ทำให้เครียดน้อยลง ควรทบทวนดูว่าใช้เวลาแต่ละวันไปกับเรื่องใดบ้าง เพื่อการจัดแบ่งเวลาให้เหมาะสมทั้งการทำงาน สังสรรค์ ครอบครัว และการพักผ่อน ลองสังเกตเพื่อนร่วมงานที่บริหารเวลาได้ดีและลองทำตาม อาจช่วยในการบริหารเวลาของตนเองได้

3) การปรับเปลี่ยนความคิด ส่วนหนึ่งมาจากความคิดของคนเรานั้นเอง ถ้าเรารู้จักปรับเปลี่ยนความคิดในแง่มุมใหม่ จะช่วยให้เครียดน้อยลง ถ้ารู้สึกตัวเองคิดมากหาทางออกไม่ได้ควรหยุดคิดสักพัก คิดให้ยืดหยุ่นมากขึ้นกว่าเดิม คิดอย่างมีเหตุผล คิดอย่างที่คนอื่นคิด และคิดถึงคนอื่นบ้าง

4) การพักผ่อนหย่อนใจหลังเลิกงานแล้ว ควรได้พักผ่อนหย่อนใจบ้างเพื่อผ่อนคลายจิตใจ ทำให้พร้อมที่จะไปทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจมีอยู่มากมายควรเลือกตรงข้ามกับงานประจำ เช่น งานประจำนั่งโต๊ะทั้งวัน ยามว่างควรทำกิจกรรมกลางแจ้งเคลื่อนไหวร่างกาย หรือ ถ้างานประจำเป็นผู้ให้บริการ ยามว่างควรให้ผู้อื่นบริการเราบ้าง

¹⁰⁵ ว.วชิรเมธี, *เรียนรู้ทุกข์ได้สุขเป็นกำไร*, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ปรมาณ, 2554),

5) การรู้จักยืนยันสิทธิของตน ความเครียด อาจเกิดจากการยอมอ่อนข้อเกรงใจผู้อื่นมากเกินไป รู้จักยืนยันสิทธิของตนเองบ้างจะทำให้เป็นตัวของตัวเองและเป็นทีเกรงใจต่อผู้อื่น สิทธิที่ควรรักษา สิทธิที่จะปฏิเสธอย่างมีเหตุผล สิทธิที่จะทำงานด่วนของตนให้เสร็จก่อน สิทธิที่จะไต่ถามเพราะความไม่เข้าใจ สิทธิเปลี่ยนงานเมื่อได้ข้อมูลใหม่

6) การสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ จิตเป็นนายกายเป็นบ่าว จิตที่เข้มแข็งจะช่วยให้เอาชนะความเครียดได้ การสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจโดยสร้างความเชื่อมั่นให้ตนเองพัฒนาปรับปรุงตัวเอง เข้าใจชีวิตว่าไม่มีอะไรแน่นอน ไม่ยึดติดกับอดีตหรือกังวลกับอนาคตมากเกินไป อย่าลืมนำความอบอุ่นในครอบครัวเพราะครอบครัวเป็นกำลังใจที่สำคัญในการต่อสู้กับอุปสรรค

7) การสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การที่ผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมมือกันในการทำงานจะทำให้เกิดความอบอุ่นมีกำลังใจและสนุกสนานกับงานมากกว่าการทำงานโดยลำพัง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานสามารถทำได้โดยเอาใจเขามาใส่ใจเราอยู่เสมอ

8) การแสดงอารมณ์อย่างเหมาะสม การเก็บอารมณ์ที่ไม่ดีเอาไว้และการแสดงอารมณ์ที่ไม่เหมาะสมทำให้เกิดความเครียด ควรฝึกควบคุมอารมณ์คิดก่อนทำอย่างเหมาะสมจะได้ไม่เกิดปัญหาภายหลัง เมื่ออารมณ์ดีควรแสดงออกด้วยการยิ้ม พูดเล่น หาเพลง เพื่อให้คนใกล้ซิดรู้สึกดีด้วย ให้หลบจากสถานการณ์และหายใจลึกๆ ไตร่ตรองผลที่จะตามมาจะทำให้มีสติ เครียดน้อยลง

9) การออกกำลังกาย เมื่อรู้สึกเครียดจากการทำงาน การออกกำลังกายจนเหนื่อยและ ให้เหงื่อออกจะช่วยคลายเครียดได้ หลังเลิกงานหรือในวันหยุดควรออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาในกลุ่มเพื่อนจะได้รู้สึกสนุกสนานและเพลิดเพลินยิ่งขึ้น การช่วยกันทำงานในวันหยุดก็ถือว่าเป็นการออกกำลังกายที่ดีและช่วยกระชับความสัมพันธ์ในครอบครัว

10) การพูดอย่างสร้างสรรค์จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สวัสดิ์ ขอโทษ ขอขอบคุณ เป็นประโยคที่ควรพูดติดปากแสดงถึงการมีมารยาท และเป็นเสน่ห์แก่ผู้พูดหมั่นพูดชมเชย ไต่ถามทุกข์ สุข ให้กำลังใจประสานความเข้าใจเพื่อลดความขัดแย้งในการทำงานจะช่วยตัดปัญหาลดความเครียดลงได้¹⁰⁶

ในประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดลได้นำเสนอแนวทางวัดความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER) ได้แก่ HAPPINOMETER คือ เครื่องมือวัดความสุขที่บุคคลสามารถ วัดได้ด้วยตนเอง เป็นแนวคิดเหมือนการใช้ปรอทมาวัดความรู้สึกและ ประสบการณ์ ที่สะท้อนจากมิติคุณภาพชีวิตของตนเอง สามารถใช้วัด ความสุขของคนทำงานได้ในองค์กรทุกภาคส่วน

¹⁰⁶ วีระ กุลเพ็ง, การสร้างความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) ด้วยการบริหารตนเอง, เข้าถึงเมื่อ 20 มีนาคม 2562 เข้าถึงได้จาก <http://www.peoplevalue.co.th>

รวมทั้งบุคคลทั่วไป และสามารถทราบค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขของตนเอง หรือค่าคะแนน เฉลี่ยความสุขของบุคคลเป็นภาพรวมในระดับองค์กรได้ทันทีด้วย โปรแกรมวัดความสุขสำเร็จรูป Excel

HAPPINOMETER ตระหนักถึงประโยชน์ขององค์กร หรือหน่วยงาน ที่ดำเนินตามแนวคิดของ “ความสุข 8 ประการ” และ “องค์กรแห่งความสุข: Happy Workplace” ซึ่ง สำนักรับสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และเพื่อให้ HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือในการวัด ติดตาม และประเมินผล ความสุขคนทำงานตามแนวคิดของ “องค์กรแห่งความสุข: Happy Workplace” ได้อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ น่าเชื่อถือ รวมทั้งหน่วยงาน หรือองค์กร สามารถนำผลการวัด ติดตาม และประเมินด้วยเครื่องมือ HAPPINOMETER ไปใช้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและประสิทธิผล

HAPPINOMETER จึงจัดมิติทั้งหมดให้สอดคล้องกับ “ความสุข 8 ประการ” ซึ่งประกอบด้วย ความสุข 8 มิติ ได้แก่ Happy Body, Happy Relax, Happy Heart, Happy Soul, Happy Family, Happy Society, Happy Brain, Happy Money และ HAPPINOMETER ได้เพิ่มอีก 1 มิติ เป็น ความสุข 9 มิติ โดยมิติที่ 9 คือ Happy Work-life เป็นมิติที่เน้นการวัดผลความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับ องค์กร

องค์ประกอบของ HAPPINOMETER ประกอบด้วยส่วนข้อมูล ทั่วไป และมิติความสุข 9 มิติ ดังนี้

คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER 31 คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง ข้อมูล ทั่วไป ประกอบด้วย 8 คำถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สภาพการจ้าง ระยะเวลาที่ ทำงานในองค์กรปัจจุบัน

ความสุข 9 มิติของ HAPPINOMETER มีตัวชี้วัดทั้งหมดรวม 56 ตัวชี้วัด ดังนี้

1) สุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพ ร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมการบริโภคที่ดี/เหมาะสม มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง มิตินี้มี 6 ตัวชี้วัด คือ ค่า BMI ภาวะอ้วนลงพุง ออกกำลังกาย สุกบุหรี ต้มเครื่องต้มแอลกอฮอล์ และความพึงพอใจต่อสุขภาพกาย

2) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) หมายถึง การที่บุคคลสามารถ บริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พึงพอใจกับการ บริหารจัดการปัญหาของตนเอง และทำชีวิตให้ง่ายสบายๆ มิตินี้มี 5 ตัวชี้วัด คือ ความพอเพียงในการพักผ่อน กิจกรรมหย่อนใจ ความเครียด ชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง และการจัดการกับปัญหาในชีวิต

3) น้ำใจดี (Happy Heart) หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตากับคนรอบข้าง มิตินี้มี 9 ตัวชี้วัด คือ ความรู้สึกเอื้ออาทร การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ เหมือนพี่เหมือนน้อง การสื่อสาร

กับเพื่อนร่วมงานในองค์กร HAPPINOMETER 32 คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนการทำงาน การทำประโยชน์เพื่อ ส่วนรวม และการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

4) จิตวิญญาณที่ดี (Happy Soul) หมายถึง การที่บุคคลมีความ ตระหนักถึงคุณธรรม และศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความ กตัญญูรู้คุณ มิตินี้มี 5 ตัวชี้วัด คือ การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทาน และการปฏิบัติกิจตามศาสนา การให้ อดภัย การยอมรับและการขอโทษ รวมถึง การตอบแทนผู้มี พระคุณ

5) ครอบครัวดี (Happy Family) หมายถึง การที่บุคคลมีความ รู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอ่อนใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง มิตินี้มี 3 ตัวชี้วัด คือ เวลาอยู่กับครอบครัว การทำกิจกรรมกับครอบครัว และมีความสุขกับครอบครัว

6) สังคมดี (Happy Society) หมายถึง การที่บุคคลมีความ สัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้อื่น รอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย มิตินี้มี 6 ตัวชี้วัด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน การปฏิบัติ ตามกฎระเบียบของสังคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน สังคมสงบสุข และ การใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

7) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) หมายถึง การที่บุคคลมีความตื่นตัว กระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการ เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความทันสมัยอยู่เสมอ คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER 33 คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง มิตินี้มี 3 ตัวชี้วัด คือ การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ การพัฒนา ตนเอง และโอกาสในการพัฒนาตนเอง

8) สุขภาพเงินดี (Happy Money) หมายถึง การที่บุคคลมีวินัย ในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการ ระบบการรับ จ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน มิตินี้มี 4 ตัวชี้วัด คือ การผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ การชำระหนี้ เงินออม และความพึงพอใจของค่าตอบแทนที่ได้รับ

9) การงานดี (Happy work-life) หมายถึง การที่บุคคลมีความ สบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจ ในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร มิตินี้มี 15 ตัวชี้วัด คือ ความสุขต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร การได้รับการดูแลด้านสุขภาพ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แรงงาน ความ เหมาะสมของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคง ในอาชีพ ความเสี่ยงจากการ

ทำงาน การลาออกจากงาน การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ความตรงเวลาของการจ่าย ค่าจ้าง และการทำงานอย่างมีความสุข¹⁰⁷

สรุปได้ว่า แนวคิดการวัดความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER) ทั้ง 9 มิติ¹⁰⁷ จะก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดีทั้ง 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณองค์กร สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้โดยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับสภาพการทำงาน การมีความสุขในที่ทำงานจะทำให้พนักงานมีความสุข รู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า สำคัญต่อองค์กร มีความสำคัญที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น และรู้จักบำเพ็ญประโยชน์ขององค์กรเองก็จะมีบุคลากรที่กระตือรือร้น เต็มไปด้วยพลังแห่งความคิดและเพิ่มผลการปฏิบัติงาน

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ประกอบด้วยท้องที่ เขตพญาไท บางซื่อ ดุสิต สัมพันธวงศ์ ปทุมวัน ราชเทวี พระนคร ป้อมปราบศัตรูพ่าย บางแค บางขุนเทียน บางบอน ทุ่งครุ ราษฎร์บูรณะ จอมทอง คลองสาน ธนบุรี ภาษีเจริญ ดลิ่งชัน ทวีวัฒนา บางพลัด บางกอกน้อย บางกอกใหญ่ และหนองแขม กรุงเทพมหานคร ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตั้งอยู่ที่ เขตราชเทวี

สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตั้งอยู่ ซอยศรีอยุธยา 5 แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวีกรุงเทพมหานคร 10400 ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ยังมีเขตพื้นที่บริการอีก 1 แห่ง ตั้งอยู่เลขที่ 30/1 ซอยเพชรเกษม 48 แขวงบางแวก เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

¹⁰⁷

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER), ความสุข 9 มิติของ HAPPINOMETER (นครปฐม : 2555), 31-33.

อำนาจหน้าที่

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา พ.ศ. 2553 วันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2553 ข้อ 3 ให้สำนักงานเขตมีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการและมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของโรงเรียนและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา

4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลโรงเรียนขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา

8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9) ดำเนินการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของ หน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนราชการภายใน

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา พ.ศ. 2553 เล่ม 127 ตอนพิเศษ 109 ง วันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2553 ข้อ 4 ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานเขต ดังต่อไปนี้

- 1) กลุ่มอำนวยการ
- 2) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 3) กลุ่มนโยบายและแผน
- 4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 5) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- 6) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

ปัจจุบันส่วนราชการภายใน มีดังต่อไปนี้

- 1) กลุ่มงานภายใน
- 2) กลุ่มอำนวยการ
- 3) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 4) กลุ่มนโยบายและแผน
- 5) กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลฯ
- 6) กลุ่มส่งเสริม การจัดการศึกษา
- 7) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 8) หน่วยตรวจสอบภายใน
- 9) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ขอบข่ายภารกิจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีภารกิจในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 เขตปกครองของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ลำดับที่	เขตปกครอง	จำนวน	ลำดับที่	เขตปกครอง	จำนวน
1.	พญาไท	1	13.	ราชภัฏบูรณะ	2
2.	บางซื่อ	3	14.	จอมทอง	3
3.	ดุสิต	5	15.	คลองสาน	-
4.	สัมพันธวงศ์	1	16.	ธนบุรี	4
5.	ปทุมวัน	1	17.	ภาษีเจริญ	5
6.	ราชเทวี	3	18.	ตลิ่งชัน	5
7.	พระนคร	7	19.	ทวีวัฒนา	2
8.	ป้อมปราบศัตรูพ่าย	3	20.	บางพลัด	2
9.	บางแค	3	21.	บางกอกน้อย	6
10.	บางขุนเทียน	4	22.	บางกอกใหญ่	3
11.	บางบอน	4	23.	หนองแขม	1
12.	ทุ่งครุ	2	รวม 67 โรงเรียน		

ตารางที่ 2 รายชื่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียน	ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียน
1.	จันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม	34.	ราชวินิต มัธยม
2.	แจรงร้อนวิทยา	35.	ราชวินิตบางแคปานขำ
3.	ชินอรสวิทยาลัย	36.	ฤทธิณรงค์รอน
4.	ไชยฉิมพลีวิทยาคม	37.	วัดนวลนรดิศ
5.	เตรียมอุดมศึกษา	38.	วัดน้อยนพคุณ
6.	ไตรมิตรวิทยาลัย	39.	วัดบวรนิเวศ
7.	ทวีธาภิเศก	40.	วัดบวรมงคล
8.	ทวีธาภิเศก บางขุนเทียน	41.	วัดประดู่ในทรงธรรม
9.	ทีปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา)ฯ	42.	วัดพุทธบูชา
10.	ทีปังกรวิทยาพัฒน์ (วัดน้อยใน)ฯ	43.	วัดรางบัว
11.	เทพศิรินทร์	44.	วัดราชบพิธ
12.	ธนบุรีวรเทพีพลารักษ์	45.	วัดราชโอรส
13.	นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล	46.	วัดราชาธิวาส
14.	นวลนรดิศวิทยาคม รัชมิ่งคลาภิเษก	47.	วัดสระเกศ
15.	บางปะกอกวิทยาคม	48.	วัดสังเวช
16.	บางมดวิทยา	49.	วัดอินทาราม
17.	เบญจมราชาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์	50.	วิมุตยารามพิทยากร
18.	ปัญญาารคุณ	51.	ศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียน	ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียน
19.	พิทยาลงกรณ์พิทยาคม	52.	ศีลาจารพิพัฒน์
20.	โพธิสารพิทยากร	53.	ศึกษานารี
21.	มหารณพาราม	54.	ศึกษานารีวิทยา
22.	มักกะสันพิทยา	55.	สตรีวัดระฆัง
23.	มัธยมวัดดาวคอง	56.	สตรีวัดอัปสรสวรรค์
24.	มัธยมวัดดุสิตาราม	57.	สตรีวิทยา
25.	มัธยมวัดนายโรง	58.	สวนกุหลาบวิทยาลัย
26.	มัธยมวัดเบญจมบพิตร	59.	สวนกุหลาบวิทยาลัย ธนบุรี
27.	มัธยมวัดมกุฎกษัตริย์	60.	สวนอนันต์
28.	มัธยมวัดสิงห์	61.	สันติราษฎร์วิทยาลัย
29.	มัธยมวัดหนองแขม	62.	สามเสนวิทยาลัย
30.	โยธินบูรณะ	63.	สายปัญญา ในพระบรม ราชูปถัมภ์
31.	โยธินบูรณะ 2 (สุวรรณสุทธาราม)	64.	สุวรรณพลับพลาพิทยาคม
32.	รัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน	65.	สุวรรณารามพิทยาคม
33.	ราชันนทาคารยสามเสนวิทยาลัย 2	66.	อิสลามวิทยาลัยแห่งประเทศไทย
รวม 67 โรงเรียน		67.	อุบลรัตนราชกัญญาราช วิทยาลัย

ตารางที่ 3 อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ลำดับที่	โรงเรียน	จำนวน (นร.)	ขนาด โรงเรียน	จำนวน		
				ผอ.	รอง. ผอ.	ครู
1.	เตรียมอุดมศึกษา	4,379	ใหญ่พิเศษ	1	3	213
2.	วัดราชโอรส	2,701	ใหญ่พิเศษ	1	4	128
3.	โพธิสารพิทยากร	2,618	ใหญ่พิเศษ	1	4	127
4.	ทวีธาภิเศก	2,507	ใหญ่พิเศษ	1	4	124
5.	ทวีธาภิเศก บางขุนเทียน	1,145	กลาง	1	0	51
6.	สวนกุหลาบวิทยาลัย	3,282	ใหญ่พิเศษ	1	4	163
7.	สันติราษฎร์วิทยาลัย	2,020	ใหญ่	1	2	102
8.	ศึกษานารี	3,226	ใหญ่พิเศษ	1	4	161
9.	บางมดวิทยา "สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์"	2,141	ใหญ่	1	0	109
10.	รัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน	3,315	ใหญ่พิเศษ	1	3	167
11.	เทพศิรินทร์	3,128	ใหญ่พิเศษ	1	4	154
12.	มัธยมวัดสิงห์	3,217	ใหญ่พิเศษ	1	3	153
13.	มหารณพาราม	1,193	กลาง	1	0	63
14.	สตรีวิทยา	2,884	ใหญ่พิเศษ	1	2	143
15.	ราชวินิต มัธยม	2,070	ใหญ่	1	3	103
16.	สุวรรณารามวิทยาคม	1,512	ใหญ่	1	1	82

ลำดับที่	โรงเรียน	จำนวน (นร.)	ขนาด โรงเรียน	จำนวน		
				ผอ.	รอง. ผอ.	ครู
17.	วัดพุทธบูชา	1,934	ใหญ่	1	0	93
18.	จันทร์ประดิษฐารามวิทยาลัย	1,792	ใหญ่	1	0	93
19.	มัธยมวัดหนองแขม	3,028	ใหญ่พิเศษ	1	3	148
20.	วัดราชบพิธ	1,787	ใหญ่	1	1	89
21.	สวนกุหลาบวิทยาลัย ธนบุรี	2,885	ใหญ่พิเศษ	1	3	139
22.	แจรงร้อนวิทยา	572	กลาง	1	0	32
23.	ศึกษานารีวิทยา	2,843	ใหญ่พิเศษ	1	1	139
24.	ราชวินิตบางแคปานขำ	1,537	ใหญ่	1	0	75
25.	วัดน้อยนพคุณ	657	กลาง	1	0	37
26.	พิทยาลงกรณ์พิทยาคม	367	เล็ก	1	0	24
27.	เบญจมาชਾਲย์ ในพระบรมราชูปถัมภ์	1,932	ใหญ่	1	3	97
28.	อุบลรัตน์ราชกัญญาราชวิทยาลัย	582	กลาง	1	0	31
29.	มัธยมวัดนายโรง	1,131	กลาง	1	0	60
30.	นวมินทรราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธ มณฑล	2,895	ใหญ่พิเศษ	1	3	145
31.	ทีปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ฯ	1,900	ใหญ่	1	0	95
32.	มัธยมวัดดาวคะนอง	490	เล็ก	1	0	25
33.	นवलนครศิวิลวิทยา ร่มเกล้าภิเษก	749	กลาง	1	0	41
34.	วัดรางบัว	556	กลาง	1	0	27

ลำดับที่	โรงเรียน	จำนวน (นร.)	ขนาด โรงเรียน	จำนวน		
				ผอ.	รอง. ผอ.	ครู
35.	ราชันนันทาจารย์ สามเสนวิทยาลัย 2	1,584	ใหญ่	1	2	78
36.	สตรีวัดระฆัง	1,735	ใหญ่	1	1	87
37.	ไชยฉิมพลีวิทยาคม	513	กลาง	1	0	27
38.	วัดประดู่ในทรงธรรม	535	กลาง	1	0	29
39.	สตรีวัดอัมพวัน	2,110	ใหญ่	1	0	106
40.	ศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ	3,062	ใหญ่พิเศษ	1	0	158
41.	ไตรมิตรวิทยาลัย	1,129	กลาง	1	3	58
42.	มักกะสันพิทยา	378	เล็ก	1	0	26
43.	โยธินบูรณะ	3,258	ใหญ่พิเศษ	1	4	162
44.	ชินรสวิทยาลัย	2,111	ใหญ่	1	0	108
45.	สามเสนวิทยาลัย	2,971	ใหญ่พิเศษ	1	4	152
46.	มัธยมวัดเบญจมบพิตร	508	กลาง	1	0	32
47.	วัดสระเกศ	240	เล็ก	1	1	15
48.	วัดสังเวช	167	เล็ก	1	0	10
49.	สายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์	1,408	กลาง	1	0	74
50.	วัดราชาธิวาส	970	กลาง	1	0	58
51.	วัดนวลนรดิศ	2,244	ใหญ่	1	1	115
52.	วัดอินทาราม	1,524	ใหญ่	1	1	77
53.	วิมุตยารามพิทยากร	514	กลาง	1	0	31

ลำดับที่	โรงเรียน	จำนวน (นร.)	ขนาด โรงเรียน	จำนวน		
				ผอ.	รอง. ผอ.	ครู
54.	สวนอนันต์	278	เล็ก	1	0	13
55.	วัดบวรมงคล	552	กลาง	1	0	30
56.	ทีปังกรวิทยาพัฒน์ (วัดน้อยใน) ฯ	738	กลาง	1	0	38
57.	สุวรรณพลับพลาพิทยาคม	651	กลาง	1	0	39
58.	วัดบวรนิเวศ	260	เล็ก	1	0	21
59.	ศิลาจารพิพัฒน์	574	กลาง	1	0	34
60.	โยธินบูรณะ 2 (สุวรรณสุทธาราม)	528	กลาง	1	0	28
61.	ฤทธิณรงค์รอน	739	กลาง	1	0	39
62.	มัธยมวัดดุสิตาราม	1,062	กลาง	1	1	53
63.	ปัญญาวรคุณ	1,721	ใหญ่	1	2	93
64.	ธนบุรีวรเทพีพলารักษ์	556	กลาง	1	1	35
65.	มัธยมวัดมกุฎกษัตริย์	828	กลาง	1	0	51
66.	บางปะกอกวิทยาคม	2868	ใหญ่พิเศษ	1	3	144
67.	อิสลามวิทยาลัยแห่งประเทศไทย	1,659	ใหญ่	0	1	86
รวม (67 โรงเรียน)		108,950	-	66	80	5,540

* ข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ณ วันที่ 10 เมษายน 2562

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษา และ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01¹⁰⁸

เลื่อนวิทยา ศรีสมุทร ทำการวิจัยเรื่อง กระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น ของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา 2.1 ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งโดยภาพรวม และรายด้าน 2.2 ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน 2.3 ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2.4 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกัน กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มี

¹⁰⁸ ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ, “การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2555), ค.

ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้ 1) ด้านการวางแผน ผู้บริหาร ควรใช้กระบวนการทำงานแบบเป็นทีม มีการประชุมวางแผนร่วมกันให้ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนรับทราบก่อนที่จะดำเนินงานทุกๆ ครั้ง โดยเฉพาะผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ 2) ด้านการจัดหน่วยงาน ผู้บริหาร ควรเน้นการทำงานที่ส่งเสริมความรักความสามัคคีกัน ไม่ควรให้อำนาจกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมากเกินไป อันจะกระทบการทำงานทั้งระบบ 3) ด้านการจัดบุคลากร ผู้บริหาร ควรจัดบุคลากรทำงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรม และเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน รวมทั้งการให้ขวัญกำลังใจ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง 4) ด้านการวินิจฉัยสั่งการ ผู้บริหาร ควรทำงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความถูกต้องเหมาะสม และพิจารณาให้รอบคอบเสมอ ควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และให้คำนึงถึงกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นสำคัญ 5) ด้านการประสานงาน ผู้บริหาร ควรทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น และองค์กรต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ประสานงาน บ้าน วัด โรงเรียน ให้ร่วมมือกันในแนวทางสร้างสรรค์และพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง 6) ด้านการเสนอรายงาน ผู้บริหาร ควรได้รับรายงานการจัดกิจกรรม เพื่อทราบความก้าวหน้า หรือปัญหา และวางแนวทางต่อไป 7) ด้านการจัดงบประมาณ ผู้บริหารควรทำงาน โดยเน้นการใช้จ่ายงบประมาณที่คุ้มค่า ตรงตามเป้าหมาย และเกิดผลที่นักเรียนเป็นหลัก ชี้แจงเปิดเผยและโปร่งใส จัดสรรงบประมาณให้ครบทุกโครงการ ควรกระจายให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม และรับรู้ในการใช้งบประมาณ และปฏิบัติให้ถูกต้องตาม กฎ ระเบียบ ของทางราชการ¹⁰⁹

ชไมพร ชัดตริยกุล ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 มีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 6 หลัก ได้แก่ หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความคุ้มค่า และหลักการมีส่วนร่วม เรียงตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหารมีการปฏิบัติในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาทั้ง 6 หลักพบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาต่างกัน มีการบริหารสถานศึกษาตามหลักการมี

¹⁰⁹ เลื่อนวิทยา ศรีสมุทร, “กระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2555), ค.

ส่วนร่วมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ผู้บริหารที่บริหารในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน¹¹⁰

สลิลทิพ ชูชาติ ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ และขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ไม่แตกต่างกันทุกด้าน¹¹¹

บุญทริกา หนองภักดี ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก่งหลวงบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก่งหลวงบุรีรัมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนมากไปหาน้อย คือ หลักนิติธรรม หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความโปร่งใส 2) พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก่งหลวงบุรีรัมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปีและครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความเห็นในพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของ

¹¹⁰ ชไมพร ชัดตตรัยกุล, “การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 3” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2556), 1.

¹¹¹ สลิลทิพ ชูชาติ, “พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2556), บทคัดย่อ.

ผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ 3) พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย

แกลงบุรีพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านหลักความรับผิดชอบและหลักด้านหลักความคุ้มค่าพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05¹¹²

ถวัลย์ นาเวียง ทำการวิจัยเรื่อง การตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอบุรพา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 ส่วนมาก ใช้การตัดสินใจ ในการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ และงานบริหารงานบุคคล โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาและตัดสินใจส่วนงานอื่นๆ สอบถามความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา จากนั้นจึงตัดสินใจด้วยตนเอง และ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-3 ตัดสินใจด้วยตนเอง โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่ในขณะนั้น ในการดำเนินการเรื่องความดีความชอบ ส่วนการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ ตัดสินใจ โดย สอบถามความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา จากนั้นจึงตัดสินใจด้วยตนเอง และ งานบริหารทั่วไป ตัดสินใจโดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาและตัดสินใจ 2) ผู้อำนวยการโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 และ ช่วงชั้นที่ 1-3 มีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) การเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคในการตัดสินใจ พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนทั้งสองประเภท มีปัญหาและอุปสรรคในการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเรื่อง การตัดสินใจสั่งการของผู้บังคับบัญชา ระดับสูง มีผลกระทบต่อ การตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05¹¹³

เกียรติบัณฑิต สารพัฒน์ ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดสะแกงาม สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดสะแกงาม สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิต จากมากไปน้อย ดังนี้ พฤติกรรมด้านการวางแผน พฤติกรรมด้านการประสานงาน พฤติกรรมด้านการติดต่อสื่อสาร พฤติกรรมด้านการจัดการ

¹¹² บุญทริกา หนองภักดิ์, “พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแกลงบุรีพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556), ง.

¹¹³ ถวัลย์ นาเวียง, “การตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอบุรพา เขต 3” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 2557), ค.

องค์กร พฤติกรรมด้านการมีอำนาจอิทธิพล พฤติกรรมด้านการตัดสินใจ และพฤติกรรมด้านการประเมินผล 2) ความแตกต่างของความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดสะแกงาม สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งปัจจุบัน ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน¹¹⁴

เฉลิมพงศ์ จรรย์สมปนโน (แก้วกัณฑ์) ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 อำเภอม่วงก่ จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 อำเภอม่วงก่ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 42.90 ผู้มีอายุอยู่ 21-30 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 29.60 ผู้มีตำแหน่งครู จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 88.90 ผู้มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 79.90 ผู้มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 56.09 2) ความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 อำเภอม่วงก่ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีความเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 อำเภอม่วงก่ จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูและเจ้าหน้าที่ที่มีเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 แตกต่างกัน ส่วนครูและเจ้าหน้าที่ที่มีอายุและตำแหน่ง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ไม่แตกต่างกัน 4) ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 อำเภอม่วงก่ จังหวัดนครสวรรค์ 1) ผู้บริหารใช้กฎระเบียบวินัยและเหตุผลมากเกินไป 2) ผู้บริหารขาดเป้าหมายในการบริหารสถานศึกษา 3) ผู้บริหารขาดความเชื่อมั่นในการบริหารสถานศึกษา 4) ผู้บริหารใช้งบประมาณในการบริหารสถานศึกษาเกินงบประมาณที่มีอยู่ 5) ผู้บริหาร

¹¹⁴ เกียรติบัณฑิต สารพัฒน์, “เรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดสะแกงาม สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557), ง.

จัดทำโครงการไม่ถูกต้องกับจังหวะเวลา 6) ผู้บริหารไม่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนในองค์กร 7) ผู้บริหารใช้บุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน¹¹⁵

อนุพงศ์ รอดบุญปาน ได้ศึกษาวิจัยองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวัง ยาว) ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า มี 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ คุณธรรม และ อีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ มีสังคมดี การหา ความรู้ น้ำใจงาม ครอบครัวยุติธรรม การผ่อนคลาย สุขภาพดี และใช้เงินเป็น¹¹⁶

สุพัตรา แซ่ซิ้ม ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย คือ ด้านค่านิยมส่วนบุคคล ด้านเพื่อน และสังคมรอบด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสุขภาพ ด้านความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว ด้านฐานะทางเศรษฐกิจ ด้านงาน และด้านความมีอิสรภาพส่วนบุคคล¹¹⁷

อภิชาติ นิลภทย์ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครสังกัดสำนักงานเขตบางพลัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 2 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความพึงพอใจในงานและอารมณ์ทางบวก และอีก 2 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ความพึงพอใจในชีวิตและอารมณ์ทางลบในระดับต่ำ ส่วนสมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานพบว่าอยู่ในระดับมาก

¹¹⁵ เอลิมพงศ์ จรณสมปนโน (แก้วกัณหา), “การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 อ่าเภอแม่वंกั จังหวัดนครสวรรค์” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2556), ค.

¹¹⁶ อนุพงศ์ รอดบุญปาน, “องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร, 2561), ง.

¹¹⁷ สุพัตรา แซ่ซิ้ม, “ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554), 77-79.

ที่สุด ทั้ง 2 ด้าน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ทรรศนะของผู้บริหารเกี่ยวกับการส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานกับสมรรถนะของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด ผู้บริหารจะเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม และหาแนวทางร่วมกันในการทำงาน สนับสนุน ช่วยเหลือครูทุกด้าน ให้อิสระในการทำงานและค่านึงผู้เรียนเป็นหลัก เป็นตัวอย่างที่ดี เต็มที่และเต็มใจทำงานร่วมกับครู มีความเป็นกลาง ช่วยเหลือประสานให้เกิดความร่วมมือ ส่วนแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะผู้บริหาร เน้นการทำงานเป็นทีม นิเทศสอนงานให้ เป็นกัลยาณมิตรกับครู มอบหมายงานให้ตามความถนัด สนับสนุนให้เข้า รับการฝึกอบรมและการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพ สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์เต็มที่ เน้นย้ำให้ครูเต็มใจบริการผู้เรียน ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ¹¹⁸

พจนรินทร์ เหลืองอรังนภา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05¹¹⁹

วิชาญ ระดมกิจ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีอ่อนพนัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีอ่อนพนันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านปัจจัยพื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ปัญญาและการฝึกฝน ด้านปัจจัยหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกค้ำ บุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านปัจจัยสังคม สถานการณ์ ปัจจัยแวดล้อม ด้านปัจจัยครอบครัว ด้านปัจจัยลักษณะงาน และด้านปัจจัยรูปแบบการใช้ชีวิต ส่วนด้านปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) แนวทางการเสริมสร้างความสุข

¹¹⁸ อภิชาติ นิลภักย์, “ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), 95-96.

¹¹⁹ พจนรินทร์ เหลืองอรังนภา, "ทักษะการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), ง.

ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีโพธิ์ พบว่า ปัจจัยพื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทักษะคติ ปัญญา และการฝึกฝน: ครูควรเสริมสร้างตนเองให้รู้จักฝึกจิตใจทำความเข้าใจในตัวบุคคลเพื่อให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้านปัจจัยลักษณะงาน: ควรเสริมสร้างให้ทำงานกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่ม ด้านปัจจัยหัวหน้าเพื่อนร่วมงานลูกค้าบุคคลที่เกี่ยวข้อง: เสริมสร้างให้มีคุณธรรมกับเพื่อนร่วมงาน ด้านปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในการทำงาน: ควรส่งเสริมให้บรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง ไม่เครียดเกินไป ด้านปัจจัยรูปแบบการใช้ชีวิต: ควรยึดหลักการใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านปัจจัยครอบครัว: ควรใช้เวลากับครอบครัวโดยมีกิจกรรมร่วมกัน ด้านปัจจัยสังคม สถานการณ์ ปัจจัยแวดล้อม: ควรเสริมสร้างความรู้รักสามัคคีที่ตีร่วมกันกับชุมชน เพื่อสังคมจะได้มีความแข็งแรงและน่าอยู่อย่างมีความสุข¹²⁰

ธารินทร์ ระสร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านและปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงาน ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายปัจจัย โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ ในระดับปานกลาง สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21¹²¹

อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย ผลการวิจัยพบว่า 1) การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย โดยภาพรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านบุคคล ด้าน กระบวนการ และด้านสถานที่ 2) แนวทางการพัฒนาโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้ายให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) ด้านบุคคล โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูได้กำหนดแผนพัฒนาตนเองตาม แผนปฏิบัติงาน โรงเรียนมีแผนพัฒนางานแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนและโรงเรียน เปิดช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้อำนวยการ ครูและผู้ปกครอง 2) ด้าน

¹²⁰ วิชาญ ระดมกิจ, “ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีโพธิ์” (วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร, 2559), ง.

¹²¹ ธารินทร์ ระสร, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 2560), ง.

กระบวนการ ครูควรมี การกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง และครูมีการประเมินผลตามสภาพจริง 3) ด้านสถานที่ โรงเรียนมีโครงการที่เสริมสร้างสภาวะและสุขภาพให้กับนักเรียน โรงเรียนมีการพัฒนาระบบความปลอดภัยในโรงเรียน และโรงเรียนมีการตรวจสอบสภาพความมั่นคงแข็งแรงของอาคารสถานที่เสมอ¹²²

งานวิจัยต่างประเทศ

ปีเตอร์ และวอเตอร์แมน (Peter and Waterman) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องคนหรือบุคลากรเพื่อการเพิ่มผลผลิตของบริษัทดีเด่นของโทมัสและวอเตอร์แมนพบว่าในการบริหารกิจการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์กรอยู่ได้และมีความเจริญก้าวหน้าโดยมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจังตลอดเวลาในสามเรื่องคือการทำองค์กรให้คล่องตัว (organization fluidity) การทดลองปฏิบัติ (experimenting) และการทำระบบให้ง่าย (simplifying systems)¹²³

ชิเฟลไบน์ (Schiefelbein) ได้ทำการศึกษาวิจัยวิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในประเทศลาตินอเมริกาที่เป็นนิติบุคคล ได้แก่ ส่งเสริมให้มีการคิดวิเคราะห์ จัดห้องสมุดในห้องเรียน โดยมีหนังสือตำราในห้องเรียนละ 100 เล่ม จัดให้มีโครงการอบรมครูในการพัฒนาสื่อการสอน 1 สัปดาห์/ปี ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาโดยรับการอบรมเสริมความรู้ 4 สัปดาห์/ปี มีนโยบายส่งเสริมครูที่ดีและมีความสามารถ ให้ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น ให้รางวัลส่งเสริมครูที่ได้รับการพัฒนายกย่องผ่านการประเมิน¹²⁴

ออสวอลด์ (Oswol) ได้ศึกษาการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และกล่าวถึงความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานว่า ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจโดยคณะบุคคล กลุ่มคน ครู ซึ่งจะมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร นำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน โดย ผู้ปกครอง ชุมชน จะให้การสนับสนุนมากขึ้น เพราะเขาได้ออกความคิดเห็นต่อการตัดสินใจ และผู้บริหารจะได้รับข้อมูลต่าง ๆ จากผู้เกี่ยวข้อง¹²⁵

¹²² อุทัยวรรณ ศรีรัตน์, “การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), ง.

¹²³ Peter, T. J. and Waterman, R. H., **In search of excellence** (New York: Harper and Row, 1992).

¹²⁴ Schiefelbein, E., **Expect opinion as an instrument for assessing investment in primary education** (New Jersey Prentice – Hall, 2000).

¹²⁵ Oswald, Lori Jo., “School – Based Management,” 2005.

มาเซียล (Maciel) ได้ทำการวิเคราะห์ถึงพฤติกรรมผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา โดยทำการสำรวจประสิทธิภาพของโรงเรียน ความสำเร็จของนักเรียน และพฤติกรรมของผู้บริหารว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างไร พบว่าพฤติกรรมผู้บริหาร ได้แก่ การสนับสนุนการเรียนการสอน การนิเทศ วิทยุทัศน์ และการทุ่มเทในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของนักเรียนอย่างมีนัยยะสำคัญ และพฤติกรรมผู้บริหารมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่วัดด้วยความสำเร็จ¹²⁶

โอคอนเนอร์ (O'Connor) ได้ศึกษาถึงลักษณะของภาวะผู้บริหารและบรรยากาศของโรงเรียน โดยมีสมมติฐานว่า พฤติกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศของโรงเรียน ลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารและบรรยากาศของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับเพศของผู้บริหาร ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมที่พัฒนาแล้วจะทำให้โรงเรียนเปิดกว้างขึ้น ซึ่งต้องมีเพื่อนร่วมงาน คณะกรรมการและครูที่ให้ความสนับสนุน และไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารบรรยากาศของโรงเรียนกับเพศของผู้บริหาร¹²⁷

นีโต (Neto) ศึกษาภาวะความสุขด้วยแบบประเมินภาวะความสุขของ The Oxford Happiness Inventory แบบประเมินบุคลิกภาพที่หลากหลายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 171 คนพบว่า ภาวะความสุขมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตประจำวัน ความภาคภูมิใจในตนเอง และความสามารถทางสังคม ส่วนความโดดเดี่ยว ความเขินอาย และความวิตกกังวลในเรื่องการ แสดงออกทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะความสุข¹²⁸

มาร์แชล (Marshall) ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารและครู เพื่อสังเกตความเหมือนและความแตกต่างของการตระหนักรู้ถึงความสำคัญของพฤติกรรมผล



¹²⁶ Rosemarie Gomea Maciel, “Do principals make a difference? An analysis of leadership behaviors of elementary principals in effective school. 2005” Proquest. DAI-A 66/11 (Online) available :<https://proquest.umi.com/pqdweb?> (access date : 2019, April 15).

¹²⁷ Geraldine Josephune O’Conner. “A Study of leadership styles and school climate.2001.” Proques.DAI62/11(Online) available:<http://proquest.umi.com/pqdweb?> (access date : 2019, April 15).

¹²⁸ Neto, F., “Personality predictors of happiness” *Psychological Report*, 88 (2001): 817-824.

การศึกษา พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องของการตระหนักรู้ถึงความสำคัญของพฤติกรรมที่ผู้บริหารควรจะมี แต่พบความแตกต่างในเรื่องของการร่วมมือกันในเรื่องหลักสูตร¹²⁹

มานิเยน (Manion) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน (Joy at work) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 24 คน พบว่า คำจำกัดความของความสุขในการทำงาน นั่นคือ ผลอันเกิดจาก การเรียนรู้จากการทำงาน การสร้างสรรค์งานของตนเอง ผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานและ การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้แสดงอารมณ์ทางบวก เช่น ความสนุกสนาน การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ นำไปสู่การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานน่ารื่นรมย์ รู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานและคงอยู่ในองค์กรต่อไป ผลจากความสุขในการทำงาน คือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้¹³⁰

ฟรีเยอุมท และโชวันไวลล์ (Freyermuth and Schonewille) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานและการสร้างองค์กรแห่งความสุข ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้สร้างความสุขในสถานที่ทำงานโดยเริ่มจากสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ทุกคนรู้สึกมีความสุข และพวกเขายังได้สรุปแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ข้อ ดังนี้ 1) การคิดสิ่งที่ยิ่งใหญ่เพื่อทำให้เกิดความแตกต่าง (For something) 2) การมีทัศนคติด้านบวกกับทุกเรื่อง รู้สึกสนุก มีความสุข (Unabashed happiness) 3) มีการเข้าใจธรรมชาติ รับผิดชอบต่อหน้าที่ของคน (Nurturing environment) 4) สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยเริ่มต้นจากความรับผิดชอบต่อตนเอง (Working together) 5) รู้จักสู้กับความผิดหวังและนำมาปรับปรุงสู่ความสำเร็จ (Outrageous acknowledgement) 6) ความกระตือรือร้น (Reach high) 7) การสร้างผลลัพธ์ที่น่าอัศจรรย์ผ่านความคิดที่สร้างสรรค์ (Kick ass) 8) การมองเห็นสิ่งที่ต้องการและวัดค่าได้ (Specific outcome)¹³¹

แมคบริด (McBride) พบว่าอิทธิพลของรายได้ต่อความสุขไม่ได้เกิดจากจำนวนรายได้เท่านั้น แต่เกิดจากความพอใจในรายได้ด้วย ซึ่งบุคคลมักเปรียบเทียบระดับรายได้ (relative income) ได้ใน

¹²⁹ Amanda Kay, Marshall, "Instructional leadership : Perceptions of middle school principals and teacher. 2005" Proquest. DAI-A 66/11 (Online) available :<https://proquest.umi.com/pqdweb?> (access date : 2019, April 15).

¹³⁰ J. Manion, "Joy at Work: Creating a Positive Workplace." Journal of Nursing Administration 33,12 (2003), 52-55.

¹³¹ Paul A. Freyermuth and Drs. Reinder J. Schonewille, "HAPPY WORKPLACES! HAPPY? ARE YOU NUTS," The Journal of The Conference for Global Transformation 9, 1 (2009), 9.

2 ลักษณะลักษณะแรก คือ การเปรียบเทียบภายนอก (external) หมายถึง การเปรียบเทียบกับเพื่อนที่มีอายุ เพศอาชีพ หรือชนชาติเดียวกัน ลักษณะที่สอง คือ การเปรียบเทียบภายใน (internal) หมายถึงการเปรียบเทียบกับประสบการณ์ที่บุคคลได้รับในอดีต นอกจากนี้แมคบริด (McBride) ยังพบว่า การเปรียบเทียบระดับรายได้ส่งผลต่อความสุขของบุคคลที่มีระดับรายได้สูงกว่าบุคคลที่มีระดับรายได้ต่ำ¹³²

เฮลลิเวล (Helliwell) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสุขและสุขภาวะที่ดี ซึ่งจากงานวิจัยได้ข้อสรุป 3 ข้อ ที่เป็นพื้นฐานให้เกิดความสุข คือ 1) การมองโลกให้เป็นบวกมากกว่าลบ โดยจากงานวิจัยของเขาไม่ได้ศึกษาแค่เรื่องเกี่ยวกับความสุข แต่ยังศึกษาว่าสิ่งใดที่ทำให้ชีวิตและการทำงานเป็นสุขอย่างแท้จริง และได้มีงานวิจัยที่สนับสนุนว่า การมองให้เป็นบวกมากกว่าลบ ยังช่วยให้มีชีวิตที่ยืนยาวอีกด้วย 2) สนใจสังคมมากกว่าวัตถุนิยม พวกที่คิดถึงวัตถุนิยมมักจะคิดว่าการมีบ้านหลังใหญ่ และการมีเงินเดือนที่มาก จะทำให้พวกเขามีความสุขแต่การให้ได้มาซึ่งชีวิตแบบที่เขาต้องการต้องแลกมาด้วยการพักผ่อนที่น้อยลง การใช้ชีวิตร่วมกับคนอื่นน้อยลง ซึ่งความสุขจะลดน้อยลงตามมาด้วย แต่เฮลลิเวล (Helliwell) พบว่าการเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างลูกน้องและหัวหน้าเพียง 1% จะช่วยเพิ่มความสุขได้เทียบเท่ากับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นถึง 30% 3) มีความเพ้อเพื่อมากกว่าเห็นแก่ตัวคนที่รู้จักแบ่งปันมากโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทนจะมีความสุขมากกว่าคนที่แบ่งปันน้อยกว่า และเมื่อเราได้ร่วมกันทำสิ่งหนึ่งให้กับใครสักคน เมื่อนั้นความสุขที่ยิ่งใหญ่จะเกิดขึ้น¹³³

ไดเนอร์ และโออิชิ (Diener & Oishi) ศึกษาเปรียบเทียบการประเมินความสุขระหว่างคนในทวีปสแกนดิเนเวียกับคนในทวีปเอเชีย วัดโดยการประเมินระดับความพึงพอใจหลักในชีวิต ทั้งชีวิต สมรส การทำงาน และการได้รับการเติมเต็ม ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่อยู่ในแถบทวีปสแกนดิเนเวียมีความสุขโดยรวมสูงกว่าคนในแถบทวีปเอเชีย¹³⁴

¹³² M.Mcbride, "Relative-Income Effects on Subject Well-being in the Cross-Section", (Journal of Economic Behavior & Organization,2010): 251-278.

