สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

โดย
นายสุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน

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

สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

โดย
นายสุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน

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

ADMINISTRATOR'S COMPETENCY AND TEACHER'S HAPPINESS IN SCHOOLS UNDER BANGKOK METROPOLITAN

By

MR. Suthisak ONTAWON

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	สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
โดย	สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิระประภา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วังถนอมศักดิ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิระประภา)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรศักดิ์ สุจริตรักษ์)

59252342 : การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต
คำสำคัญ : สมรรถนะผู้บริหาร, ความสุขของครู

นาย สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน: สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิระประภา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 57 โรง ผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน และครู 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 114 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร ตามแนวคิดของสำนักงานสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครและความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดของสถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่, ร้อยละ, มัชฌิมเลขคณิต, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ คุณธรรมและจริยธรรม และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับตามมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี ทำงานเป็นทีมและการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

2. ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ น้ำใจดี การงานดี ครอบครัวดี จิตวิญญาณดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพดี ผ่อนคลายดีและสุขภาพเงินดี

3. สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

59252342 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)
Keyword : ADMINISTRATOR'S COMPETENCY, TEACHER'S HAPPINESS

MR. SUTHISAK ONTAWON : ADMINISTRATOR'S COMPETENCY AND TEACHER'S HAPPINESS IN SCHOOLS UNDER BANGKOK METROPOLITAN THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR NUCHNARA RATTANASIRAPRAPHA, Ph.D.

The purposes of this research were to determine; 1) the Administrator's Competency in schools under Bangkok Metropolitan 2) the Teacher's Happiness in the school under Bangkok Metropolitan and 3) the relationship between Administrator's Competency and Teacher's Happiness in schools under Bangkok Metropolitan. The sample were 57 schools under Bangkok Metropolitan. The 2 respondents in each school were; a school director, and a teacher, in totally of 114. The research instrument was an opinionnaire about Administrator's Competency based on Bangkok Metropolitan based on Bangkok Metropolitan Concept, and Teacher's Happiness based on Conception of institute for Population and Social Research, Mahidol University. The statistical analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The findings were as follows:

1) The Administrator's Competency in schools under Bangkok Metropolitan, collectively, was found at the high level. When considered each aspect individually; one aspect: moral and ethics was found at the highest level and four aspects were found at the high level; ranking by the arithmetic mean as follow: Achievement Motivation, Service Mind, Team work and Expertise.

2) The Teacher's Happiness in schools under Bangkok Metropolitan, collectively and individually, was found at the high level, ranking by the arithmetic mean as follow: Happy Heart, Happy work-life, Happy Family, Happy Soul, Happy Society, Happy Brain, Happy Body, Happy Relax, and Happy Money.

3) The relationship between the Administrator's Competency and Teacher's Happiness in schools under Bangkok Metropolitan was found at .01 level of the statistical significance.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิระประภา อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วังถนอมศักดิ์ ประธานคณะกรรมการ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ให้ความกรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อเสนอแนะและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสมบูรณ์ อีกทั้งคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน และให้กำลังด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.พวงผกา แสงเงิน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร์ ดร.สมพงษ์ เตชรัตนวรกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพมงคลรังสี ดร.วิภา ทองหงำ ผู้อำนวยการโรงเรียนรุ่งเรืองอุปถัมภ์ ดร.จตุรงค์ อินทรรุ่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ และคุณจันทร์เจ้า เถียรทวี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนวมินทร์ราชินูทิศสตรีวิทยา 2 ที่กรุณาเสียสละเวลาให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบ แก้ไขและให้คำแนะนำ เพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ของเครื่องมือการวิจัย และขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนและครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยอำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 36 และเจ้าหน้าที่ของภาควิชาการบริหารการศึกษา ที่ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายคุณค่า คุณประโยชน์ที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบให้กับพระคุณของบิดามารดา ครู อาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาและร้อยตรีเทพฤทธิ์ วงศ์ภูมิที่คอยสนับสนุนให้กำลังใจ นางพะยอม นฤบาล ผู้เลี้ยงดู เป็นกำลังใจให้ผู้ทำวิจัยประสบความสำเร็จ

สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ญ

สารบัญแผนภูมิ ..... ฏ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 2

ปัญหาของการวิจัย 4

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 7

ข้อคำถามของการวิจัย 7

ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย 7

ขอบเขตของการวิจัย 11

นิยามศัพท์เฉพาะ 12

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 13

สมรรถนะของผู้บริหาร 13

ความหมายสมรรถนะ 14

องค์ประกอบของสมรรถนะ 24

หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร 32

ความสุขของครู 44

ความหมายของความสุข 44

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสุข 49
หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข 50
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดลกับความสุข 75
ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 77
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 80
งานวิจัยในประเทศ 80
งานวิจัยต่างประเทศ 90
สรุป 94
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 96
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 96
ระเบียบวิธีวิจัย 97
แผนแบบของการวิจัย 97
ประชากร 98
กลุ่มตัวอย่าง 98
ผู้ให้ข้อมูล 98
ตัวแปรที่ศึกษา 99
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 102
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ 103
การเก็บรวบรวมข้อมูล 104
การวิเคราะห์ข้อมูล 104
สถิติที่ใช้ในการวิจัย 105
สรุป 106
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 107
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม 107