¹³³ John Helliwell, **Summary of recent happiness research update2012**, accessed Feb 20, 2019 available from <http://socialcapital.wordpress.com/2012/10/27/summary-of-recent-happiness-research/>

¹³⁴ Diener, E. and Oishi, S., **Are Scandinavians happier than Asians : Issues in Comparing nations on subjective well-being**, accessed Feb 20, 2019 available from http://internal.psychology.illinois.edu/reprints/index.php?page=request_article&site_id=24&article_id=443

แอนดรู (Andrew) ศึกษาถึงผลลัพธ์ที่แตกต่างสำหรับการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งสรุปว่า คนแต่ละคนจะรู้จักชีวิตของตนเองทั้งในที่ทำงานและนอกที่ทำงาน และจะพยายามหาสิ่งต่างๆ มาเติมเต็มชีวิตเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งคนที่มีลักษณะนิสัยที่มีความสุขจะดูเป็นคนกระฉับกระเฉงมากกว่า และสามารถต่อสู้กับความกดดันต่าง ๆ ได้ โดยในการทำงานหากผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ก็จะทำให้ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ มีความสุขไปด้วย การมีทัศนคติด้านบวกต่อสิ่งรอบรอบตัวก็มีผลต่อการทำงานเช่นกัน การมีความสุขที่มากจะช่วยให้มีพลัง และเป็นแรงกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเวลาที่เจอปัญหาต่าง ๆ โดยผู้นำควรจะสร้างความสามัคคีและเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ให้มีคุณภาพมากขึ้นภายในองค์กร โดยองค์กรนั้นต้องการผู้นำที่สร้างความสุขให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้¹³⁵

¹³⁵ Sharov S. Andrew, **S.M.I.L.E.S.: The Differentiating Quotient for Happiness at Work** (London : Macmillan Publishers, 2001).

สรุป

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาหลายท่านที่ได้กล่าวมาข้างต้น ซึ่งได้อธิบายแง่มุมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหาร สรุปได้ว่า การบริหารงานเป็นกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนการ จัดระบบงาน และการควบคุมดูแล เห็นได้ว่าการจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีและมีคุณภาพในยุคปัจจุบัน นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ที่กว้างไกล มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการได้ มีภาวะผู้นำ ตลอดจนมีความประพฤติปฏิบัติตนในฐานะผู้บริหารที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเลื่อมใสศรัทธา และมีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร เพราะฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ควรมีลักษณะที่สำคัญ คือ เป็น นักพัฒนา นักตัดสินใจ นักแก้ไข นักวางแผน นักปราชญ์และนักปกครอง เป็นต้น อีกทั้งผู้บริหารที่ดีจึง จำเป็นต้องมีวิธีการบริหารอย่างเหมาะสมต่อผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสุข ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารตามแนวคิดของเซอจีโอวานนี (Sergiovanni) 7 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การตัดสินใจ 3) การจัดการองค์การ 4) การประสานงาน 5) การติดต่อสื่อสาร 6) การมีอิทธิพล 7) การประเมินผล และแนวคิดเกี่ยวกับความสุข ผู้วิจัยได้ใช้หลักความสุขตามแนวคิดการวัดความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER) ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้แก่ มิติความสุข 9 มิติ ดังนี้ 1) สุขภาพดี (Happy Body) 2) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) 3) น้ำใจดี (Happy Heart) 4) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) 5) ครอบครัวดี (Happy Family) 6) สังคมดี (Happy Society) 7) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) 8) สุขภาพเงินดี (Happy Money) 9) การงานดี (Happy work-life)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต 1 2) ความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 3) การบริหารสถานศึกษากับความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ใช้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ซึ่งผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร สถานศึกษา และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) และ ความสุขของครู ตามแนวคิดการวัดความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER) ของสถาบันวิจัย ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ให้เป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุจุดมุ่งหมายของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาสภาพปัญหา นิยาม ปัญหา ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา บทความ ข้อมูลสถิติต่าง ๆ รวมถึง รายงานของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร สถานศึกษากับความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 เพื่อนำมาเรียบ เรียงโครงสร้างการวิจัยและเสนอขอความเห็นชอบต่อ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอโครงสร้างการ วิจัยต่อภาควิชา เพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติ โครงร่างวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลและ พัฒนาทดสอบปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นซึ่งได้รับการตรวจ คุณภาพเรียบร้อยแล้ว ไปสำรวจกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความ ถูกต้องวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และอภิปรายผล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนในการรายงานผลการวิจัยเพื่อนำเสนอต่อ คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่

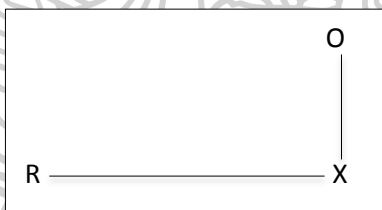
คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดพิมพ์วิทยานิพนธ์และส่งรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากรเพื่อขออนุมัติจบการศึกษาตามหลักสูตร

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยมีประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย การบริหารสถานศึกษากับความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวะการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study) ซึ่งแสดงด้วยแผนผัง (diagram) ดังนี้



เมื่อ	R	หมายถึง	ตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม
	X	หมายถึง	ตัวแปรที่ศึกษา
	O	หมายถึง	ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 67 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางประมาณขนาดตัวอย่างของเครจซี่และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 59 โรงเรียน แล้วเลือกตัวอย่างโรงเรียนโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน โดยผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรักษาราชการแทน 1 คน และครู 1 คน รวมเป็นจำนวน 118 คน ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

เขตพื้นที่การศึกษา	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (โรงเรียน)	ผู้ให้ข้อมูล (คน)		รวม (คน)
			ผู้บริหาร	ครู	
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1	67	59	59	59	118
รวม	67	59	59	59	118

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังนี้

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ตำแหน่งปัจจุบัน

2. **ตัวแปรต้น (X_{tot})** คือ ตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของเซอร์จิอวานนี (Sergiovanni) ประกอบด้วย 7 ตัวแปรย่อย ดังนี้

2.1 การวางแผน (planning : X_1) หมายถึง หน้าที่ของผู้บริหาร ในการวางแผน ร่วมกับผู้แทนนักเรียน ครู ผู้ปกครอง เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการจัดกระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาศักยภาพของครู การพัฒนาอาคารสถานที่ และเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองและชุมชนทราบถึงแผนการดำเนินงานแผนงาน หรือโครงการต่าง ๆ ของ

โรงเรียน ทั้งนี้กระบวนการการวางแผนต้องอาศัยการพิจารณาองค์ประกอบอื่น ๆ อาทิ ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาปัจจุบัน ความต้องการของนักเรียน และสภาพสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน การดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการที่จะสำเร็จได้ต้องอาศัยการดำเนินตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด

2.2 การตัดสินใจ (decision making : X_2) หมายถึง การพิจารณาเลือกทางใดทางหนึ่งจากหลาย ๆ ทางที่พิจารณาหรือประเมินแล้วว่า เป็นแนวทางที่ช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การตัดสินใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของผู้บริหารที่กระทำบนข้อมูลข่าวสาร อาทิ ความต้องการของนักเรียน การระบุบุคคลทำงานในหน้าที่ตำแหน่งต่าง ๆ จะต้องมีการปรึกษาหารือร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ปกครองชุมชน รวมถึงการระดมทุนเพื่อการศึกษาจากชุมชนเพื่อจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอนของครูและนักเรียน

2.3 การจัดการองค์กร (organizing : X_3) หมายถึง กระบวนการของผู้บริหารที่มี การจัดการวางแผนในการดำเนินแผนงานหรือโครงการของโรงเรียน มีการจัดการข้อมูลนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีการมอบหมายภาระหน้าที่ให้แก่ครูและบุคลากรได้อย่างเหมาะสม มีการจัดการในด้านนโยบายการจัดประชุมผู้ปกครองในแต่ละปีการศึกษา การจัดการกับอาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีลำดับขั้นตอนในการจัดการและมอบหมายงานอย่างโปร่งใส

2.4 การประสานงาน (coordinating : X_4) หมายถึง ผู้บริหารมีการประสานงานให้ ความร่วมมือในโครงการให้สอดคล้องกัน ด้านการส่งเสริมกลุ่มพิเศษ การส่งเสริมด้านการทำงานของครูให้สัมพันธ์กับความสามารถ การประสานงานระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การประสานงานเอื้ออำนวยความสะดวกในการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น และการควบคุมดูแลประสานงานในการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ

2.5 การติดต่อสื่อสาร (communicating : X_5) หมายถึง กระบวนการถ่ายทอด ข้อมูล ความรู้ และประสบการณ์ของผู้บริหารที่มีต่อผู้รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ การสำรวจความต้องการของนักเรียนที่จำเป็นต่อการพัฒนาการเรียนการสอน การสอบถามข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อนทำการดำเนินงาน การแลกเปลี่ยนข้อมูล การสำรวจอาคารสถานที่ถึงความเพียงพอต่อประโยชน์ และการประชุมปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาถึงความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6 การมีอิทธิพล (influencing : X_6) หมายถึง ความสามารถของผู้ที่จะสามารถนำ แหล่งทรัพยากรที่มีอยู่ออกมาพัฒนาโครงการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพความสามารถในการควบคุม สั่งการนักเรียนและสรรหาสิ่งที่เป็นต่อนักเรียน ความสามารถในการชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนางานอยู่เสมอความสามารถในการชี้แจงวิสัยทัศน์ของโรงเรียนแก่ชุมชนและผู้ปกครอง ความสามารถในการขยายอาคารสถานที่เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียน และความสามารถในการจัดสรรแหล่งทรัพยากรในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.7 การประเมินผล (evaluation : X_7) หมายถึง กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหาร ในการประเมินผลลัพธ์ของโครงการแต่ละโครงการ การประเมินความต้องการของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง การประเมินความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผู้ปกครอง การประเมินอาคาร สถานที่ มีความพร้อมในการใช้งานเป็นประจำ การประเมินขั้นตอนการดำเนินงานถึงประสิทธิภาพการดำเนินงาน มีการส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชามีการประเมินตนเองและมีการประเมินตามหลักสูตร

3. ตัวแปรตาม (Y_{tot}) คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับความสุขของครูตามแนวคิดการวัดความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER) ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งประกอบด้วย 9 ตัวแปร ดังนี้

3.1 สุขภาพดี (happy body : Y_1) หมายถึง หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมการบริโภคที่ดี/เหมาะสม มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง มิตินี้มี 6 ตัวชี้วัด คือ ค่า BMI ภาวะอ้วนลงพุง ออกกำลังกาย สูดบุหรี่ยี่ ต้มเครื่องต้มแอลกอฮอล์ และความพึงพอใจต่อ สุขภาพกาย

3.2 ผ่อนคลายดี (happy relax : Y_2) หมายถึง การที่บุคคลสามารถ บริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พึงพอใจกับการ บริหารจัดการปัญหาของตนเอง และทำชีวิตให้ง่ายสบายๆ มิตินี้มี 5 ตัวชี้วัด คือ ความพอใจในการพักผ่อน กิจกรรมหย่อนใจ ความเครียดชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง และการจัดการกับปัญหาในชีวิต

3.3 น้ำใจดี (happy heart : Y_3) หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตาต่อกัน รอบข้าง มิตินี้มี 9 ตัวชี้วัด คือ ความรู้สึกเอื้ออาทร การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ เหมือนพี่เหมือนน้อง การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร HAPPINOMETER 32 คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนการทำงาน การทำประโยชน์เพื่อ ส่วนรวม และการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

3.4 จิตวิญญาณดี (happy soul : Y_4) หมายถึง การที่บุคคลมีความ ตระหนักถึงคุณธรรมและศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความ กตัญญูรู้คุณ มิตินี้มี 5 ตัวชี้วัด คือ การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทาน และการปฏิบัติกิจตามศาสนา การให้ อดภัย การยอมรับและการขอโทษ รวมถึง การตอบแทนผู้มีพระคุณ

3.5 ครอบครัวดี (happy family: Y_5) หมายถึง การที่บุคคลมีความ รู้สึกผูกพัน
 เชื้อ
 ใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง มิตินี้มี 3 ตัวชี้วัด คือ เวลาอยู่กับครอบครัว การทำกิจกรรมกับครอบครัว และมีความสุขกับครอบครัว

3.6 สังคมดี (happy society : Y_6) หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้คน รอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย มิตินี้มี 6 ตัวชี้วัด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน การปฏิบัติ ตามกฎระเบียบของสังคม ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน การขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน สังคมสงบสุข และการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

3.7 ใฝ่รู้ดี (happy brain : Y_7) หมายถึง การที่บุคคลมีความตื่นตัว กระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความทันสมัยอยู่เสมอ คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER 33 คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง มิตินี้มี 3 ตัวชี้วัด คือ การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ การพัฒนา ตนเอง และโอกาสในการพัฒนาตนเอง

3.8 สุขภาพเงินดี (happy money : Y_8) หมายถึง การที่บุคคลมีวินัย ในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการ ระบบการรับ จ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน มิตินี้มี 4 ตัวชี้วัด คือ การผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ การชำระหนี้ เงินออม และความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับ

3.9 การงานดี (happy work-life : Y_9) หมายถึง การที่บุคคลมีความ สบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจ ในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร มิตินี้มี 15 ตัวชี้วัด คือ ความสุขต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร การได้รับการดูแลด้านสุขภาพ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน ความเหมาะสมของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคง ในอาชีพ ความเสี่ยงจากการทำงาน การลาออกจากงาน การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน การมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ความตรงเวลาของการจ่าย ค่าจ้าง และการทำงานอย่างมีความสุข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ (forced choice)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวกับความสุขของครู ตามแนวทางการวัดความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER) ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

แบบสอบถามในตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Five Rating Scale) โดยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารสถานศึกษา/ความสุขของครู อยู่ในระดับมากที่สุด ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารสถานศึกษา/ความสุขของครู อยู่ในระดับมาก ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารสถานศึกษา/ความสุขของครู อยู่ในระดับปานกลาง ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารสถานศึกษา/ความสุขของครู อยู่ในระดับน้อย ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารสถานศึกษา/ความสุขของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมืองานวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาตำรา บทความทางวิชาการ เอกสารที่เกี่ยวข้อง แนวคิด ทฤษฎีหลักการ วรรณกรรมที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษากับความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 แล้วนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาปรับปรุงแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาหรือ ศึกษาราชการแทน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่ไม่ใช่โรงเรียนในกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งหมด 15 โรงเรียน ละ 2 คน รวม 30 ฉบับ

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาแล้วมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.886

ขั้นที่ 5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทำบันทึกถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปถึงยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแล้วทำหนังสือส่งไปยังผู้บริหารโรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

2. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยให้ส่งกลับมาให้ผู้วิจัยโดยตรง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ระบุชื่อ ที่อยู่ พร้อมติดแสตมป์ไว้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว สำหรับโรงเรียนบางแห่ง ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยให้สถานศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ความถี่ (frequency : f) และร้อยละ (percentage : %)

2. การวิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษาและความสุขของครูโดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำค่ามัชฌิมเลขคณิตที่ได้เปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสต์ (Best) มีรายละเอียดดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50-5.00 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษา/ความสุขของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50-4.49 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษา/ความสุขของครู อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50-3.49 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษา/ความสุขของครู อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50-2.49 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษา/ความสุขของครู อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00-1.49 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษา/ความสุขของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด¹³⁶

3. การวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษากับความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) มีรายละเอียด ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 – 1.00 หมายถึง การบริหารสถานศึกษา/ความสุขของครู มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 – 0.69 หมายถึง การบริหารสถานศึกษา/ความสุขของครู มีความสัมพันธ์กันในระดับกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 – 0.29 หมายถึง การบริหารสถานศึกษา/ความสุขของครู มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ¹³⁷

¹³⁶ John W. Best, **Research in Education** (Englewood Cliff, N.J. :Prentice Hall Inc., 1970), 190

¹³⁷ ศิริชัย กาญจนวสี และคณะ, **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย** (กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555).

สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 2) ความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 3) การบริหารสถานศึกษากับความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรใน สถานศึกษาภายใต้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2562 จำนวน 118 คน จาก 59 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร สถานศึกษา 1 คน และครู 1 คน รวมทั้งสิ้น 118 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของเซอจิโอวานนี (Sergiovanni) และแบบสอบถามตัวแปรที่ เกี่ยวกับความสุขของครู ตามแนวคิดการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER ของสถาบันวิจัย ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (frequencies) ร้อยละ (percentage) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard division SD) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษากับความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 59 โรงเรียน ได้รับแบบสอบถามคืนกลับมา จำนวน 50 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 84.75 โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการแทน 1 คน และครู 1 คน รวมทั้งสิ้น 100 คน เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาการในตำแหน่ง จำนวน 100 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน โดยหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ตารางที่ 5 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.	เพศ		
	1. ชาย	44	44.00
	2. หญิง	56	56.00
รวม		100	100.00
2.	อายุ		
	1. ไม่เกิน 25 ปี	8	8.00
	2. 25 – 34 ปี	31	31.00
	3. 35 – 44 ปี	16	16.00
	4. 45 ปี ขึ้นไป	45	45.00
รวม		100	100.00
3.	ระดับการศึกษาสูงสุด		
	1. ปริญญาตรี	32	32.00
	2. ปริญญาโท	60	60.00
	3. ปริญญาเอก	8	8.00
รวม		100	100.00
4.	ตำแหน่งปัจจุบัน		
	1. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รักษากรในตำแหน่ง	50	50.00
	2. ครู	50	50.00
รวม		100	100.00
5.	ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน		
	1. ไม่เกิน 10 ปี	45	45.00
	2. 10 – 19 ปี	48	48.00
	3. 20 – 29 ปี	4	4.00
	4. 30 ปีขึ้นไป	3	3.00
รวม		100	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 44 เป็นเพศหญิง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 56 มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 45 รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 31 รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 35-44 ปี จำนวนคน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16 น้อยที่สุด มีอายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ

60 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 32 น้อยที่สุด ระดับปริญญาเอก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8 สำหรับตำแหน่งปัจจุบันพบว่าผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาการในตำแหน่งและครู มีจำนวนเท่ากัน กลุ่มละ 50 คน คิดเป็นร้อยละ 50

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ในการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 50 โรงเรียน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดในตารางที่ 6 ถึงตารางที่ 13

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวม (X_{tot})

(n=50)

ด้าน ที่	การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 (X_{tot})	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การวางแผน (X_1)	4.58	0.56	มากที่สุด
2	การตัดสินใจ (X_2)	4.31	0.64	มาก
3	การจัดการองค์การ (X_3)	4.22	0.66	มาก
4	การประสานงาน (X_4)	4.08	0.66	มาก
5	การติดต่อสื่อสาร (X_5)	3.94	0.70	มาก
6	การมีอิทธิพล (X_6)	4.00	0.62	มาก
7	การประเมินผล (X_7)	4.22	0.61	มาก
โดยภาพรวม (X_{tot})		4.20	0.64	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ ระดับมาก จำนวน 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหา

น้อย ดังนี้ การวางแผน ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ การตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.64) การจัดการองค์กร ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.66) การประเมินผล ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.61) การประสานงาน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.66) การมีอิทธิพล ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.62) และ การติดต่อสื่อสาร มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.56 - 0.70 มีการกระจายข้อมูลน้อย ลักษณะเช่นนี้หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

เมื่อวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในแต่ละด้านเป็นรายข้อ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 7 ถึงตารางที่ 13

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 : การวางแผน (X_1)

(n=50)

ข้อที่	การวางแผน (X_1)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารได้ประชุมวางแผนกำหนดทิศทางการจัดทำแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.90	0.30	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารวางแผนร่วมกับตัวแทนนักเรียน ครู และผู้ปกครอง ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนสามารถมีความรู้ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น	4.64	0.58	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารวางแผนสำรวจความต้องการพัฒนาศักยภาพของครู และบุคลากรในโรงเรียน	4.67	0.51	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารวางแผนการพัฒนาอาคารสถานที่ภายในโรงเรียน	4.52	0.59	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารวางแผนประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนรับทราบถึงการดำเนินโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	4.45	0.64	มาก
6.	ผู้บริหารวางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ	4.28	0.75	มาก
ภาพรวม		4.58	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่า การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการวางแผน (X_1) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ และระดับมาก จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารได้ประชุมวางแผนกำหนดทิศ

ทางการจัดทำแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.30) รองลงมา คือ ผู้บริหารวางแผนสำรวจความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.51) ผู้บริหารวางแผนร่วมกับตัวแทนนักเรียน ครู และผู้ปกครอง ในการจัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้ นักเรียนสามารถมีความรู้ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.58) ผู้บริหารวางแผนการพัฒนาอาคารสถานที่ภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.59) ผู้บริหารวางแผนประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนรับทราบถึงการดำเนินโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.64) และ ผู้บริหารวางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.30 - 0.75 มีการกระจายข้อมูลน้อย ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 : การตัดสินใจ (X_2)

(n=50)

ข้อที่	การตัดสินใจ (X_2)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารใช้เหตุผลในการพิจารณาเลือกและตัดสินใจแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.58	0.61	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารสำรวจความต้องการของนักเรียนเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ	4.35	0.58	มาก
3.	ผู้บริหารประเมินแนวทางการทำงานที่ช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	4.56	0.56	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารใช้หลักการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในการทำงาน	4.31	0.68	มาก
5.	ผู้บริหารมีแบบแผนการปฏิบัติงาน กำหนดการประชุมร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน	4.42	0.69	มาก
6.	ผู้บริหารคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์	4.01	0.77	มาก
7.	ผู้บริหารมีนโยบายจัดหาสิ่งที่ขาดแคลนและจำเป็นต่อโรงเรียน	3.95	0.62	มาก
ภาพรวม		4.31	0.64	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการตัดสินใจ (X_2) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณา จำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ และระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารใช้เหตุผลในการพิจารณาเลือกและตัดสินใจแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ผู้บริหารประเมินแนวทางการทำงานที่ช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.56) ผู้บริหารมีแบบแผนการปฏิบัติงาน กำหนดการประชุมร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.69) ผู้บริหารใช้หลักการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในการทำงาน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.68) ผู้บริหารคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.77) และ ผู้บริหารมีนโยบายจัดหาสิ่งที่ขาดแคลนและจำเป็นต่อโรงเรียน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.56 - 0.77 มีการกระจายข้อมูลน้อย ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 : การจัดการองค์กร (X_3)

(n=50)

ข้อที่	การจัดการองค์กร (X_3)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารจัดการวางแผนในการดำเนินแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน	4.30	0.69	มาก
2.	ผู้บริหารจัดการข้อมูลงานทะเบียนของนักเรียนอย่างเป็นระบบ	3.98	0.70	มาก
3.	ผู้บริหารมอบหมายภาระหน้าที่ให้แก่ครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม	4.11	0.79	มาก
4.	ผู้บริหารจัดการนโยบายจัดประชุมผู้ปกครองในแต่ละปีการศึกษา	4.73	0.45	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารมีระบบการจัดการอาคารสถานที่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.02	0.68	มาก
6.	ผู้บริหารมีลำดับขั้นตอนในการจัดการและมอบหมายงานอย่างโปร่งใส	4.21	0.62	มาก
ภาพรวม		4.22	0.66	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการจัดการองค์กร (X_3) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ และระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามีชดภูมิเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารจัดการนโยบายจัดประชุม ผู้ปกครองในแต่ละปีการศึกษา ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.45) รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดการวางแผนในการดำเนินแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.69) ผู้บริหารมีลำดับขั้นตอนในการจัดการและมอบหมายงานอย่างโปร่งใส ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารมอบหมายภาระหน้าที่ให้แก่ครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.79) ผู้บริหารมีระบบการจัดการอาคารสถานที่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.68) และ ผู้บริหารจัดการข้อมูลงานทะเบียนของนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีค่ามีชดภูมิเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.45 - 0.79 มีการกระจายข้อมูลน้อย ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 10 ค่ามีชดภูมิเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 : การประสานงาน (X_4)

(n=50)

ข้อที่	การประสานงาน (X_4)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารประสานงานและให้ความร่วมมือในโครงการแต่ละโครงการให้งานสมดุลและสอดคล้องกัน	4.13	0.69	มาก
2.	ผู้บริหารประสานงานและส่งเสริมนักเรียนกลุ่มพิเศษ	3.96	0.63	มาก
3.	ผู้บริหารประสานงานและส่งเสริมการทำงานของครูให้สัมพันธ์กับความสามารถ	3.93	0.66	มาก
4.	ผู้บริหารประสานงานระหว่างโรงเรียนและชุมชน	4.27	0.65	มาก
5.	ผู้บริหารประสานงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อโรงเรียน	4.19	0.62	มาก
6.	ผู้บริหารควบคุมดูแลประสานงานในการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ	3.97	0.69	มาก
ภาพรวม		4.08	0.66	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการประสานงาน (X_4) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารประสานงานระหว่างโรงเรียนและชุมชน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ ผู้บริหารประสานงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อโรงเรียน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารประสานงานและให้ความร่วมมือในโครงการแต่ละโครงการให้งานสมดุลและสอดคล้องกัน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.69) ผู้บริหารควบคุมดูแลประสานงานในการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.69) ผู้บริหารประสานงานและส่งเสริมนักเรียนกลุ่มพิเศษ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.63) และ ผู้บริหารประสานงานและส่งเสริมการทำงานของครูให้สัมพันธ์กับความสามารถ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.62 - 0.69 มีการกระจายข้อมูลน้อยลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 : การติดต่อสื่อสาร (X_5)

(n=50)

ข้อที่	การติดต่อสื่อสาร (X_5)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารถ่ายทอดข้อมูล ความรู้และประสบการณ์ในการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ	4.04	0.78	มาก
2.	ผู้บริหารสอบถามและสำรวจข้อมูลความต้องการของนักเรียนที่จำเป็นต่อการพัฒนาการเรียนการสอน	3.89	0.74	มาก
3.	ผู้บริหารสอบถามข้อมูลจากผู้ได้บังคับบัญชาก่อนการดำเนินงาน	3.99	0.75	มาก
4.	ผู้บริหารแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ	3.78	0.66	มาก
5.	ผู้บริหารสำรวจอาคาร สถานที่ ถึงความพอเพียงต่อการใช้ประโยชน์	3.94	0.58	มาก
6.	ผู้บริหารประชุมปรึกษาหารือกับผู้ได้บังคับบัญชา ถึงความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา	4.02	0.68	มาก
ภาพรวม		3.94	0.70	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_5) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารถ่ายทอดข้อมูล ความรู้และประสบการณ์ในการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ผู้บริหารประชุม ปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา ถึงความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.68) ผู้บริหารสอบถามข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.75) ผู้บริหาร สํารวจอาคาร สถานที่ ถึงความพอเพียงต่อการใช้ประโยชน์($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.58) ผู้บริหารสอบถามและสำรวจข้อมูลความต้องการของนักเรียนที่จำเป็นต่อการพัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.74) และ ผู้บริหารแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีค่ามัธยเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.58 - 0.78 มีการกระจายข้อมูลน้อย ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 12 ค่ามัธยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 : การมีอิทธิพล (X_6)

(n=50)

ข้อที่	การมีอิทธิพล (X_6)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารสามารถนำแหล่งทรัพยากรที่มีอยู่ออกมาพัฒนาโครงการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.90	0.58	มาก
2.	ผู้บริหารมีความสามารถในการควบคุมสั่งการครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสรรหาสิ่งจำเป็นต่อนักเรียน	4.06	0.62	มาก
3.	ผู้บริหารมีความสามารถในการชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนางานอยู่เสมอ	3.76	0.61	มาก
4.	ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงวิสัยทัศน์ของโรงเรียนแก่ชุมชนและผู้ปกครอง	4.00	0.68	มาก
5.	ผู้บริหารมีอำนาจในการขยาย อาคาร สถานที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียน	4.07	0.61	มาก
6.	ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดสรรและใช้แหล่งทรัพยากรในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.94	0.63	มาก
ภาพรวม		4.00	0.62	มาก

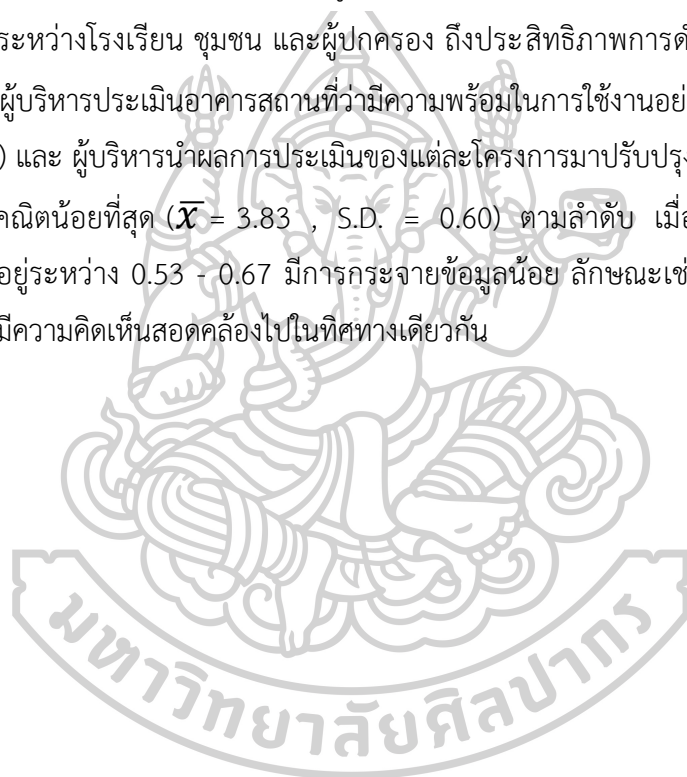
จากตารางที่ 12 พบว่า การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการมีอิทธิพล (X_6) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีอำนาจในการขยาย อาคาร สถานที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียน ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการควบคุมสั่งการครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสรรหาสิ่งที่เป็นต่อนักเรียน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงวิสัยทัศน์ของโรงเรียนแก่ชุมชนและผู้ปกครอง ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.68) ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดสรรและใช้แหล่งทรัพยากรในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารสามารถนำแหล่งทรัพยากรที่มีอยู่ออกมาพัฒนาโครงการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.58) และ ผู้บริหารมีความสามารถในการชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนางานอยู่เสมอ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.58 - 0.68 มีการกระจายข้อมูลน้อย ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 : การประเมินผล (X_7)

(n=50)

ข้อที่	การประเมินผล (X_7)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารนำผลการประเมินของแต่ละโครงการมาปรับปรุงเพื่อพัฒนาให้ดีขึ้นต่อไป	3.83	0.60	มาก
2.	ผู้บริหารตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.61	0.53	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารประเมินความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน ชุมชน และผู้ปกครอง ถึงประสิทธิภาพการดำเนินงาน	4.21	0.62	มาก
4.	ผู้บริหารประเมินอาคารสถานที่ว่ามีความพร้อมในการใช้งานอย่างสม่ำเสมอ	4.09	0.65	มาก
5.	ผู้บริหารประเมินประสิทธิภาพของขั้นตอนการดำเนินงาน โดยส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการประเมินตนเองและมีการประเมินตามหลักสูตร	4.34	0.67	มาก
ภาพรวม		4.22	0.61	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการประเมินผล (X_7) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.61)
เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ และระดับมาก จำนวน 4
ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการ
เรียนของนักเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ
ผู้บริหารประเมินประสิทธิภาพของขั้นตอนการดำเนินงาน โดยส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีการ
ประเมินตนเองและมีการประเมินตามหลักสูตร ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.67) ผู้บริหารประเมิน
ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน ชุมชน และผู้ปกครอง ถึงประสิทธิภาพการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.21$,
S.D. = 0.62) ผู้บริหารประเมินอาคารสถานที่ว่ามีความพร้อมในการใช้งานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.09$
, S.D. = 0.65) และ ผู้บริหารนำผลการประเมินของแต่ละโครงการมาปรับปรุงเพื่อพัฒนาให้ดีขึ้น มี
ค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.53 - 0.67 มีการกระจายข้อมูลน้อย ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบ
แบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน



ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ในการวิเคราะห์ความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยเลขคณิต (arithmetic mean \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 50 โรงเรียน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดในตารางที่ 14 ถึงตารางที่ 23

ตารางที่ 14 ค่ามัธยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวม (Y_{tot})

(n=50)

ข้อที่	ความสุขของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 (Y_{tot})	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	สุขภาพดี (Y_1)	4.12	0.59	มาก
2.	ผ่อนคลายดี (Y_2)	4.14	0.57	มาก
3.	น้ำใจดี (Y_3)	4.38	0.50	มาก
4.	จิตวิญญาณดี (Y_4)	4.69	0.38	มากที่สุด
5.	ครอบครัวดี (Y_5)	4.62	0.54	มากที่สุด
6.	สังคมดี (Y_6)	4.68	0.42	มากที่สุด
7.	ใฝ่รู้ดี (Y_7)	4.58	0.55	มากที่สุด
8.	สุขภาพเงินดี (Y_8)	3.74	0.61	มาก
9.	การงานดี (Y_9)	4.47	0.57	มาก
โดยภาพรวม (Y_{tot})		4.38	0.61	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ และระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ จิตวิญญาณดี ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.38) รองลงมา คือ สังคมดี ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.42) ครอบครัวดี ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.54) ใฝ่รู้ดี ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.55) การงานดี

($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.57) น้ำใจดี ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.50) ผ่อนคลายดี ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 1.37) สุขภาพดี ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.59) และ สุขภาพเงินดี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.38 - 0.61 มีการกระจายข้อมูลน้อย ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

เมื่อวิเคราะห์ความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในแต่ละด้านเป็นรายข้อจะได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 15-23

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 : สุขภาพดี (Y_1)

(n=50)

ข้อที่	สุขภาพดี (Y_1)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ครูมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง	4.36	0.64	มาก
2.	ครูมีสุขภาพจิตที่ดี มีความพร้อมในการทำงาน	3.95	0.59	มาก
3.	ครูมีพฤติกรรมการบริโภคที่เหมาะสม	4.32	0.60	มาก
4.	ออกกำลังกายสม่ำเสมอ อย่างน้อย 3-4 ครั้งต่อสัปดาห์	3.82	0.58	มาก
5.	ครูมีเวลาพักผ่อนเพียงพอและเข้ารับการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี	4.15	0.56	มาก
ภาพรวม		4.12	0.59	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านสุขภาพดี (Y_1) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ครูมีพฤติกรรมการบริโภคที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.60) ครูมีเวลาพักผ่อนเพียงพอและเข้ารับการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.56) ครูมีสุขภาพจิตที่ดี มีความพร้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.59) และ ออกกำลังกายสม่ำเสมอ อย่างน้อย 3-4 ครั้งต่อสัปดาห์ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.56 - 0.64 มี

การกระจายข้อมูลน้อย ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 16 คำชี้แจงเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 : ผ่อนคลายดี (Y_2)

(n=50)

ข้อที่	ผ่อนคลายดี (Y_2)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ครูสามารถบริหารจัดการเวลาในการพักผ่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.96	0.63	มาก
2.	ครูมีวิธีจัดการกับความเครียดของตนเองได้อย่างเหมาะสม	4.08	0.49	มาก
3.	ครูมีวิธีจัดการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง	4.49	0.50	มาก
4.	ครูมีความพึงพอใจกับงานที่ตนเองทำ	3.92	0.64	มาก
5.	ครูมีเวลาในการทำกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย เช่น ออกกำลังกาย ดูหนัง ฟังเพลง อ่านหนังสือ	4.29	0.59	มาก
ภาพรวม		4.14	0.57	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผ่อนคลายดี (Y_2) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับคำชี้แจงเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูมีวิธีจัดการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ครูมีเวลาในการทำกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย เช่น ออกกำลังกาย ดูหนัง ฟังเพลง อ่านหนังสือ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.59) ครูมีวิธีจัดการกับความเครียดของตนเองได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.49) ครูสามารถบริหารจัดการเวลาในการพักผ่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.63) และครูมีความพึงพอใจกับงานที่ตนเองทำ มีคำชี้แจงเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.49 - 0.64 มีการกระจายข้อมูลน้อยลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 17 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 : น้ำใจดี (Y_3)

(n=50)

ข้อที่	น้ำใจดี (Y_3)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ครูมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม	4.24	0.43	มาก
2.	ครูมีความเอื้ออาทรและห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงาน	4.40	0.49	มาก
3.	ครูรู้บทบาท หน้าที่ของตนเอง และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.59	0.49	มากที่สุด
4.	ครูมีการพูดคุยกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนปัญหาและประสบการณ์ในการทำงาน	4.14	0.60	มาก
5.	ครูร่วมกันทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและเสริมสร้างความสามัคคีความเป็นหนึ่งเดียวกันในองค์กร	4.49	0.50	มาก
ภาพรวม		4.38	0.50	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 น้ำใจดี (Y_3) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ และระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูรู้บทบาท หน้าที่ของตนเอง และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ครูร่วมกันทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและเสริมสร้างความสามัคคีความเป็นหนึ่งเดียวกันในองค์กร ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.50) ครูมีความเอื้ออาทรและห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.49) ครูมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.43) และ ครูมีการพูดคุยกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนปัญหาและประสบการณ์ในการทำงาน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.43 - 0.60 มีการกระจายข้อมูลน้อย ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 18 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 : จิตวิญญาณดี (Y_4)

(n=50)

ข้อที่	จิตวิญญาณดี (Y_4)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ครูมีคุณธรรม ศีลธรรม มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี	4.06	0.62	มาก
2.	ครูมีความกตัญญูทักท้วงและรู้จักการให้	4.65	0.48	มากที่สุด
3.	ครูศรัทธาในศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และช่วยทำนุบำรุงอยู่เสมอ	4.92	0.27	มากที่สุด
4.	ครูรู้จักขอโทษและสำนึกผิดต่อความผิดที่ตนเป็นผู้กระทำหรือมีส่วนร่วมในการกระทำ	4.90	0.30	มากที่สุด
5.	ครูรู้จักการให้อภัยและยอมรับการขอโทษจากผู้ที่สำนึกผิด	4.94	0.24	มากที่สุด
ภาพรวม		4.69	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 18 พบว่า ความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จิตวิญญาณดี (Y_4) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ และระดับมาก จำนวน 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูรู้จักการให้อภัยและยอมรับการขอโทษจากผู้ที่สำนึกผิด ($\bar{X} = 4.94$, S.D. = 0.24) รองลงมา คือ ครูศรัทธาในศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และช่วยทำนุบำรุงอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.27) ครูรู้จักขอโทษและสำนึกผิดต่อความผิดที่ตนเป็นผู้กระทำหรือมีส่วนร่วมในการกระทำ ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.30) ครูมีความกตัญญูทักท้วงและรู้จักการให้ ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.48) และ ครูมีคุณธรรม ศีลธรรม มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.24 - 0.62 มีการกระจายข้อมูลน้อย ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 19 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 : ครอบครัวยุติ (Y₅)

(n=50)

ข้อที่	ครอบครัวยุติ (Y ₅)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ครูมีความผูกพันใกล้ชิด สนับสนุนกับคนในครอบครัว	4.66	0.64	มากที่สุด
2.	ครูไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้งภายในครอบครัว	4.84	0.42	มากที่สุด
3.	ครูให้ความสำคัญกับครอบครัวและดูแลครอบครัวเป็นอย่างดี	4.65	0.48	มากที่สุด
4.	ครูมีเวลาว่างให้กับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ	4.42	0.65	มาก
5.	ครูมีความสุขและมีกำลังใจดีในการทำงานจากครอบครัว	4.52	0.50	มากที่สุด
ภาพรวม		4.62	0.54	มากที่สุด

จากตารางที่ 19 พบว่า ความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ครอบครัวยุติ (Y₅) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ และระดับมาก จำนวน 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้งภายในครอบครัว ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.42) รองลงมา คือ ครูมีความผูกพันใกล้ชิด สนับสนุนกับคนในครอบครัว ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.64) ครูให้ความสำคัญกับครอบครัวและดูแลครอบครัวเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.48) ครูมีความสุขและมีกำลังใจดีในการทำงานจากครอบครัว ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.50) และ ครูมีเวลาว่างให้กับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.42 - 0.65 มีการกระจายข้อมูลน้อย ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 20 มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 : สังคมดี (Y_6)

(n=50)

ข้อที่	สังคมดี (Y_6)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดี มีความเกื้อกูลกับเพื่อนร่วมงาน	4.36	0.52	มาก
2.	ครูมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน	4.38	0.55	มาก
3.	ครูปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของโรงเรียน	4.94	0.24	มากที่สุด
4.	ครูรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเอง	4.85	0.41	มากที่สุด
5.	ครูใช้ชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	4.89	0.40	มากที่สุด
ภาพรวม		4.68	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 20 พบว่า ความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 สังคมดี (Y_6) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ และระดับมาก จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.94$, S.D. = 0.24) รองลงมา คือ ครูใช้ชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.40) ครูรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเอง ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.41) ครูมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.55) และ ครูมีความสัมพันธ์ที่ดี มีความเกื้อกูลกับเพื่อนร่วมงาน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.24 - 0.55 มีการกระจายข้อมูลน้อย ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 21 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 : ใฝ่รู้ดี (Y₇)

(n=50)

ข้อที่	ใฝ่รู้ดี (Y ₇)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.	ครูมีความสนใจและกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ	4.72	0.51	มากที่สุด
2.	ครูชวนขยายที่จะศึกษาต่อหรือเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของชีวิตและการทำงาน	4.72	0.57	มากที่สุด
3.	ครูมีความพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อเตรียมรับความรู้สิ่งใหม่ๆ	4.35	0.52	มาก
4.	ครูเข้าร่วมการอบรมหรือการศึกษาดูงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถในการสอนของตนเอง	4.52	0.56	มากที่สุด
5.	ครูแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ กับผู้อื่นอยู่เสมอ	4.60	0.57	มากที่สุด
ภาพรวม		4.58	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 21 พบว่า ความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ใฝ่รู้ดี (Y₇) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ และระดับมาก จำนวน 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูมีความสนใจและกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.72$, S.D. = 0.51) รองลงมา ครูชวนขยายที่จะศึกษาต่อหรือเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของชีวิตและการทำงาน ($\bar{x} = 4.72$, S.D. = 0.57) รองลงมา ครูแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ กับผู้อื่นอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.57) รองลงมา ครูเข้าร่วมการอบรมหรือการศึกษาดูงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถในการสอนของตนเอง ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.56) และ ครูมีความพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อเตรียมรับความรู้สิ่งใหม่ๆ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.51 - 0.57 มีการกระจายข้อมูลน้อย ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 22 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 : สุขภาพเงินดี (Y_8)

(n=50)

ข้อที่	สุขภาพเงินดี (Y_8)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ครูจัดสรรรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือนได้อย่างเหมาะสม	3.77	0.62	มาก
2.	ครูมีวินัยในการใช้จ่ายเงินอย่างเหมาะสม	3.73	0.62	มาก
3.	ครูมีการออมเงินเป็นประจำทุกเดือน	3.93	0.59	มาก
4.	ครูผ่อนชำระหนี้สินได้โดยไม่มีผลกระทบทางการเงิน	3.64	0.61	มาก
5.	ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการเงิน	3.63	0.63	มาก
ภาพรวม		3.74	0.61	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า ความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 สุขภาพเงินดี (Y_8) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูมีการออมเงินเป็นประจำทุกเดือน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ครูจัดสรรรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือนได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.62) ครูมีวินัยในการใช้จ่ายเงินอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.62) ครูผ่อนชำระหนี้สินได้โดยไม่มีผลกระทบทางการเงิน ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.61) และ ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการเงิน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.59 - 0.63 มีการกระจายข้อมูลน้อย ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 23 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 : การงานดี (Y₉)

(n=50)

ข้อที่	การงานดี (Y ₉)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ครูมีความรัก ผูกพันและภาคภูมิใจในที่ทำงาน	4.50	0.56	มากที่สุด
2.	ครูมีความสุขและความสบายใจในการทำงาน	4.41	0.59	มาก
3.	ครูภาคภูมิใจในองค์กรและมั่นใจในอาชีพของตน	4.79	0.41	มากที่สุด
4.	ครูพึงพอใจในตำแหน่ง รายได้และสวัสดิการที่ได้รับ	4.28	0.64	มาก
5.	ครูพอใจในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน	4.35	0.66	มาก
ภาพรวม		4.47	0.57	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่า ความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 การงานดี (Y₉) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ และระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูภาคภูมิใจในองค์กรและมั่นใจในอาชีพของตน ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.41) รองลงมา คือ ครูมีความรัก ผูกพันและภาคภูมิใจในที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.56) ครูมีความสุขและความสบายใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.59) ครูพอใจในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.66) และ ครูพึงพอใจในตำแหน่ง รายได้และสวัสดิการที่ได้รับ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.41 - 0.66 มีการกระจายข้อมูลน้อย ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษากับความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product - moment correlation coefficient) ดังรายละเอียดในตารางที่ 23

1. ตัวแปรต้น (X_{tot}) คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของเซอร์จิอวานนี (Sergiovanni) ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

- 1.1 การวางแผน (X_1)
- 1.2 การตัดสินใจ (X_2)
- 1.3 การจัดการองค์กร (X_3)
- 1.4 การประสานงาน (X_4)
- 1.5 การติดต่อสื่อสาร (X_5)
- 1.6 การมีอิทธิพล (X_6)
- 1.7 การประเมินผล (X_7)

2. ตัวแปรตาม (Y_{tot}) คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวกับความสุขตามแนวคิดการวัดความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER) ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้

- 2.1 สุขภาพดี (Y_1)
- 2.2 ผ่อนคลายดี (Y_2)
- 2.3 น้ำใจดี (Y_3)
- 2.4 จิตวิญญาณดี (Y_4)
- 2.5 ครอบครัวดี (Y_5)
- 2.6 สังคมดี (Y_6)
- 2.7 ใฝ่รู้ดี (Y_7)
- 2.8 สุขภาพเงินดี (Y_8)
- 2.9 การงานดี (Y_9)

ตารางที่ 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ของการบริหารสถานศึกษากับความสุข
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=50)

	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y ₉	Y _{tot}
X ₁	.322**	.280**	.362**	.042	.389**	.240*	.373**	.186	.510**	.582**
X ₂	.300**	.477**	.408**	.042	.424**	.353**	.425**	.266**	.227*	.589**
X ₃	.358**	.259**	.408**	.144	.331**	.426**	.332**	.218*	.262**	.547**
X ₄	.191	.385**	.449**	.118	.395**	.277**	.311**	.309**	.277**	.554**
X ₅	.296**	.399**	.326**	.198*	.293**	.351**	.458**	.182	.036	.475**
X ₆	.033	.078	.247*	.115	.031	.095	.267**	.016	.097	.165
X ₇	.273**	.330**	.418**	.001	.389**	.246*	.273**	.103	.170	.446**
X _{tot}	.374**	.469**	.547**	.143	.463**	.425**	.510**	.270**	.318**	.706**

** มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 พบว่า การบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม (X_{tot}) กับความสุขของครูโดยภาพรวม (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy}=.706^{**}$) เป็นค่าความสัมพันธ์กันเชิงบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม (X_{tot}) กับความสุขของครูรายด้าน (Y₁- Y₉) พบว่า มีความสัมพันธ์กันโดยเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง 7 ด้าน คือ น้ำใจดี (Y₃) ($r_{xy}=.547^{**}$) รองลงมา ใฝ่รู้ดี (Y₇) ($r_{xy}=.510^{**}$) รองลงมา ผ่อนคลายดี (Y₂) ($r_{xy}=.469^{**}$) รองลงมา ครอบครัวยดี (Y₅) ($r_{xy}=.463^{**}$) รองลงมา สังคมดี (Y₆) ($r_{xy}=.425^{**}$) รองลงมา สุขภาพดี (Y₁) ($r_{xy}=.374^{**}$) รองลงมา การงานดี (Y₉) ($r_{xy}=.318^{**}$) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ 2 ด้าน คือ สุขภาพเงินดี (Y₇) ($r_{xy}=.270^{**}$) และ จิตวิญญาณดี (Y₄) ($r_{xy}=.143$)

เมื่อพิจารณาความสุขของครูโดยภาพรวม (Y_{tot}) กับการบริหารสถานศึกษารายด้าน (X₁- X₇) พบว่า มีความสัมพันธ์กันโดยเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง 6 ด้าน คือ การตัดสินใจ (X₂) ($r_{xy}=.589^{**}$) รองลงมา การวางแผน (X₁)

($r_{xy}=.582^{**}$) รองลงมา การประสานงาน (X_4) ($r_{xy}=.554^{**}$) รองลงมา การจัดการองค์กร (X_3) ($r_{xy}=.547^{**}$) รองลงมา การติดต่อสื่อสาร (X_5) ($r_{xy}=.475^{**}$) รองลงมา การประเมินผล (X_7) ($r_{xy}=.446^{**}$) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ 1 ด้าน คือ การมีอิทธิพล (X_6) ($r_{xy}=.165$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน (X_1 - X_7) กับความสุขของครู (Y_{tot}) พบว่าการวางแผน (X_1) มีความสัมพันธ์กับความสุขของครู (Y_{tot}) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy}=.582^{**}$) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับความสุขของครูเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันโดยเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง 5 ด้าน คือ การงานดี (Y_9) ($r_{xy}=.510^{**}$) รองลงมา ครอบครัวยดี (Y_5) ($r_{xy}=.389^{**}$) รองลงมา ใฝ่รู้ดี (Y_7) ($r_{xy}=.373^{**}$) รองลงมา น้ำใจดี (Y_3) ($r_{xy}=.362^{**}$) รองลงมา สุขภาพดี (Y_1) ($r_{xy}=.322^{**}$) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ 4 ด้าน คือ ผ่อนคลายดี (Y_2) ($r_{xy}=.280^{**}$) รองลงมา สังคมดี (Y_6) ($r_{xy}=.240^*$) รองลงมา สุขภาพเงินดี (Y_8) ($r_{xy}=.186$) และ จิตวิญญาณดี (Y_4) ($r_{xy}=.042$)

การตัดสินใจ (X_2) มีความสัมพันธ์กับความสุขของครู (Y_{tot}) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy}=.589^{**}$) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับความสุขของครูเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันโดยเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง 6 ด้าน คือ ผ่อนคลายดี (Y_2) ($r_{xy}=.477^{**}$) รองลงมา ใฝ่รู้ดี (Y_7) ($r_{xy}=.425^{**}$) รองลงมา ครอบครัวยดี (Y_5) ($r_{xy}=.424^{**}$) รองลงมา น้ำใจดี (Y_3) ($r_{xy}=.408^{**}$) รองลงมา สังคมดี (Y_6) ($r_{xy}=.353^{**}$) รองลงมา สุขภาพดี (Y_1) ($r_{xy}=.300^{**}$) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ 3 ด้าน คือ สุขภาพเงินดี (Y_8) ($r_{xy}=.266^{**}$) รองลงมา การงานดี (Y_9) ($r_{xy}=.227^*$) และ จิตวิญญาณดี (Y_4) ($r_{xy}=.042$)

การจัดการองค์กร (X_3) มีความสัมพันธ์กับความสุขของครู (Y_{tot}) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy}=.547^{**}$) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับความสุขของครูเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันโดยเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง 5 ด้าน คือ สังคมดี (Y_6) ($r_{xy}=.426^{**}$) รองลงมา น้ำใจดี (Y_3) ($r_{xy}=.408^{**}$) รองลงมา สุขภาพดี (Y_1) ($r_{xy}=.358^{**}$) รองลงมา ใฝ่รู้ดี (Y_7) ($r_{xy}=.332^{**}$) รองลงมา ครอบครัวยดี (Y_5) ($r_{xy}=.331^{**}$) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ 4 ด้าน คือ การงานดี (Y_9) ($r_{xy}=.262^{**}$) รองลงมา ผ่อนคลายดี (Y_2) ($r_{xy}=.259^{**}$) รองลงมา สุขภาพเงินดี (Y_8) ($r_{xy}=.218^*$) และ จิตวิญญาณดี (Y_4) ($r_{xy}=.144$)

การประสานงาน (X_4) มีความสัมพันธ์กับความสุขของครู (Y_{tot}) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy}=.554^{**}$) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับความสุขของครูเป็นรายด้าน พบว่า มี

ความสัมพันธ์กันโดยเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง 5 ด้าน คือ น้ำใจดี (Y_3) ($r_{xy}=.449^{**}$) รองลงมา ครอบครัวยุติ (Y_5) ($r_{xy}=.395^{**}$) รองลงมา ผ่อนคลายดี (Y_2) ($r_{xy}=.385^{**}$) รองลงมา ใฝ่รู้ดี (Y_7) ($r_{xy}=.311^{**}$) รองลงมา สุขภาพเงินดี (Y_8) ($r_{xy}=.309^{**}$) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ 4 ด้าน คือ สังคมดี (Y_6) ($r_{xy}=.277^{**}$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ การงานดี (Y_9) ($r_{xy}=.277^{**}$) รองลงมา สุขภาพดี (Y_1) ($r_{xy}=.191$) และ จิตวิญญาณดี (Y_4) ($r_{xy}=.144$)

การติดต่อสื่อสาร (X_5) มีความสัมพันธ์กับความสุขของครู (Y_{tot}) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy}=.475^{**}$) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับความสุขของครูเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันโดยเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง 4 ด้าน คือ ใฝ่รู้ดี (Y_7) ($r_{xy}=.458^{**}$) รองลงมา ผ่อนคลายดี (Y_2) ($r_{xy}=.399^{**}$) รองลงมา สังคมดี (Y_6) ($r_{xy}=.351^{**}$) รองลงมา น้ำใจดี (Y_3) ($r_{xy}=.326^{**}$) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ 5 ด้าน คือ สุขภาพดี (Y_1) ($r_{xy}=.296^{**}$) รองลงมา ครอบครัวยุติ (Y_5) ($r_{xy}=.293^{**}$) รองลงมา จิตวิญญาณดี (Y_4) ($r_{xy}=.198^*$) รองลงมา สุขภาพเงินดี (Y_8) ($r_{xy}=.182$) และ การงานดี (Y_9) ($r_{xy}=.036$)

การมีอิทธิพล (X_6) มีความสัมพันธ์กับความสุขของครู (Y_{tot}) โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ($r_{xy}=.165$) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับความสุขของครูเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันโดยเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ 9 ด้าน คือ ใฝ่รู้ดี (Y_7) ($r_{xy}=.267^{**}$) รองลงมา น้ำใจดี (Y_3) ($r_{xy}=.247^*$) รองลงมา จิตวิญญาณดี (Y_4) ($r_{xy}=.115$) รองลงมา การงานดี (Y_9) ($r_{xy}=.097$) รองลงมา สังคมดี (Y_6) ($r_{xy}=.095$) รองลงมา ผ่อนคลายดี (Y_2) ($r_{xy}=.078$) รองลงมา สุขภาพดี (Y_1) ($r_{xy}=.033$) รองลงมา ครอบครัวยุติ (Y_5) ($r_{xy}=.031$) และ สุขภาพเงินดี (Y_8) ($r_{xy}=.016$)

การประเมินผล (X_7) มีความสัมพันธ์กับความสุขของครู (Y_{tot}) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy}=.446^{**}$) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับความสุขของครูเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันโดยเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ น้ำใจดี (Y_3) ($r_{xy}=.418^{**}$) รองลงมา ครอบครัวยุติ (Y_5) ($r_{xy}=.389^{**}$) รองลงมา ผ่อนคลายดี (Y_2) ($r_{xy}=.330^{**}$) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ 6 ด้าน คือ สุขภาพดี (Y_1) ($r_{xy}=.273^{**}$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ใฝ่รู้ดี (Y_7) ($r_{xy}=.273^{**}$) รองลงมา สังคมดี (Y_6) ($r_{xy}=.246^*$) รองลงมา การงานดี (Y_9) ($r_{xy}=.170$) รองลงมา สุขภาพเงินดี (Y_8) ($r_{xy}=.103$) และ จิตวิญญาณดี (Y_4) ($r_{xy}=.001$)

เมื่อพิจารณาการบริหารสถานศึกษารายด้าน (X_1 - X_7) กับความสุขของครูรายด้าน (Y_1 - Y_9) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) สูงสุด คือ การวางแผน (X_1) มีความสัมพันธ์กับการงานดี (Y_9) ($r=.510^{**}$) เป็นค่าความสัมพันธ์กันในเชิงบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษากับความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 2) ความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และ 3) การบริหารสถานศึกษากับความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 59 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือ ผู้รักษาการในตำแหน่ง จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 118 คน แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) และ แบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวกับความสุขของครู ตามแนวคิดการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 50 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 84.75 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard division S.D.) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษากับความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการวางแผน และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การตัดสินใจ การจัดการองค์กร การประเมินผล การประสานงาน การมีอิทธิพล และการติดต่อสื่อสาร
2. ความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ จิตวิญญาณดี สังคมดี ครอบครัวดี ใฝ่รู้ดี และอยู่ในระดับ

มาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การงานดี น้ำใจดี ผ่อนคลายดี สุขภาพดี และ สุขภาพเงินดี

3. การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยข้างต้น สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นบุคคลที่มีความเหมาะสมในด้านคุณวุฒิ ซึ่งในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร บุคคลจะต้องผ่านการศึกษาระดับปริญญาโท ปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ผ่านการฝึกอบรมอย่างเข้มข้นโดยสถาบันพัฒนาผู้บริหารจากกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด โดยการอบรมและพัฒนาแต่ละหลักสูตร ส่วนใหญ่จะครอบคลุมการบริหารทั้งด้านการวางแผน การตัดสินใจ การจัดการองค์กร การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การมีอิทธิพล และการประเมินผล ซึ่งเมื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ยังได้ใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มี ในการบริหารงานโรงเรียนและการปฏิบัติงานร่วมกับครูอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การวางแผนปฏิบัติงานที่มีระบบ ทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว จนทำให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานนั้นๆ การตัดสินใจที่มีความรอบคอบ เด็ดขาด ชัดเจน ทำให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างไม่สับสน มีการประสานงานกันอย่างต่อเนื่อง มีการประชุมฝ่ายต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างผู้บริหารกับครู ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเมื่อมีการพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน โดยการขอคำปรึกษาหารือหรือข้อเสนอแนะเพื่อประกอบเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เป็นต้น นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ โดยการเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นการช่วยให้ผู้บริหารมีความตื่นตัว รู้จักปรับตัว และปรับการบริหารให้ทันกับปัจจุบันและสามารถนำไปปรับใช้ในการบริหารด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและเข้ากับบริบทของสถานศึกษานั้นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เลื่อนวิทยา ศรีสมุทร ที่ศึกษาเรื่องเรื่อง กระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น ของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ กระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สลิลทิพ ชูชาติ ที่ศึกษาเรื่องเรื่อง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญธิริกา หนองภักดิ์ ที่ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายแก่งสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก่งสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาการบริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ การวางแผน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การวางแผนเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นมากในการบริหาร โดยเฉพาะในฐานะผู้บริหารที่มีอำนาจในการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องมีการจัดทำแผนปฏิบัติงานของโรงเรียนไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมทั้งปีการศึกษา ตลอดจนวางแผนงานเรื่องต่าง ๆ อย่างมีระบบโดยร่วมกับคณะครูหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สอดคล้องกับแนวคิดของ ประชุม รอดประเสริฐ ที่กล่าวว่า การวางแผนเป็นกระบวนการที่บุคคลหรือหน่วยงานได้กำหนดขึ้นไว้ล่วงหน้าเพื่อการปฏิบัติงานในอนาคตการวางแผนประกอบด้วยกระบวนการต่าง ๆ หลายขั้นตอน ซึ่งบางขั้นตอนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการกระทำก่อนและด้วยความรวดเร็ว ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย (goals) ที่ได้กำหนดไว้ การวางแผนมีคุณค่าอย่างมากต่อวัตถุประสงค์ (objective) ขององค์การหรือของหน่วยงาน และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความมุ่งหมายส่วนตนของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติตามภารกิจทั้งหลาย และสอดคล้องกับแนวคิดของเซอร์จิโอวานนี และคาร์เวอร์ (Sergiovanni and Carver) ที่กล่าวว่า การวางแผนคือกระบวนการตัดสินใจล่วงหน้าที่แตกต่างกันจากกิจกรรมการตัดสินใจอื่นที่มีความเป็นระบบ มีความละเอียดและต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติบัณฑิต สาระพัฒน์ ที่ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดสะแกงาม สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร

โรงเรียนวัดสะแกงาม สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปน้อย ดังนี้ พฤติกรรมด้านการวางแผน พฤติกรรมด้านการประสานงาน พฤติกรรมด้านการติดต่อสื่อสาร พฤติกรรมด้านการจัดการองค์กร พฤติกรรมด้านการมีอำนาจอิทธิพล พฤติกรรมด้านการตัดสินใจ และพฤติกรรมด้านการประเมินผล ส่วนการบริหารสถานศึกษาด้านการติดต่อสื่อสาร แม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารได้ดี สามารถถ่ายทอดข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ข้อเท็จจริง และข้อคิดเห็นไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจนและเข้าใจตรงกันทั้งสองฝ่าย มีการประชุม ปรึกษาร่วมกันอยู่เสมอ จึงทำให้ทราบถึงสิ่งที่ยังขาดแคลนหรือความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเกิดความร่วมแรงร่วมใจและความสามัคคีกันในองค์กร เพราะผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีต่อกัน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กรเกิดประสิทธิภาพได้อย่างสูงสุด สอดคล้องกับรอบบิน และเดอเซนโซ ที่กล่าวว่า การสื่อสารคือ การสื่อความหมายและการทำความเข้าใจกับความหมายที่อีกฝ่ายหนึ่งสื่อสารมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติบัณฑิต สารพัฒน์ ที่ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดสะแกงาม สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดสะแกงาม สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปน้อย ดังนี้ พฤติกรรมด้านการวางแผน พฤติกรรมด้านการประสานงาน พฤติกรรมด้านการติดต่อสื่อสาร พฤติกรรมด้านการจัดการองค์กร พฤติกรรมด้านการมีอำนาจอิทธิพล พฤติกรรมด้านการตัดสินใจ และพฤติกรรมด้านการประเมินผล

2. ความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีทิศทางและแนวทางในการบริหารงานด้านบุคคลได้อย่างมีคุณภาพ โดยใช้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) คือ การปกครอง การบริหาร การจัดการการควบคุมดูแล กิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งหลักธรรมาภิบาลนั้นประกอบด้วย 6 หลักการ คือ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับครูอย่างสม่ำเสมอ อันจะทำให้ครูเกิดความรู้สึกที่ดี รักและผูกพันกับสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งครูยังเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงทั้งด้านสวัสดิการและผลตอบแทนที่น่าพึงพอใจ ทำให้ครูลดความกังวลในเรื่องค่าครองชีพไปได้มาก ตลอดจนนักเรียนส่วนใหญ่ต่างมีความพร้อมในการเรียน ผู้ปกครองให้ความสำคัญร่วมมือในการช่วยกันดูแลบุตรหลานและ

สนับสนุนโรงเรียนอย่างเต็มที่ นอกจากนี้โรงเรียนส่วนใหญ่ยังอยู่ในสภาพแวดล้อมและพื้นที่ที่มีความเจริญด้านต่าง ๆ อย่างครบครัน ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยี สื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ ที่มีความทันสมัย และมีการคมนาคมที่สะดวก ซึ่งจะช่วยลดความเครียดของครูได้เป็นอย่างดี เมื่อครูมีความสุขก็จะเกิดแรงจูงใจในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมา ซึ่งจะเห็นว่าครู คือ ทรัพยากรที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะครูต้องถ่ายทอดวิชาความรู้และจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองจนเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข และสร้างประโยชน์ให้กับสังคม ประเทศชาติต่อไป ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องช่วยสร้างความสุขและให้ครูมีกำลังใจ มีแรงจูงใจ เพราะเมื่อครูมีความสุขทั้งกายและใจ ก็จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ พุ่มพรั่งร่างกายแรงใจอย่างสุดความสามารถ และทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับ ฟิชเชอร์ (Fisher) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นประสบการณ์ที่น่าพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำหรือเป็นทัศนคติด้านบวกที่มีต่องานแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ 1) ระดับภายใน บุคคลที่เกิดเพียงชั่วคราว (Transient level) เป็นความรู้สึกต่องาน หรือเหตุการณ์ในงาน ณ เวลา ขณะนั้น โดยเป็นความรู้สึกที่มีอยู่ไม่นาน และการวัดความสุขระดับนี้เป็นการวัดสภาวะความรู้สึกที่เกิดขึ้น ณ ช่วงเวลา เช่น ความสนุก ยินดี มีความสุขและพอใจ ซึ่งมีผลทำให้เกิดความสิ้นไหวของงาน 2) ระดับบุคคล (Person level) ความสุขในระดับบุคคลนี้ มีความสัมพันธ์กับสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรและการวัดสิ่งที่ก่อให้เกิดความสุขในระดับบุคคลนี้ เป็นการวัดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน และการยึด มั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคคล 3) ระดับหน่วยงาน (Unit level) หรือองค์กร (Organization) เป็นความสุขที่เกิดจากสมาชิกในกลุ่มหรือทีมการทำงานมีความสุขและส่งผลให้เกิดความสุขในระดับกลุ่ม ซึ่งจะช่วยให้การคงอยู่ของบุคคลในองค์กรและเชื่อว่าความสุขในแต่ละระดับจะมีผลต่อการปฏิบัติงานและเชื่อว่าเมื่อบุคคลมีความสุขมากกว่าปกติจะปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ส่วน แมเนียน (Manion) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงานมี 4 องค์ประกอบ คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ 1) การติดต่อสัมพันธ์ (connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงาน เกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดี บุคลากรที่ตนปฏิบัติงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการทำงานกับบุคลากรต่าง ๆ 2) ความรักในงาน (Love of the work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกทางบวกที่ได้ปฏิบัติ มีความเพลิดเพลินเมื่อได้ปฏิบัติงาน บรรณาณที่จะทำงาน รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงาน ภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบงาน 3) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) เป็น

การรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ความก้าวหน้าองค์การเกิดการพัฒนา 4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าคุณเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของคุณเกี่ยวกับเรื่องงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ แอนดรู ที่ได้ศึกษาถึงผลลัพธ์ที่แตกต่างสำหรับการทำงานอย่างมีความสุข พบว่า คนแต่ละคนจะรู้จักชีวิตของตนเองทั้งในที่ทำงานและนอกที่ทำงาน และจะพยายามหาสิ่งต่าง ๆ มาเติมเต็มชีวิตเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งคนที่มีลักษณะนิสัยที่มีความสุขจะดูเป็นคนกระฉับกระเฉงมากกว่า และสามารถต่อสู้กับความกดดันต่าง ๆ ได้ โดยในการทำงานหากผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ก็จะทำให้ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ มีความสุขไปด้วย การมีทัศนคติด้านบวกต่อสิ่งรอบรอบตัวก็มีผลต่อการทำงานเช่นกัน การมีความสุขที่มากจะช่วยให้มีพลัง และเป็นแรงกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเวลาที่เจอปัญหาต่าง ๆ โดยผู้นำควรจะสร้างความสามัคคีและเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ให้มีคุณภาพมากขึ้นภายในองค์กร โดยองค์กรนั้นต้องการผู้นำที่สร้างความสุขให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฮลิวเวล (Helliwel) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขและสุขภาวะที่ดี ซึ่งจากงานวิจัยได้ข้อสรุป 3 ข้อ ที่เป็นพื้นฐานให้เกิดความสุข คือ 1) การมองโลกให้เป็นบวกมากกว่าลบ โดยจากงานวิจัยของเขาไม่ได้ศึกษาแค่เรื่องเกี่ยวกับความสุข แต่ยังศึกษาว่าสิ่งใดที่ทำให้ชีวิตและการทำงานเป็นสุขอย่างแท้จริง และได้มีงานวิจัยที่สนับสนุนว่า การมองให้เป็นบวกมากกว่าลบยังช่วยให้มีชีวิตที่ยืนยาวอีกด้วย 2) สนใจสังคมมากกว่าวัตถุนิยม พวกที่คิดถึงวัตถุนิยมมักจะคิดว่าการมีบ้านหลังใหญ่และการมีเงินเดือนที่มาก จะทำให้พวกเขามีความสุขแต่การให้ได้มาซึ่งชีวิตแบบที่เขาต้องการต้องแลกมาด้วยการพักผ่อนที่น้อยลง การใช้ชีวิตร่วมกับคนอื่นน้อยลง ซึ่งความสุขจะลดน้อยลงตามมาด้วย แต่เฮลิวเวล (Helliwel) พบว่าการเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างลูกน้องและหัวหน้าเพียง 1% จะช่วยเพิ่มความสุขได้เทียบเท่ากับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นถึง 30% 3) มีความเพ้อเพื่อมากกว่าเห็นแก่ตัวคนที่รู้จักแบ่งปันมากโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทนจะมีความสุขมากกว่าคนที่แบ่งปันน้อยกว่า และเมื่อเราได้ร่วมกันทำสิ่งหนึ่งให้กับใครสักคน เมื่อนั้นความสุขที่ยิ่งใหญ่จะเกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ นิลภักย์ ที่ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครสังกัดสำนักงานเขตบางพลัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธารินทร์ ระศร ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตศึกษามัชฌมศึกษา เขต 21

ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัชฉิม เขต 21 อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาความสุขของครูเป็นรายด้าน พบว่า จิตวิญญาณดี อยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่ามัชฉิมเลขคณิตสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีคุณธรรมศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี มีความกตัญญูตเวที รู้จักการให้ มีความเลื่อมใสศรัทธาในศาสนา รู้จักละเอียดเมื่อทำผิดและรู้จักการให้อภัย ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่ควรได้รับการปลูกฝังตั้งแต่เด็ก เพราะหากผู้ใดมีคุณธรรมศีลธรรมมากก็ย่อมทำงานร่วมกับผู้อื่นและใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข สงบสุขมากเช่นกัน สอดคล้องกับ พุทธทาสภิกขุ กล่าวว่า ความสุขมี 3 ระดับ 1) สุขเพราะไม่เบียดเบียน เป็นความสุขค่อนข้างจะเป็นเรื่องสังคมหรือของหมู่คณะ ถ้าไม่เบียดเบียนก็จะเป็นสุขหรือไม่เห็นแก่ตัว 2) สุขเพราะอยู่เหนืออำนาจมาก หรือเป็นความสุขเพราะอยู่เหนือกิเลสที่จะมากกระทบตัวเรา เป็นความรัก ความหลงใหลในสิ่งต่าง ๆ หรือการกำหนดยินดี อารมณ์ที่เกิดขึ้นถือว่าเป็นกามอย่างหนึ่งในการหลงใหลทั้งตัวบุคคล วัตถุ ก่อให้เกิดความทุกข์ได้ทั้งนั้น 3) สุขเพราะละตัวเสียได้ เพราะถ้าละเรื่องนี้ได้ก็จะมียึดมั่นถือมั่นว่า ตัวกู-ของกู อยากจะเหนือผู้อื่น สิ่งสำคัญที่สุดใน 3 ข้อนี้คือ การไม่มีตัวกูของกู ถ้าคิดได้เสียแต่แรกก็จะไม่เบียดเบียนใครและก็จะไม่เห็นแก่ตัว นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ อนุพงศ์ รอดบุญปาน ที่ได้ศึกษาเรื่อง องค์การแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวัง ยาว) ผลการวิจัยพบว่า องค์การแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า มี 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ คุณธรรม และ อีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฉิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ มีสังคมดี การหา ความรู้ น้ำใจงาม ครอบครัวยุติ การผ่อนคลาย สุขภาพดี และใช้เงินเป็น

ส่วนสุขภาพเงินดี มีค่ามัชฉิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก แต่ก็อยู่ในอันดับท้ายสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ถึงแม้ว่าปัจจุบันค่าครองชีพจะสูงขึ้นมาก แต่ครูก็สามารถจัดสรรรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือนได้อย่างเหมาะสม มีการออมเงินเป็นประจำทุกเดือน ผ่อนชำระหนี้สินได้โดยไม่มีผลกระทบทางการเงิน อีกทั้งครูยุคใหม่มีความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการเงินและอาจมีรายได้จากหลายช่องทาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ แมคบริด (McBride) ที่พบว่าอิทธิพลของรายได้ต่อความสุขไม่ได้เกิดจากจำนวนรายได้เท่านั้นแต่เกิดจากความพอใจในรายได้ด้วย ซึ่งบุคคลมักเปรียบเทียบระดับรายได้ (relative income) ได้ใน 2 ลักษณะลักษณะแรก คือ การเปรียบเทียบภายนอก (external) หมายถึงการเปรียบเทียบกับเพื่อนที่มีอายุ เพศ อาชีพ หรือชนชาติเดียวกัน ลักษณะที่สอง คือ การเปรียบเทียบภายใน (internal) หมายถึงการเปรียบเทียบกับประสบการณ์ที่บุคคลได้รับในอดีต นอกจากนี้แมคบริด (McBride) ยังพบว่าการเปรียบเทียบระดับรายได้ส่งผลต่อความสุขของบุคคลที่มีระดับรายได้สูงกว่าบุคคลที่มีระดับรายได้ต่ำอีกด้วย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพงศ์ รอดบุญปาน ที่ได้ศึกษาเรื่อง องค์การแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวัง ยาว) ผลการวิจัยพบว่า

องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ คุณธรรม และ อีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ มีสังคมดี การหาความรู้ นำใจมาครอบครองที่ดี การผ่อนคลาย สุขภาพดี และใช้เงินเป็น

3. การบริหารสถานศึกษากับความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีการบริหารตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด โดยผ่านการอบรมและพัฒนาแต่ละหลักสูตรจากกระทรวงศึกษาธิการ ที่ส่วนใหญ่จะครอบคลุมการบริหารทั้ง 7 ด้าน ตามแนวคิดของเซอร์จิโอวานนี ได้แก่ การวางแผน การตัดสินใจ การจัดการองค์กร การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การมีอิทธิพล และการประเมินผล ซึ่งเมื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ยังได้ใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มี ในการบริหารงานโรงเรียนและการปฏิบัติงานร่วมกับครูอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การวางแผนปฏิบัติงานที่มีระบบ ทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว จนทำให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานนั้นๆ การตัดสินใจที่มีความรอบคอบ เด็ดขาด ชัดเจน ทำให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างไม่สับสน มีการประสานงานกันอย่างต่อเนื่อง มีการประชุมฝ่ายต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างผู้บริหารกับครู ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเมื่อมีการพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน โดยการขอคำปรึกษาหารือหรือข้อเสนอแนะเพื่อประกอบเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีทิศทางและแนวทางในการบริหารงานด้านบุคคลได้อย่างมีคุณภาพ โดยใช้หลักธรรมาภิบาล คือ การปกครอง การบริหาร การจัดการการควบคุมดูแล กิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้หากผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับครูอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ครูเกิดความรู้สึกที่ดี มีความรักและผูกพันกับสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อครูมีความสุขทั้งกายและใจก็จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ พุ่งเททั้งแรงกายแรงใจอย่างสุดความสามารถ และทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งตรงกับสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้ คือ การบริหารสถานศึกษากับความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน ดังจะเห็นได้ว่าหากผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารที่ดีและเหมาะสม ความสุขของครูก็จะเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

สอดคล้องกับ ชไมพร ชัคตตรัยกุล ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 มีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สลิลทิพ ชูชาติ ที่ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อภิชาติ นิลภาทย์ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับ ธารินทร์ ระสร ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษากับความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษากับความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ให้ดียิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษากับความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่าการบริหารสถานศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในอันดับสุดท้าย โดยผู้บริหารแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ เป็นข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นควรพัฒนา ส่งเสริมการบริหารสถานศึกษา ในเรื่องของการประชุม ชี้แจง

ให้ชัดเจน กระชับ รวดเร็ว และรับฟังความคิดเห็นของอีกฝ่ายให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้งานต่าง ๆ สำเร็จ ลุล่วงด้วยดี

2. ผลการวิจัยพบว่าความสุขของครู ด้านสุขภาพเงินดี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในอันดับสุดท้าย โดยครูมีความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการเงิน เป็นข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นควรพัฒนา ส่งเสริมผลความสุขของครูในเรื่องของการให้ความรู้เรื่องงานเงิน การวางแผนการเงิน การออม และการลงทุนให้แก่ครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

3. ผลการวิจัยพบว่าการบริหารสถานศึกษาสัมพันธ์กับความสุขของครู โดยการบริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความสุขของครูสูงที่สุด ดังนั้นผู้บริหารกับครูจึงควรระดมความคิด รับฟังความคิดเห็น และร่วมกันตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน สถานศึกษา และส่วนรวมต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษากับความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ได้แพร่หลายออกไป และเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักวิชาการ และผู้สนใจทั่วไป จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาเพิ่มเติม ด้านการติดต่อสื่อสาร และความสุขของครูเพิ่มเติม ด้านสุขภาพเงินดี
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
4. ควรมีการศึกษาวิจัยการบริหารสถานศึกษากับความสุขของครูในเขตพื้นที่อื่น

รายการอ้างอิง

ภาษาต่างประเทศ

- Alexander Kjerulf. **Praise for Happy Hour is 9 to 5**. Petersburg: Alexander, 2009.
- Atchison, T.J. and Hill W.W.. **Management: Today Managing Work in Organization**.
New York: Harcourt Brace Javanovich, 1978.
- Bush, Tony and Coleman, Marianne. **Leadership and Strategic Management in Education**. Great Britain: Paul Chapman Publishing Ltd, 2006.
- Campbell, R.F. and other. "On the Nature of Organization Effectiveness." **New Purposives on Organizational Effectiveness**. San Francisco: Jassay Bass, 1977.
- Carter V. Good. **Dictionary of Education**. 3rd ed. New York: McGraw – Hill book Co., 1973.
- Dalton E. Macfarland. **Management: Principles and Practice**. New York: The Macmillan, 1970.
- Drucker, Peter F. **The Effective executive**. Australia: Wadsworth, 2005.
- E. Diener. "Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index." **American Psychologist** 1, 55, 2000.
- Edward H. Litchfield. "Notes on General Theory of Administration." **Administrative Science Quarterly** 1, 1956.
- F, Heylighen. **Happiness**. Accessed 20 March 2020, Available from <http://pespmcl.vub.ac.be/happines.html>.
- Fisher CD. **Happiness at Work International journal of management review**. n.p., 2010.
- Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein. **Educational Administration: Concepts and practices**. 6th ed. Belmont, CA: Wadsworth, 2012.
- Gary Dessler. **Management**. New jersey: Prentice-Hill, 1998.
- Gene Burton and Manab Thakur. **Management Today: Principle and Practice**. New Delhi: Tata McGraw-Hill, 1995.
- George R. Terry. **Principle of Management**. 3rd ed. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin, 1968.

- Gibson L. and John M. Ivancevich. **Fundamentals of Management**. Dallas Texas: Publication, 1971.
- Good, C.V. **Dictionary of Education**. New York: Mcfraw-Hill, 1973.
- Griffin, E. Daniel. **Human Relations in School Administration**. New York: Appleton Century, 1956.
- Guwick and Urwick. **Coordination**. Accessed 15 April 2020, Available from <http://www.impressionconsult.com/web/index.php/articles/408-article7092012.htm>
- Harold Koontz and Cyril O'Donnell. **Principles of Management**. New York: McGraw-Hill Book Company, 1970.
- Herbert A. Simon. **Administrative Behavior**. 4th ed. New York: The Free Press, 1997.
- Herbert A. Simon. **The New Science of Management Decision**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1977.
- Hertbert A Simon, Smithburg, and Thomson. **Public Administration**. New York: Alfred A. Knopf, 1961.
- Herbert G. Hicks. **Management**. New York: McGraw-Hill Book Company, 1981.
- Hersey, P., Blanchard, K.H. and Johnson, D.e. **Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources**. 8th ed. New Jersey: Prentice all, 2001.
- Herzeberg, Frederick and Others. **The motivation of work**. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons, 1982.
- Hoy, Wayne K. and Cecil G, Miskel. "Education Administration: Theory." **Research and Practice**. 6th ed. Washington, DC: Mc Graw-Hill International Edition, 2001.
- Irwin D Bross. **Design for Decision**. New York: Macmillan Publishing, 1953.
- Jame Owen. "The Principalship: Theory." **Michigan Business Review** 25, 1973.
- John A. Ramseyer and Others. **Factor Affecting Education Administration**. Ohio: Ohio State University, 1995.
- Lee J. Cronbach. "Course Improvement through Evaluation." **Educational theory and Practice**. 30, 1973
- Leslie W Rue and Nicholas J Mathys. **Management: Skills and Application**. 8th ed. Chicago, Ill: Irwin, 1997.
- Makikangas, A, Feldt, T, & Kinnunen. "Warr's Scale of job-related affective wellbeing: A longitudinal examination of its structure and relationships with work

- characteristic.” **Work & Stress** 21, 3, 2007.
- Manion, J,. “Joy at work: creation a positing work place.” **Journal of Nursing Administration**, 33,22, 2003.
- Mill, J.S.. **Utilitarianism**. New York: The library of liberal Arts, 1995.
- Oswold, Lori Jo.. **School – Based Management**, 2005.
- Paul B. Horton and Chester L. Hunt. **Sociology**, 2nd ed. New York: McGraw-Hill, 1986.
- Peter, T. J. and Waterman, R. H.. **In search of excellence**. New York: Harper and Row, 1992.
- Peter Warr. “The measurement of well-being and other aspects of mental health.” **Journal of Occupation Psychology** 63, 1990.
- Ralph B. Kimbroug and Michael Y. Nummery. **Education Administration**. New York: Macmillan, 1983.
- Rensis Likert. **New patterns of Management**. Tokyo: McGraw – Hill Kogakusha, Ltd., 1961.
- Rosemarie Gomea Maciel. **Do principals make a difference? An analysis on practices**, 6th ed. Belmont, CA: Wadsworth, 2012.
- Schiefelbein, E.. **Expect opinion as an instrument for assessing investment in primary education**. New Jersey: Prentice – Hall, 2000.
- Schneider, Alex and Burton, Neil. "Personal Intelligences: The fourth pillar of school principalship." **Management in Education**, 2008.
- Sergiovanni R. **Managing organizational behavior**. New York: John Wiley & Sons, 1982.
- Sergiovanni R., Thomas J. and other. **Education Governance and Administration**. Englewood Cliffs, ZN.J: Prentice Hell, 1980.
- Smith and Others. **The Education’s Encyclopedia**. New Jersey: Prentice-Hall, 1962.
- Stephen P. Robbins and David A. DeCenzo. **Fundamentals of Management**. 2nd ed. Saddle River, N.J.: Prentice-International, 1998.
- Stufflebeam D. L. “Evaluation in Education and Human Serviced.” **Evaluation Models III**, 1,49, 2003.
- Thaischool. **School Administration**. Accessed 4 August 2020, Available from http://www.thaischool.in.th/_files_school/86100385/other/ita_86100385_1_2020

0904-150143.pdf.

Thomas J. Sergiovanni. **The principalship: a reflective practice perspective**. Boston: Allyn and Bacon, 1987.

Thomas J. Sergiovanni and Carver. **Managing Organization Behavior**. New York: John Wiley & Sons, 1982.

W.G. Scoot and T.R. Mitchell. **Organization Theory: A Structural and Behavioral Analysis**. Illinois: Irwin, 1972.

Waltman, J.W.. "Politics and Planning in American School Districts: Who What How The Southern journal of Education Research." *Journal of School Health*, 1981.

Zids, Oakers. **New and Old Paradigms of Educational Management in Latvia's Context**, 2006.

ภาษาไทย

กระทรวงสาธารณสุขกรมสุขภาพจิต. "ความสุขและสุขภาพจิตในบริบทของสังคมไทย." **สมาคมนิตแพทย์แห่งประเทศไทย**. 3 (กรกฎาคม - ตุลาคม 2556).

กวี วงศ์พัฒน์. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ : ปี.เค. อินเทอร์เน็ต, 2550.

เกียรติบัณฑิต สารพัฒน์. "เรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดสะแกงาม สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร." *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 2557.

เฉลิมพงศ์ จรณสมปโน (แก้วกัณหา). "การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 อามะม่วงกั จังหวัดนครสวรรค์." *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 2556.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. "ความสุขในที่ทำงาน," **Executive Journal**, 2555.

ชไมพร ชัดตริย์กุล. "การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3." *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*, 2556.

ญานิกา วงษ์สุริรัตน์. "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงานโดยมีความเพลินเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์: กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมาก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่ง

- หนึ่งในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554.
- ถวัลย์ นาเวียง. “การตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 2557.
- ธร สุนทรายุทธ. **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป**. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์, 2555.
- ธัญญรัตน์ แสงสว่าง. **ทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. เข้าถึงเมื่อ 18 มีนาคม 2562. เข้าถึงได้จาก <http://www.L3nr3org/post/356649>.
- ธารินทร์ ระศร. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 21.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 2560.
- บุญอุทริกา หนองภักดี. “พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก่งหลวงบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบุรีรัมย์, 2556.
- ประชุม รอดประเสริฐ. **นโยบายและการวางแผน หลักการและทฤษฎี**. เข้าถึงเมื่อ 4 เมษายน 2562. เข้าถึงได้จาก https://www.elearning.msu.ac.th/opencourse /0109501/unit03/unit03_027 ref.htm.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. **การพัฒนาความคิด**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: 1991 เทคนิค พรินต์ติ้ง, 2556.
- ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์. **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2554.
- พจนรินทร์ เหลืองอร่ามญา. “ทักษะการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 8.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.
- พวงเพ็ญ ชูณหปราณ. “ความสุขในการทำงาน.” **วารสารพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย**. ฉบับพิเศษ, 2559.
- พะยอม วงศ์สารศรี. **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภาจำกัด, 2554.
- ภารดี อนันต์นาวี. **หลักแนวคิดทฤษฎีการบริหารทางการศึกษา**. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนต์รี, 2555.
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. “การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2555.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์
พับลิเคชันส์, 2554.

เลื่อนวิทยา ศรีสมุทร. “กระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ
ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 2.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2555.

ว.วชิรเมธี. **เรียนรู้ทุกซีได้สุขเป็นกำไร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ปรมาณู, 2554.

วิชาญ ระดมกิจ. “ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีอพนัน.” วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
ศิลปากร, 2559.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: เอช.เอ็น. กรุ๊ป,
2558.

วีระ กุลเพ็ง. **การสร้างความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) ด้วยการบริหารตนเอง**.
เข้าถึงเมื่อ 20 มีนาคม 2562 เข้าถึงได้จาก <http://www.peoplevalue.co.th>.

ศิริชัย กาญจนวาสี. “การพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา.”
วารสารครุศาสตร์. 31, 3. (มีนาคม – มิถุนายน 2556).

ศิรินทิพย์ พอมน้อย. **ความสุขในการทำงาน**. เข้าถึงเมื่อ 15 พฤษภาคม 2559. เข้าถึงได้จาก
<http://www.oknation.net/blog/print.php?id=278062>.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER**. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส, 2555.

ศิริบุรณ์ สายโกสุม. **บทความวิจัยเรื่อง ความสุขของอาจารย์**. เข้าถึงเมื่อ 24 มีนาคม 2562. เข้าถึง
ได้จาก <http://thailandresearchjournal.blogspot.com>

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. **9 รุ่น 1 รู้เฟื่องเรื่องศัพท์การบริหารธุรกิจ/การบริหารรัฐกิจ**.
กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์, 2556.

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล. **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง
(HAPPINOMETER), ความสุข 9 มิติของ HAPPINOMETER**. นครปฐม: สถาบันวิจัย
ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2555.

สมบุรณ์ พรรณภาพ. **ประวัติและปรัชญาการศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ: ทัพย์อักษรการพิมพ์, 2558.

สมพงศ์ เกษมสิน. **การบริหาร**. เข้าถึงเมื่อ 28 มีนาคม 2562 เข้าถึงได้จาก
<http://lib.vu.ac.th/ULIB/dublin.php?ID=2296>.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. **วิธีวิทยาการประเมิน: ศาสตร์แห่งคุณค่า**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555.

สมิต สัจฉกร. **ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับการประสานงาน**. เข้าถึงเมื่อ 15 เมษายน 2562 เข้าถึง

ได้จาก http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?

สรวงมณต์ สิริธิตสมาน. **คินครูสู่ห้องเรียน**. เข้าถึงเมื่อ 10 มกราคม 2562. เข้าถึงได้จาก

<http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=39891&Key=newsresearch>.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2555.

สลิลทิพ ชูชาติ. “พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช**

วิทยาลัย, 2556.สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ**

สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). เข้าถึงเมื่อ 25 มีนาคม 2562. เข้าถึงได้จาก

<https://th.wikisource.org/wiki/>.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. **แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและ**

สถานศึกษา. เข้าถึงวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2563. เข้าถึงได้จาก

<http://thailandresearchjournal.com>.

สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ (สปรส.). **รวมตัวชีวิตเกี่ยวกับความอยู่เย็นเป็นสุข**.

กรุงเทพฯ: ธนธการพิมพ์, 2554.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษา. **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ.**

(2560- 2564). กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษา,

2559.

สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา. **ตั้งกองทุนแก้หนี้ครู 2**

หมื่นล้าน. เข้าถึงเมื่อ 12 มกราคม 2562. เข้าถึงได้จาก **ฐานข้อมูล New Center**.

สุพัตรา แซ่ซิ้ม. “ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตหนองจอก สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร.” **วิทยานิพนธ์ปริญญา**

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา,

2554.

สุภัททา ปิณฑะแพทย์. **ภาวะผู้นำของนักบริหารการศึกษามีอาชีพ**. เข้าถึงเมื่อ 20 มีนาคม 2562.

เข้าถึงได้จาก <http://www.supata.haysamy.com/books.html>.

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษา. **แนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนสังกัด**

กรุงเทพมหานคร การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร, 2554.

อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา, อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์, ราชนัย บุญธิมา, และวีระ สุภากิจ. “การบริหารความสุข
ในสถานศึกษา Happiness Management in School.” **วารสารสุทธิปริทัศน์.** 28, 88.
เข้าถึงเมื่อ 20 มีนาคม 2562. เข้าถึงได้จาก <http://www.dpu.ac.th/dpurc/journal-read-33-260>.

อนุพงศ์ รอดบุญปาน. “องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว).” วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัย ศิลปากร, 2561.

อภิชาติ นิลภทย์. “ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบาง
พลัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.

อุทัยวรรณ ศรีรัตน์. “การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย.” วิทยานิพนธ์
ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.

โอเคเนชั่น. **การวางแผนกับ P D C A.** เข้าถึงเมื่อ 4 เมษายน 2562. เข้าถึงได้จาก
<http://oknation.nationtv.tv/blog/knowledge09>.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัยและรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ



ที่ อว 8612.2/140

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

5 กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.พิชชาพร อุ่นศิริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางนภารัตน์ โพธิ์สัตย์ รหัสนักศึกษา 59252314 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

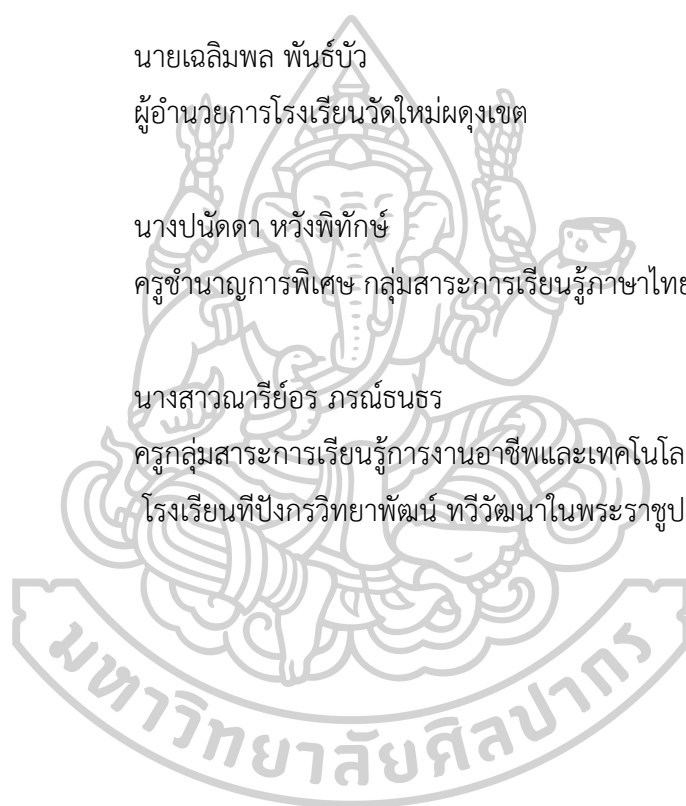
สงวน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)
รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง ดร. ปัญจมาภรณ์ พุทธพรพิสุทธิ์
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8
2. ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง ดร. พิชาพร อุ่นศิริ
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดรางคำหยาด
3. ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง นายเฉลิมพล พันธุ์บัว
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดใหม่ผดุงเขต
4. ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง นางปณิตดา หวังพิทักษ์
ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนพรตพิทยพยัต
5. ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง นางสาวณารีย์อร ภรณ์ธนธร
ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี (ธุรกิจศึกษา)
โรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ ทวีวัฒนาในพระราชูปถัมภ์ฯ





ภาคผนวก ข

ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

การวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

(Index of Item-Objective Congruence : IOC)

การบริหารสถานศึกษากับความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

การบริหารสถานศึกษา : (ตัวแปร X)

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3	4	5		
1. การวางแผน (X₁)								
1	ผู้บริหารมีการประชุมวางแผนกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดทิศทางการจัดทำแผนงาน	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
2	ผู้บริหารวางแผนร่วมกับผู้แทนนักเรียน ครู และผู้ปกครอง ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนมีความรู้ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ สำนวณสภาพปัญหา ความต้องการของครูและบุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
4	4. ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนางานด้านอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีการวางแผนแนวทางการประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทราบถึงการดำเนินงาน กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมีการประชุมหารือ เพื่อวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. การตัดสินใจ (X₂)								
7	ผู้บริหารใช้เหตุผลในการพิจารณาเลือกและตัดสินใจแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3	4	5		
8	ผู้บริหารศึกษาและสำรวจความต้องการของนักเรียนเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารมีแนวทางประเมินผลการทำงานที่ช่วยให้บรรลุลักษณะประสงค์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารใช้เทคนิค วิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่มอบหมาย	+1	+1	+1	+1	-1	0.8	ใช้ได้
11	ผู้บริหารใช้หลักการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารตัดสินใจอย่างรอบคอบในการจัดหาวัสดุครุภัณฑ์โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจัดหาสิ่งที่ขาดแคลนและจำเป็นต่อโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. ด้านการตัดสินใจ (X₃)								
14	ผู้บริหารมีกระบวนการจัดการ วางแผนดำเนินแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารจัดการข้อมูลงานทะเบียนของนักเรียนอย่างเป็นระบบ	+1	-1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
16	ผู้บริหารมีกระบวนการมอบหมายภาระหน้าที่ให้แก่ครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารมีนโยบายให้มีการจัดประชุมผู้ปกครองในแต่ละปีการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารมีระบบการจัดการอาคารสถานที่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	+1	-1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3	4	5		
19	ผู้บริหารมีลำดับขั้นตอนในการจัดการและมอบหมายงานอย่างโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. การประสานงาน (X₄)								
20	ผู้บริหารมีการประสานงานและให้ความร่วมมือในโครงการแต่ละโครงการให้งานสมดุลและสอดคล้องกัน	+1	+1	+1	+1	-1	0.8	ใช้ได้
21	ผู้บริหารมีการประสานงานและส่งเสริมนักเรียนกลุ่มพิเศษ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารมีการประสานงานและส่งเสริมการทำงานของครูให้สัมพันธ์กับความสามารถ	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
23	ผู้บริหารมีการประสานงานระหว่างโรงเรียนและชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารมีการประสานงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารกำกับ ติดตาม และประสานงานในการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ	+1	-1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
5. การติดต่อสื่อสาร (X₅)								
26	ผู้บริหารมีการถ่ายทอดข้อมูล ความรู้และประสบการณ์ให้ผู้รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารมีการสำรวจข้อมูลความต้องการของนักเรียนที่จำเป็นต่อการพัฒนาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
28	ผู้บริหารมีการรับฟังข้อมูลและความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3	4	5		
29	ผู้บริหารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลกับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
30	ผู้บริหารศึกษาข้อมูลอาคารสถานที่และประสานงานกับผู้รับผิดชอบ ให้สถานที่พร้อมใช้ประโยชน์ในทุกโอกาส	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
31	ผู้บริหารมีการจัดประชุมเพื่อปรึกษาหารือและรับฟังปัญหาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ถึงความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6. การมีอิทธิพล (X₆)								
32	ผู้บริหารสามารถนำแหล่งทรัพยากรที่มีอยู่ ออกมาพัฒนาโครงการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
33	ผู้บริหารมีความสามารถในการควบคุมสั่งการครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสรรหาสิ่งจำเป็นต่อนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนางานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
35	ผู้บริหารมีอำนาจในการเจรจาต่อรองกับผู้อื่นในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
36	ผู้บริหารมีอำนาจในการบริหารจัดการงานอาคารสถานที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียนสูงสุด	+1	+1	+1	+1	-1	0.8	ใช้ได้
37	ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดสรรและใช้แหล่งทรัพยากรในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3	4	5		
7. การประเมินผล (X₇)								
38	ผู้บริหารนำผลการประเมินของแต่ละโครงการมาปรับปรุงเพื่อพัฒนาให้ดีขึ้นต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
39	ผู้บริหารตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
40	ผู้บริหารมีการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน ชุมชน และผู้ปกครอง ถึงประสิทธิภาพการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
41	ผู้บริหารประเมินอาคารสถานที่ว่ามีความพร้อมในการใช้งานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
42	ผู้บริหารประเมินประสิทธิภาพของขั้นตอนการดำเนินงาน โดยส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการประเมินตนเองและมีการประเมินตามหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ความสุขของครู (ตัวแปร Y)

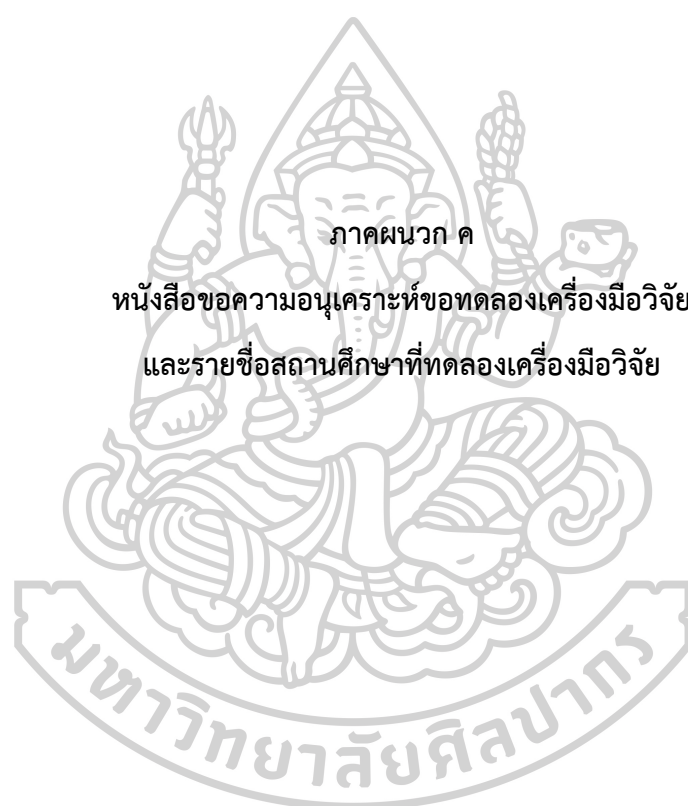
ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3	4	5		
1. สุขภาพดี (Y₁)								
1	ครูมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง	+1	+1	+1	+1	-1	0.8	ใช้ได้
2	ครูมีสุขภาพจิตที่ดี มีความพร้อมในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ครูมีพฤติกรรมกรรการบริโภคที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	ครูออกกำลังกายสม่ำเสมอ อย่างน้อย 3-4 ครั้งต่อสัปดาห์	+1	+1	+1	+1	-1	0.8	ใช้ได้
5	ครูมีเวลาพักผ่อนเพียงพอและเข้ารับการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. ผ่อนคลายดี (Y₂)								
6	ครูสามารถบริหารจัดการเวลาในการพักผ่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	ครูมีวิธีจัดการกับความเครียดของตนเองได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	ครูมีวิธีจัดการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
9	ครูมีความพึงพอใจกับงานที่ตนเองทำ	+1	+1	+1	+1	-1	0.8	ใช้ได้
10	ครูมีวิธีจัดสรรเวลาในการทำกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย เช่น ออกกำลังกาย ดูหนัง ฟังเพลง อ่านหนังสือ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. น้ำใจดี (Y₃)								
11	ครูมีจิตสาธารณะ และเข้าไปมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3	4	5		
12	ครูมีความเอื้ออาทรและห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13	ครูรับบทบาท หน้าที่ของตนเอง และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
14	ครูมีการพูดคุยกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนปัญหาและประสบการณ์ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15	ครูมีความรัก ความสามัคคี และผูกพันเป็นหนึ่งเดียวกันในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. จิตวิญญาณดี (Y₄)								
16	ครูมีคุณธรรม ศีลธรรม มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี	+1	+1	+1	+1	-1	0.8	ใช้ได้
17	ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างของความกตัญญูและรู้จักตอบแทนผู้มีพระคุณ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18	ครูศรัทธาในศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และช่วยทำนุบำรุงอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19	ครูรู้จักขอโทษและสำนึกผิดต่อความผิดที่ตนเป็นผู้กระทำหรือมีส่วนร่วมในการกระทำ	+1	+1	+1	+1	-1	0.8	ใช้ได้
20	ครูรู้จักการให้อภัยและยอมรับการขอโทษจากผู้ที่สำนึกผิด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. ครอบครัวยุติธรรม (Y₅)								
21	ครูมีความผูกพันใกล้ชิด สนับสนุนกับคนในครอบครัว	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22	ครูไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้งภายในครอบครัว	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23	ครูให้ความสำคัญกับครอบครัวและดูแลครอบครัวเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3	4	5		
24	ครูมีเวลาว่างให้ครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	-1	0.8	ใช้ได้
25	ครูมีความสุขจากการทำงานและได้รับกำลังใจที่ดีในการทำงานจากครอบครัวเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6. สังคมดี (Y₆)								
26	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดี มีความเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	-1	0.8	ใช้ได้
27	ครูมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28	ครูปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
29	ครูรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
30	ครูใช้ชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
7. ใฝ่รู้ดี (Y₇)								
31	ครูมีความสนใจและกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
32	ครูชวนขวดยที่จะศึกษาหาความรู้หรือเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของชีวิตและการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
33	ครูมีความพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อรับความรู้ใหม่ๆ	+1	+1	+1	+1	-1	0.8	ใช้ได้
34	ครูสนใจพัฒนาตนเองโดยเข้าร่วม อบรมสัมมนา หรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความสามารถในการสอนให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
35	ครูแบ่งปันความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่นอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3	4	5		
8. สุขภาพเงินดี (Y₈)								
36	ครูวางแผนรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือนได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
37	ครูมีวินัยในการใช้จ่ายเงินอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
38	ครูมีการออมเงินเป็นประจำทุกเดือน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
39	ครูมีการบริหารจัดการเครดิต สินเชื่อและหนี้สินอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	-1	0.8	ใช้ได้
40	ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการเงิน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9. การงานดี (Y₉)								
41.	ครูมีความรัก ความผูกพันและภาคภูมิใจในที่ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
42.	ครูมีความสุขและความสบายใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	-1	0.8	ใช้ได้
43.	ครูภาคภูมิใจในองค์กรและรู้สึกมั่นคงในวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
44.	ครูพึงพอใจในตำแหน่ง รายได้และสวัสดิการที่ได้รับ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
45.	ครูพอใจในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้

ผู้วิจัยขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านในการตอบแบบสอบถาม
จึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้



ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์ขอทดลองเครื่องมือวิจัย
และรายชื่อสถานศึกษาที่ทดลองเครื่องมือวิจัย



ที่ อว 8612.2/164

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

10 กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพรตพิทยพยัต

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ

ด้วย นางนภารัตน์ โพธิ์สัณฑ์ รหัสนักศึกษา 59252314 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์
ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อน
นำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

รายชื่อโรงเรียนที่ทดลองเครื่องมือวิจัย

จำนวน 15 โรงเรียน

ลำดับ ที่	ชื่อโรงเรียน	ที่อยู่
1.	โรงเรียนพรตพิทยพยัต	เลขที่ 4 ถนนหลวงพรตพิทยพยัต แขวงลาดกระบัง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520
2.	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา	เลขที่ 170 ถนนรัชดาภิเษก แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310
3.	โรงเรียนหอวัง	เลขที่ 16/9 ซอยวิภาวดีรังสิต 28 แขวงจตุจักร เขตจตุจักร จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10900
4.	โรงเรียนโยธินบูรณะ 2 (สุวรรณสุทธาราม)	เลขที่ 1 บ้าน 279 ถนนกรุงเทพ-นนทบุรี แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10800
5.	โรงเรียนทวีธาภิเษก บางขุนเทียน	เลขที่ 694/123 แขวงท่าข้าม เขตบางขุนเทียน จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10150
6.	โรงเรียนวิมุตยารามพิทยากร	เลขที่ 942 ถนนเจริญสุขนิเวศน์ แขวงบางอ้อ เขตบางพลัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10700
7.	โรงเรียนศิลาจารย์พัฒนา	เลขที่ 212 ถนนกรุงเทพ-นนทบุรี แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10800
8.	โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ธนบุรี	เลขที่ 201 ถนนกาญจนาภิเษก (เลียบบทางด่วนสายบางขุนเทียน-พระประแดง) แขวงท่าข้าม เขตบางขุนเทียน จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10150
9.	โรงเรียนวัดสุทธิวราราม	เลขที่ 252 ถนนเจริญกรุง แขวงยานนาวา เขตสาทร จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10120
10.	โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย	เลขที่ 1 ซอยเจริญกรุง 57 ถนนเจริญกรุง เขตสาทร จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10120
11.	โรงเรียนนนทรีวิทยา	เลขที่ 139 ถนนพระราม 3 แขวงช่องนนทรี เขตยานนาวา จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10120
12.	โรงเรียนบางกะปิ	เลขที่ 69 ถนนเสรีไทย แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10240

ลำดับ ที่	ชื่อโรงเรียน	ที่อยู่
13.	โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2	เลขที่ 333 ถนนนวมินทร์ แขวงคลองกุ่ม เขตบึงกุ่ม จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10240
14.	โรงเรียนวัดพุทธบูชา	เลขที่ 218 หมู่ 3 ถนนพุทธบูชา แขวงบางมด เขตทุ่งครุ จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10140
15.	โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย 2	เลขที่ 119 หมู่ 1 ซอยสายไหม 43 ถนนสายไหม แขวงสายไหม เขตสายไหม จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10220





Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	87

Item-Total Statistics

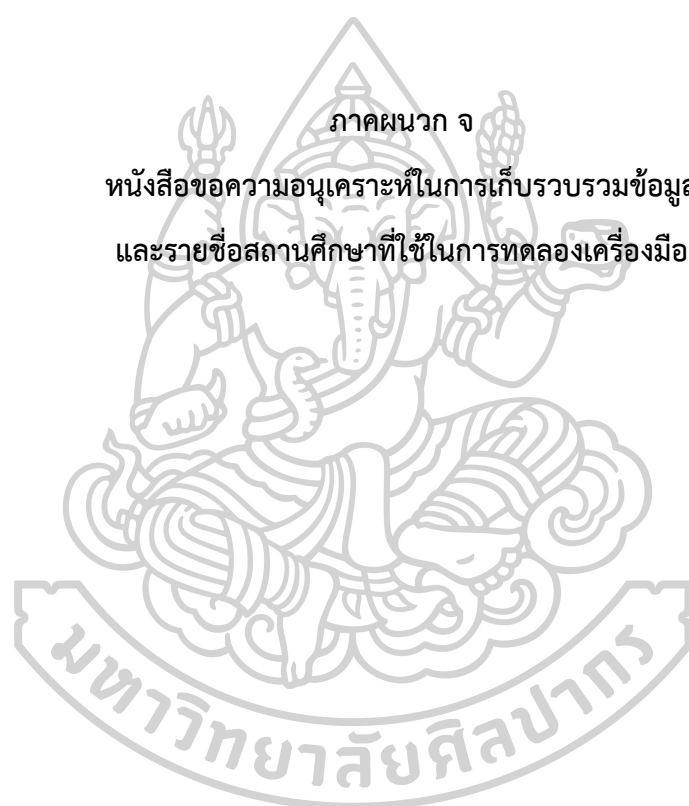
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
	ผู้บริหารได้ประชุมวางแผนกำหนดทิศทางการจัดทำแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน	368.73	238.340	.000
ผู้บริหารวางแผนร่วมกับตัวแทนนักเรียน ครู และผู้ปกครอง	369.27	223.995	.632	.880
ผู้บริหารวางแผนสำรวจความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรในโรงเรียน	369.13	233.844	.243	.885
ผู้บริหารวางแผนการพัฒนาอาคารสถานที่ภายในโรงเรียน	369.17	232.144	.304	.884
ผู้บริหารวางแผนประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนรับทราบ	369.23	226.944	.580	.881
ผู้บริหารวางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ	369.47	224.395	.567	.881
ผู้บริหารใช้เหตุผลในการพิจารณาเลือกและตัดสินใจแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน	369.23	228.599	.450	.883
ผู้บริหารสำรวจความต้องการของนักเรียนเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ	369.47	231.706	.320	.884
ผู้บริหารประเมินแนวทางการทำงานที่ช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	369.23	234.461	.181	.886
ผู้บริหารใช้หลักการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในการทำงาน	369.17	233.937	.235	.885
ผู้บริหารมีแบบแผนการปฏิบัติงาน กำหนดการประชุมร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน	369.03	235.137	.178	.885
ผู้บริหารคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์	369.67	227.195	.475	.882
ผู้บริหารมีนโยบายจัดหาสิ่งทีขาดแคลนและจำเป็นต่อโรงเรียน	369.67	227.264	.508	.882
ผู้บริหารจัดการวางแผนในการดำเนินงานหรือโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน	369.43	230.944	.300	.884
ผู้บริหารจัดการข้อมูลงานทะเบียนของนักเรียนอย่างเป็นระบบ	369.77	226.599	.614	.881

ผู้บริหารมอบหมายภาระหน้าที่ให้แก่ครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม	369.73	228.133	.430	.883
ผู้บริหารจัดการนโยบายจัดประชุมผู้ปกครองในแต่ละปีการศึกษา	369.10	235.472	.175	.885
ผู้บริหารมีระบบการจัดการอาคารสถานที่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	369.77	236.668	.095	.886
ผู้บริหารมีลำดับขั้นตอนในการจัดการและมอบหมายงานอย่างโปร่งใส	369.57	229.840	.411	.883
ผู้บริหารประสานงานและให้ความร่วมมือในโครงการแต่ละโครงการให้งานสมดุลและสอดคล้องกัน	369.40	233.283	.229	.885
ผู้บริหารประสานงานและส่งเสริมนักเรียนกลุ่มพิเศษ	369.67	228.575	.484	.882
ผู้บริหารประสานงานและส่งเสริมการทำงานของครูให้สัมพันธ์กับความสามารถ	369.90	233.817	.230	.885
ผู้บริหารประสานงานระหว่างโรงเรียนและชุมชน	369.10	233.403	.272	.885
ผู้บริหารประสานงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อโรงเรียน	369.37	232.861	.350	.884
ผู้บริหารควบคุมดูแลประสานงานในการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ	369.77	227.840	.429	.883
ผู้บริหารถ่ายทอดข้อมูล ความรู้และประสบการณ์ในการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ	369.83	230.006	.337	.884
ผู้บริหารสอบถามและสำรวจข้อมูลความต้องการของนักเรียนที่จำเป็นต่อการพัฒนาการเรียนการสอน	370.03	238.309	-.021	.888
ผู้บริหารสอบถามข้อมูลจากผู้ได้บังคับบัญชาก่อนการดำเนินงาน	369.77	230.737	.302	.884
ผู้บริหารแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ	369.90	235.472	.139	.886
ผู้บริหารสำรวจอาคาร สถานที่ ถึงความพอเพียงต่อการใช้ประโยชน์	369.90	232.645	.267	.885
ผู้บริหารประชุม ปรึกษาหารือกับผู้ได้บังคับบัญชาถึงความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา	369.87	234.878	.144	.886
ผู้บริหารสามารถนำแหล่งทรัพยากรที่มีอยู่ออกมาพัฒนาโครงการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	369.93	236.547	.105	.886
ผู้บริหารมีความสามารถในการควบคุมสั่งการครู	369.73	235.237	.153	.886
ผู้บริหารมีความสามารถในการชักจูงให้ผู้ได้บังคับบัญชามีการพัฒนางานอยู่เสมอ	370.10	236.369	.097	.886
ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงวิสัยทัศน์ของโรงเรียนแก่ชุมชนและผู้ปกครอง	369.83	231.592	.345	.884
ผู้บริหารมีอำนาจในการขยาย อาคาร สถานที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียน	369.70	239.734	-.108	.888
ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดสรรและใช้แหล่งทรัพยากรในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด	369.67	238.437	-.026	.888
ผู้บริหารนำผลการประเมินของแต่ละโครงการมาปรับปรุงเพื่อพัฒนาให้ดีขึ้น	369.93	241.168	-.183	.889
ผู้บริหารตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	369.13	230.464	.504	.883
ผู้บริหารประเมินความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน ชุมชน และผู้ปกครอง	369.47	234.051	.198	.885
ผู้บริหารประเมินอาคารสถานที่ว่ามีความพร้อมในการใช้งานอย่างสม่ำเสมอ	369.60	234.110	.165	.886

ผู้บริหารประเมินประสิทธิภาพของขั้นตอนการดำเนินงาน	369.23	228.047	.520	.882
ครุมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง	369.10	230.507	.446	.883
ครุมีสุขภาพจิตที่ดี มีความพร้อมในการทำงาน	369.73	234.961	.169	.886
ครุมีพฤติกรรมกรบบริโภคที่เหมาะสม	369.43	231.289	.416	.883
ครุออกกำลังกายสม่ำเสมอ อย่างน้อย 3-4 ครั้งต่อสัปดาห์	370.03	241.206	-.190	.889
ครุมีเวลาพักผ่อนเพียงพอและเข้ารับการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี	369.60	233.628	.341	.884
ครุสามารถบริหารจัดการเวลาในการพักผ่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	369.87	241.361	-.165	.889
ครุมีวิธีการจัดการกับความเครียดของตนเองได้อย่างเหมาะสม	369.60	234.317	.288	.885
ครุมีวิธีการจัดการแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง	369.10	230.093	.538	.883
ครุมีความพึงพอใจกับงานที่ตนเองทำ	369.83	235.109	.204	.885
ครุมีเวลาในการทำกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย	369.30	240.907	-.180	.888
ครุมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม	369.50	234.397	.285	.885
ครุมีความเอื้ออาทรและห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงาน	369.37	231.068	.472	.883
ครุรับบทบาท หน้าที่ของตนเอง และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	368.97	237.068	.082	.886
ครุมีการพูดคุยกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนปัญหา	369.73	232.064	.274	.885
ครุร่วมกันทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	369.10	230.093	.538	.883
ครุมีคุณธรรม ศีลธรรม มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี	369.73	235.237	.153	.886
ครุมีความกตัญญูกตเวทียและรู้จักการให้	369.23	232.668	.349	.884
ครุศรัทธาในศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และช่วยทำนุบำรุงอยู่เสมอ	368.77	239.082	-.137	.886
ครุรู้จักขอโทษและสำนึกผิดต่อความผิดที่ตนเป็นผู้กระทำหรือมีส่วนร่วมในการกระทำ	368.83	236.144	.224	.885
ครุรู้จักการให้อภัยและยอมรับการขอโทษจากผู้ที่สำคัญ	368.80	235.407	.369	.885
ครุมีความผูกพันใกล้ชิด สนับสนุนกับคนในครอบครัว	368.97	230.654	.427	.883
ครุไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้งภายในครอบครัว	368.93	237.030	.072	.886
ครุให้ความสำคัญกับครอบครัวและดูแลครอบครัวเป็นอย่างดี	369.23	232.668	.349	.884
ครุมีเวลาว่างให้กับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ	369.20	228.303	.431	.883
ครุมีความสุขและมีกำลังใจที่ดีในการทำงานจากครอบครัว	369.10	230.093	.538	.883
ครุมีความสัมพันธ์ที่ดี มีความเกื้อกูลกับเพื่อนร่วมงาน	369.37	231.068	.472	.883
ครุมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน	369.47	231.706	.354	.884
ครุปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของโรงเรียน	368.80	235.407	.369	.885
ครุรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเอง	368.80	235.407	.369	.885
ครุใช้ชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	368.87	232.120	.456	.883
ครุมีความสนใจและกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ	369.10	230.921	.343	.884
ครุชวนช่วยที่จะศึกษาต่อหรือเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของชีวิตและการทำงาน	369.10	240.507	-.120	.889

ครุมีความพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อเตรียมรับความรู้ สิ่งใหม่ๆ	369.47	234.326	.206	.885
ครุเข้าร่วมการอบรมหรือการศึกษาดูงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถในการสอนของ ตนเอง	369.20	235.683	.117	.886
ครุแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ กับผู้อื่นอยู่เสมอ	369.20	229.959	.419	.883
ครุจัดสรรรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือนได้อย่าง เหมาะสม	369.97	244.309	-.303	.891
ครุมีวินัยในการใช้จ่ายเงินอย่างเหมาะสม	370.00	231.862	.285	.885
ครุมีการออมเงินเป็นประจำทุกเดือน	369.77	226.737	.554	.882
ครุผ่อนชำระหนี้สินได้โดยไม่มีผลกระทบทาง การเงิน	370.03	240.447	-.133	.889
ครุมีความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการเงิน	370.07	228.685	.506	.882
ครุมีความรักผูกพันและภาคภูมิใจในที่ทำงาน	369.27	230.478	.434	.883
ครุมีความสุขและความสบายใจในการทำงาน	369.27	231.995	.394	.884
ครุภาคภูมิใจในองค์กรและมั่นใจในอาชีพของตน	368.93	234.754	.274	.885
ครุพึงพอใจในตำแหน่ง รายได้และสวัสดิการที่ ได้รับ	369.33	233.333	.273	.885
ครุพอใจในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน	369.33	230.299	.406	.883





ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
และรายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือ



ที่ อว 8612.2/228

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

16 กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ

ด้วย นางนภารัตน์ โพธิ์สัถย์ รหัสนักศึกษา 59252314 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง "พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และ
ครูผู้สอนในหน่วยงานของท่าน โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อ
ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
จึงขอความอนุเคราะห์เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

รายชื่อสถานศึกษาใช้ในการทดลองเครื่องมือ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
จำนวน 59 โรงเรียน

ที่	ชื่อโรงเรียน	ที่อยู่
1.	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา	เลขที่ 227 ถนนพญาไท แขวงปทุมวัน เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330
2.	โรงเรียนวัดราชโอรส	เลขที่ 4 ซอยเอกชัย 4 แขวงบางค้อ เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร 10150
3.	โรงเรียนโพธิสารพิทยากร	เลขที่ 120 ถนนพุทธมณฑลสาย 1 แขวงบางระมาด เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 10170
4.	โรงเรียนทวีธาภิเศก	เลขที่ 505/5 ซอยอิสราภาพ 42 แขวงวัดอรุณ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร 10600
5.	โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย	เลขที่ 88 ถนนตรีเพชร แขวงวังบูรพาภิรมย์ เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200
6.	โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย	เลขที่ 332 ถนนศรีอยุธยา แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400
7.	โรงเรียนศึกษานารี	เลขที่ 176 ถนนประชาธิปไตย เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600
8.	โรงเรียนบางมดวิทยา “สี่ลูกหวาดจวน อุปถัมภ์”	เลขที่ 9 แขวงบางมด เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร 10150
9.	โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน	เลขที่ 2 ถนนพระรามที่ 2 ซอย 69 แขวงแสมดำ เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร 10150
10.	โรงเรียนเทพศิรินทร์	เลขที่ 1466 ถนนกรุงเกษม แขวงวัดเทพศิรินทร์ เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร 10100
11.	โรงเรียนมัธยมวัดสิงห์	เลขที่ 35 หมู่ 3 เอกชัย 43 แขวงบางขุนเทียน เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร 10150

ที่	ชื่อโรงเรียน	ที่อยู่
12.	โรงเรียนมหารณพาราม	เลขที่ 68/5 หมู่ 2 ถนนฉิมพลี แขวงฉิมพลีเขต ตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 10170
13.	โรงเรียนสตรีวิทยา	เลขที่ 82 ถนนดินสอ แขวงบวรนิเวศ เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200
14.	โรงเรียนราชวินิต มัชฌิม	เลขที่ 181 ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300
15.	โรงเรียนสุวรรณารามวิทยาคม	เลขที่ 512/1 แขวงศิริราช เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร 10700
16.	โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม	เลขที่ 111 ซอยเพชรเกษม 48 แขวงบางด้วน เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร 10160
17.	โรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม	เลขที่ 443 ถนนเลียบคลองภาษีเจริญฝั่งใต้ แขวงหนองแขม เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร 10160
18.	โรงเรียนวัดราชบพิธ	เลขที่ 3 ถนนสนามไชย แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200
19.	โรงเรียนแจรงวุ้นวิทยา	เลขที่ 1 แขวงราษฎร์บูรณะ เขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร 10140
20.	โรงเรียนศึกษานารีวิทยา	เลขที่ 1122 ถนนเอกชัย แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร 10150
21.	โรงเรียนราชวินิตบางแคปานขำ	เลขที่ 253 ซอยหมู่บ้านเศรษฐกิจ 22-7 แขวงบางแคเหนือ เขตบางแค กรุงเทพมหานคร 10160
22.	โรงเรียนวัดน้อยนพคุณ	เลขที่ 2/1 ถนนพระราม 5 แขวงนครไชยศรี เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300
23.	โรงเรียนบางปะกอกวิทยาคม	เลขที่ 31/1 ซอยสุขสวัสดิ์ แขวงบางปะกอก เขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร 10140

ที่	ชื่อโรงเรียน	ที่อยู่
24.	โรงเรียนพิทยาลงกรณ์พิทยาคม	เลขที่ 16 เลียบคลองพิทยาลงกรณ์ แขวงท่าข้าม เขตบางขุนเทียน แขวงบางขุนเทียน เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร 10150
25.	เบญจมราชาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์	เลขที่ 126 ถนนศิริพงษ์ แขวงสำราญราษฎร์ เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200
26.	โรงเรียนอุบลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย	เลขที่ 151 ถนนปากน้ำฝั่งเหนือ แขวงบางพรหม เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 10170
27.	โรงเรียนมัธยมวัดนายโรง	เลขที่ 658/2 ถนนบรมราชชนนี แขวงอรุณอมรินทร์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร 10700
28.	โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธ มณฑล	เลขที่ 70 หมู่ 2 ถนนพุทธมณฑลสาย 3 แขวงทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10170
29.	โรงเรียนที่ปังกวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ	เลขที่ 136/1 ถนนเลียบคลองปทุม แขวงทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10170
30.	โรงเรียนมัธยมวัดดาวคะนอง	เลขที่ 162 ซอยเจริญนคร 65 ถนนเจริญนคร แขวงดาวคะนอง เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600
31.	โรงเรียนนวมรัตนคติพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก	เลขที่ 59 แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร 10150
32.	โรงเรียนวัดรางบัว	เลขที่ 6 แขวงบางหว้า เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร 10160
33.	โรงเรียนราชันนทาจารย์ สามเสนวิทยาลัย 2	เลขที่ 6 ซอยโชติวัฒน์ 18 ถนนประชาชื่น แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800

ที่	ชื่อโรงเรียน	ที่อยู่
34.	โรงเรียนสตรีวัดระฆัง	เลขที่ 248/9 แขวงศิริราช เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร 10700
35.	โรงเรียนไชยฉิมพลีวิทยาคม	เลขที่ 40 บางแวก 69 แขวงบางแวก เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร 10160
36.	โรงเรียนโรงเรียนวัดประตู่ในทรงธรรม	เลขที่ 1160/3 ซอยเพชรเกษม 15 แขวงวัดท่าพระ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร 10600
37.	โรงเรียนสตรีวัดอัมพรสวรรค์	เลขที่ 250 ถนนรัชมงคลประสาธน์ แขวงปากคลองภาษีเจริญ เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร 10160
38.	โรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ	เลขที่ 497 ถนนศรีอยุธยา แขวงถนนพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400
39.	โรงเรียนไตรมิตรวิทยาลัย	เลขที่ 661 แขวงตลาดน้อย เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร 10100
40.	โรงเรียนมัธยมกษัตริย์ศึกษา	เลขที่ 846/17 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงมัธยมกษัตริย์ เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400
41.	โรงเรียนโยธินบูรณะ	เลขที่ 1313 ถนนประชากรราษฎร์สาย 1 แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800
42.	โรงเรียนชินอรสวิทยาลัย	เลขที่ 45 ถนนอิสราภาพ แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร 10700
43.	โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย	เลขที่ 132/11 ถนนพระราม 6 สามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400
44.	โรงเรียนมัธยมวัดเบญจมบพิตร	เลขที่ 69 ถนนศรีอยุธยา แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300
45.	โรงเรียนวัดสระเกศ	เลขที่ 344 แขวงบ้านบาตร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร 10100

ที่	ชื่อโรงเรียน	ที่อยู่
46.	โรงเรียนวัดสังเวช	เลขที่ 108 แขวงวัดสามพระยา เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200
47.	โรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์	เลขที่ 1598 ถนนกรุงเกษม เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร 10100
48.	โรงเรียนวัดราชาธิวาส	เลขที่ 4 แขวงวชิรพยาบาล เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300
49.	โรงเรียนวัดอินทาราม	เลขที่ 258 ถนนเทิดไท แขวงบางยี่เรือ เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600
50.	โรงเรียนวัดนวลนรดิศ	เลขที่ 77 ถนนเพชรเกษม ซอย 19 แขวงปากคลอง เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร 10160
51.	โรงเรียนสวนอนันต์	เลขที่ 65 ซอยอิสรภาพ 39 ถนนอิสรภาพ แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร 10700
52.	โรงเรียนวัดบวรมงคล	เลขที่ 1121 ซอยจรัญสนิทวงศ์ 46 แขวงบางยี่ขัน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร 10700
53.	โรงเรียนที่ปังกวิทยาพัฒน์ (วัดน้อยใน) ในพระราชูปถัมภ์ฯ	เลขที่ 12 แขวงตลิ่งชัน เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 10170
54.	โรงเรียนสุวรรณพลับพลาพิทยาคม	เลขที่ 94 ตำบลบางพรหม เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 10170
55.	โรงเรียนวัดบวรนิเวศ	เลขที่ 250 ถนนพระสุเมรุ แขวงบวรนิเวศ เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200
56.	โรงเรียนฤทธิณรงค์รอน	เลขที่ 554 ซอยเพชรเกษม 2 แขวงวัดท่าพระ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร 10600
57.	โรงเรียนมัธยมวัดดุสิตาราม	เลขที่ 1/13 ถนนสมเด็จพระปิ่นเกล้า แขวงอรุณอมรินทร์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร 10700

ที่	ชื่อโรงเรียน	ที่อยู่
58.	โรงเรียนปัญญาवारคุณ	เลขที่ 857 ซอยเพชรเกษม 63 ถนนเพชรเกษม แขวงหลักสอง เขตบางแค กรุงเทพมหานคร 10160
59.	โรงเรียนมัธยมวัดมกุฎกษัตริย์	เลขที่ 330/3 ถนนกรุงเกษม แขวงบางขุนพรหม เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200







แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารสถานศึกษากับความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อทราบการบริหารสถานศึกษากับความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความสุขของครู

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือข้าราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนและข้าราชการครู

3. คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด แต่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนในโอกาสต่อไป จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามสภาพความเป็นจริง ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้



นางนภารัตน์ โพธิ์สัตย์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

โทรศัพท์ 092-289-9326

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารสถานศึกษากับความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อ	สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล	สำหรับผู้วิจัย
1.	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	[] 1
2.	อายุ (เศษ 6 เดือนขึ้นไป ให้นับเป็น 1 ปี) <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 25 ปี <input type="checkbox"/> 25 – 34 ปี <input type="checkbox"/> 35 – 44 ปี <input type="checkbox"/> 45 ปี ขึ้นไป	[] 2
3.	ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	[] 3
4.	ตำแหน่งปัจจุบัน <input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รักษาการในตำแหน่ง <input type="checkbox"/> ครู	[] 4
5.	ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน (เศษ 6 เดือนขึ้นไป ให้นับเป็น 1 ปี) <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 10 ปี <input type="checkbox"/> 10 – 19 ปี <input type="checkbox"/> 20 – 29 ปี <input type="checkbox"/> 30 ปีขึ้นไป	[] 5

ตอนที่ 2 การบริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการบริหารสถานศึกษาตามความจริงเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | การบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | การบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | การบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | การบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | การบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ข้อ	การบริหารสถานศึกษา	ระดับคุณภาพ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1. การวางแผน (X₁)							
1	ผู้บริหารมีการประชุมวางแผนกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดทิศทางการจัดทำแผนงาน						[] 6
2	ผู้บริหารวางแผนร่วมกับผู้แทนนักเรียน ครู และผู้ปกครอง ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนมีความรู้ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น						[] 7
3	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ สํารวจสภาพปัญหา ความต้องการของครู และบุคลากรในโรงเรียน						[] 8
4	ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนางานด้านอาคาร สถานที่ และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน						[] 9
5	ผู้บริหารมีการวางแผนแนวทางการประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทราบถึงการดำเนินงาน กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน						[] 10
6	ผู้บริหารมีการประชุมหารือ เพื่อวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ						[] 11
2. การตัดสินใจ (X₂)							
7	ผู้บริหารใช้เหตุผลในการพิจารณาเลือกและตัดสินใจแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียน						[] 12
8	ผู้บริหารศึกษาและสำรวจความต้องการของนักเรียนเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ						[] 13

ข้อ	การบริหารสถานศึกษา	ระดับคุณภาพ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
9	ผู้บริหารมีแนวทางประเมินผลการทำงานที่ช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน						[] 14
10	ผู้บริหารใช้เทคนิค วิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่มอบหมาย						[] 15
11	ผู้บริหารใช้หลักการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ						[] 16
12	ผู้บริหารตัดสินใจอย่างรอบคอบในการจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ						[] 17
13	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจัดหาสิ่งทีขาดแคลนและจำเป็นต่อโรงเรียน						[] 18
3. การจัดการองค์กร (X₃)							
14	ผู้บริหารมีกระบวนการจัดการ วางแผนดำเนินงานหรือโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ						[] 19
15	ผู้บริหารจัดการข้อมูลงานทะเบียนของนักเรียนอย่างเป็นระบบ						[] 20
16	ผู้บริหารมีกระบวนการมอบหมายภาระหน้าที่ให้แก่ครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม						[] 21
17	ผู้บริหารมีนโยบายให้มีการจัดประชุมผู้ปกครองในแต่ละปีการศึกษา						[] 22
18	ผู้บริหารมีระบบการจัดการอาคารสถานที่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด						[] 23
19	ผู้บริหารมีลำดับขั้นตอนในการจัดการและมอบหมายงานอย่างโปร่งใส						[] 24
4. การประสานงาน (X₄)							
20	ผู้บริหารมีการประสานงานและให้ความร่วมมือในโครงการแต่ละโครงการให้งานสมดุลและสอดคล้องกัน						[] 25
21	ผู้บริหารมีการประสานงานและส่งเสริมนักเรียนกลุ่มพิเศษ						[] 26

ข้อ	การบริหารสถานศึกษา	ระดับคุณภาพ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
22	ผู้บริหารมีการประสานงานและส่งเสริมการทำงานของครูให้สัมพันธ์กับความสามารถ						[] 27
23	ผู้บริหารมีการประสานงานระหว่างโรงเรียนและชุมชน						[] 28
24	ผู้บริหารมีการประสานงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อโรงเรียน						[] 29
25	ผู้บริหารกำกับ ติดตาม และประสานงานในการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ						[] 30
5. การติดต่อสื่อสาร (X₅)							
26	ผู้บริหารมีการถ่ายทอดข้อมูล ความรู้และประสบการณ์ให้ผู้รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ						[] 31
27	ผู้บริหารมีการสำรวจข้อมูลความต้องการของนักเรียนที่จำเป็นต่อการพัฒนาการเรียนการสอน						[] 32
28	ผู้บริหารมีการรับฟังข้อมูลและความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อนการดำเนินงาน						[] 33
29	ผู้บริหารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลกับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ						[] 34
30	ผู้บริหารศึกษาข้อมูลอาคารสถานที่และประสานงานกับผู้รับผิดชอบ ให้สถานที่พร้อมใช้ประโยชน์ในทุกโอกาส						[] 35
31	ผู้บริหารมีการจัดประชุมเพื่อปรึกษาหารือและรับฟังปัญหาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ถึงความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา						[] 36
6. การมีอิทธิพล (X₆)							
32	ผู้บริหารสามารถนำแหล่งทรัพยากรที่มีอยู่ออกมาพัฒนาโครงการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ						[] 37
33	ผู้บริหารมีความสามารถในการควบคุมสั่งการครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสรรหาสิ่งจำเป็นต่อนักเรียน						[] 38
34	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีพัฒนางานอยู่เสมอ						[] 39

ข้อ	การบริหารสถานศึกษา	ระดับคุณภาพ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
35	ผู้บริหารมีอำนาจในการเจรจาต่อรองกับผู้อื่นในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ						[] 40
36	ผู้บริหารมีอำนาจในการบริหารจัดการงานอาคาร สถานที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียนสูงสุด						[] 41
37	ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดสรรและใช้แหล่งทรัพยากรในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด						[] 42
7. การประเมินผล (X₇)							
38	ผู้บริหารนำผลการประเมินของแต่ละโครงการมาปรับปรุงเพื่อพัฒนาให้ดีขึ้น						[] 43
39	ผู้บริหารตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง						[] 44
40	ผู้บริหารมีการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน ชุมชน และผู้ปกครอง ถึงประสิทธิภาพการดำเนินงาน						[] 45
41	ผู้บริหารประเมินอาคารสถานที่ว่ามีความพร้อมในการใช้งานอย่างสม่ำเสมอ						[] 46
42	ผู้บริหารประเมินประสิทธิภาพของขั้นตอนการดำเนินงาน โดยส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีการประเมินตนเองและมีการประเมินตามหลักสูตร						[] 47

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความสุขของครู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสุขของครูตามความจริงเพียงช่องเดียว

โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ความสุขของครูอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ความสุขของครูอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | ความสุขของครูอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ความสุขของครูอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | ความสุขของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ข้อ	ความสุขของครู	ระดับคุณภาพ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1. สุขภาพดี (Y₁)							
1	ครูมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง						[] 48
2	ครูมีสุขภาพจิตที่ดี มีความพร้อมในการทำงาน						[] 49
3	ครูมีพฤติกรรมการบริโภคที่เหมาะสม						[] 50
4	ครูออกกำลังกายสม่ำเสมอ อย่างน้อย 3-4 ครั้งต่อสัปดาห์						[] 51
5	ครูมีเวลาพักผ่อนเพียงพอและเข้ารับการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี						[] 52
2. ผ่อนคลายดี (Y₂)							
6	ครูสามารถบริหารจัดการเวลาในการพักผ่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ						[] 53
7	ครูมีวิธีจัดการกับความเครียดของตนเองได้อย่างเหมาะสม						[] 54
8	ครูมีวิธีจัดการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง						[] 55
9	ครูมีความพึงพอใจกับงานที่ตนเองทำ						[] 56
10	ครูมีวิธีจัดสรรเวลาในการทำกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย เช่น ออกกำลังกาย ดูหนัง ฟังเพลง อ่านหนังสือ						[] 57
3. น้ำใจดี (Y₃)							
11	ครูมีจิตสาธารณะ และเข้าไปมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม						[] 58

ข้อ	ความสุขของครู	ระดับคุณภาพ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
12	ครูมีความเอื้ออาทรและห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงาน						[] 59
13	ครูรับบทบาท หน้าที่ของตนเอง และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้						[] 60
14	ครูมีการพูดคุยกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนปัญหา และประสบการณ์ในการทำงาน						[] 61
15	ครูมีความรัก ความสามัคคี และผูกพันเป็นหนึ่งเดียวกันในองค์กร						[] 62
4. จิตวิญญาณที่ดี (Y₄)							
16	ครูมีคุณธรรม ศีลธรรม มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี						[] 63
17	ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างของความกตัญญูและรู้จักตอบแทนผู้มีพระคุณ						[] 64
18	ครูศรัทธาในศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และช่วยทำนุบำรุงอยู่เสมอ						[] 65
19	ครูรู้จักขอโทษและสำนึกผิดต่อความผิดที่ตนเป็นผู้กระทำหรือมีส่วนร่วมในการกระทำ						[] 66
20	ครูรู้จักการให้อภัยและยอมรับการขอโทษจากผู้ที่สำนึกผิด						[] 67
5. ครอบครัวยุติธรรม (Y₅)							
21	ครูมีความผูกพันใกล้ชิด สนับสนุนกับคนในครอบครัว						[] 68
22	ครูไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้งภายในครอบครัว						[] 69
23	ครูให้ความสำคัญกับครอบครัวและดูแลครอบครัวเป็นอย่างดี						[] 70
24	ครูมีเวลาว่างให้ครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ						[] 71
25	ครูมีความสุขจากการทำงานและได้รับกำลังใจที่ดีในการทำงานจากครอบครัวเสมอ						[] 72
6. สังคมที่ดี (Y₆)							
26	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดี มีความเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงาน						[] 73
27	ครูมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน						[] 74
28	ครูปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของโรงเรียน						[] 75
29	ครูรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเอง						[] 76
30	ครูใช้ชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข						[] 77

ข้อ	ความสุขของครู	ระดับคุณภาพ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
7. ใฝ่รู้ดี (Y₇)							
31	ครูมีความสนใจและกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ						[] 78
32	ครูชวนขววยที่จะศึกษาหาความรู้หรือเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของชีวิตและการทำงาน						[] 79
33	ครูมีความพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อเตรียมรับความรู้สิ่งใหม่ๆ						[] 80
34	ครูสนใจพัฒนาตนเองโดยเข้าร่วม อบรมสัมมนา หรือศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความสามารถในการสอนให้มีประสิทธิภาพ						[] 81
35	ครูแบ่งปันความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ กับผู้อื่นอยู่เสมอ						[] 82
8. สุขภาพเงินดี (Y₈)							
36	ครูวางแผนรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือนได้อย่างเหมาะสม						[] 83
37	ครูมีวินัยในการใช้จ่ายเงินอย่างเหมาะสม						[] 84
38	ครูมีการออมเงินเป็นประจำทุกเดือน						[] 85
39	ครูมีการบริหารจัดการเครดิต สินเชื่อและหนี้สินอย่างเป็นระบบ						[] 86
40	ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการเงิน						[] 87
9. การงานดี (Y₉)							
41	ครูมีความรัก ความผูกพันและภาคภูมิใจในที่ทำงาน						[] 88
42	ครูมีความสุขและความสบายใจในการทำงาน						[] 89
43	ครูภาคภูมิใจในองค์กรและรู้สึกมั่นคงในวิชาชีพ						[] 90
44	ครูพึงพอใจในตำแหน่ง รายได้และสวัสดิการที่ได้รับ						[] 91
45	ครูพอใจในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน						[] 92

ผู้วิจัยขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านในการตอบแบบสอบถาม

จึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางนภารัตน์ โภธิสัต์ย์
วัน เดือน ปี เกิด	6 สิงหาคม พ.ศ.2532
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2550 สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ณ โรงเรียนหอวัง เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2556 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาามนุษยศาสตร์บัณฑิต วิชาเอกภาษาไทย (กศ.บ.) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2559-ปัจจุบัน กำลังศึกษาต่อระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม
ที่อยู่ปัจจุบัน	60/85 หมู่บ้าน The Plant Resort (พระราม5-กาญจนาภิเษก) หมู่ 5 ซอยกันตนา ตำบลบางม่วง อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี 11140