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 109
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร..... 116
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร..... 126
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ 129
สรุปผลการวิจัย..... 129
อภิปรายผลการวิจัย..... 130
ข้อเสนอแนะ..... 135
ข้อเสนอแนะของการวิจัย 135
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป..... 136
รายการอ้างอิง..... 137
ภาคผนวก..... 146
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจความตรงของเครื่องมือวิจัย และรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ..... 147
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม..... 150
ภาคผนวก ค หนังสือขอทดลองเครื่องมือ และรายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือ 154
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม..... 157
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และรายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 162
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... 167
ประวัติผู้เขียน..... 175

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล 99

ตารางที่ 2 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม 108

ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม (X_{tot})..... 110

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 111

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการบริการที่ดี 112

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 113

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านทำงานเป็นทีม 114

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ..... 115

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม (Y_{tot}) 116

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านสุขภาพดี (Happy Body) 117

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) 118

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) 119

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) 120

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านครอบครัวดี (Happy Family) 121

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านสังคมดี (Happy Society) 122

ตารางที่ 16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) 123

ตารางที่ 17 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) 124

ตารางที่ 18 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการงานดี (Happy work-life) 125

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน 126

มหาวิทยาลัยศิลปากร

สารบัญแผนภูมิ

หน้า

แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย 10
แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตการวิจัย 11
แผนภูมิที่ 3 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Madel) 25
แผนภูมิที่ 4 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะและเจตคติ 26
แผนภูมิที่ 5 ห้าเสาหลักของอิคิไก (Ikigai) 70
แผนภูมิที่ 6 เสาหลักที่ 3 ความสอดคล้องและยั่งยืน 71

มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทที่ 1
บทนำ

สังคมโลกมีลักษณะเป็นพลวัตที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมืองการปกครอง ทั้งนี้เพราะมีสาเหตุปัจจัยแวดล้อมหลายประการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เหตุการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้น ปัญหาในบางเรื่องอาจสิ้นสุดไปแล้ว แต่ในบางเรื่องยังดำเนินต่อไป สิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบกับประเทศไทย ที่กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและปัญหาในอนาคต ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองการปกครอง ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาตามลักษณะเหตุแห่งปัจจัย จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องที่มีการปรับตัวให้ทันกับก้าวย่างแห่งการเปลี่ยนแปลง[1] การพัฒนาประเทศไทยตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ผ่านมา ส่งผลให้ประเทศไทยมีระดับการพัฒนาที่สูงขึ้นตามลำดับ เศรษฐกิจไทยมีสัดส่วน ขนาดใหญ่เพิ่มขึ้น มีฐานการผลิต การบริการที่มีความเข้มแข็งและโดดเด่นมากขึ้นในหลายสาขา อีกทั้งยังมีความร่วมมือ กับมิตรประเทศที่มีความเข้มข้นและชัดเจน โครงสร้างเศรษฐกิจไทยนั้นมีความเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจและสังคมโลกมากขึ้น จึงทำให้มีความอ่อนไหวและผันผวนตามปัจจัยภายนอก ในขณะที่ความสามารถในการแข่งขันภายในประเทศ ยังขาดความต่อเนื่อง มีการปรับตัวช้าเนื่องจากภาคการผลิต ภาคการเกษตร ภาคอุตสาหกรรม ที่มีความจำเป็นต้องใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม มาช่วยในการขับเคลื่อน ประกอบกับประเทศไทยนั้นยังประสบปัญหาภายในในทุก ๆ ด้านที่สำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง พัฒนา ได้แก่ คุณภาพคน คุณภาพการศึกษา คุณภาพบริการสาธารณะ และบริการด้านสาธารณสุขที่ยังมีความเลื่อมล้ำสูง[2] การที่ประเทศไทยจะสามารถพัฒนาก้าวข้ามความเปลี่ยนแปลงนี้ไปได้ การศึกษาถือเป็นพื้นฐานสำคัญและมีบทบาทเป็นอย่างยิ่ง เพราะการศึกษา คือ รากฐานที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ ในการพัฒนานั้นควรมองไปถึงคุณภาพ องค์ความรู้ การนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานที่เป็นสังคม

---

[1]เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว, "**เมื่อThailand 4.0 ถูกขับเคลื่อนด้วย Education 2.0**," วารสารสานปัญญา 26, 12 (มีนาคม 2560): 4.

[2]สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, **สรุปสาระสำคัญ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564**, 1-3.

พหุลักษณ์ เต็มไปด้วยความหลากหลายของคน[3] ในการบริหารองค์กรใดๆ จะประสบกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถ ความรู้ ทักษะ ศักยภาพส่วนบุคคลที่จะช่วยให้บุคคลเหล่านั้นบรรลุผลผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนวางเอาไว้ การศึกษาจึงเป็นกระบวนการสร้างเสริมความรู้ให้บุคคลมีคุณภาพ มีคุณสมบัติที่ดี ความเจริญเติบโตและความก้าวหน้า อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อตนเองและประเทศชาติ[4]

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันระบบการศึกษาของประเทศไทย ถือเป็นกลไกสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาความรู้ทักษะความสามารถและสมรรถนะของประชากรในชาติ ซึ่งเป็นกลไกและต้นทุนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้เท่าทันกับการแข่งขันในยุคของความเปลี่ยนแปลงในสังคมบริบทโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป้าหมายในการพัฒนาด้านคุณภาพการศึกษา (Quality Education)[5] มุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่เป็นอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการด้วยความรับผิดชอบมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาและความรับผิดชอบร่วมกัน มีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาและการส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา มีสนับสนุนการจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาตามหลักประโยชน์ที่ได้รับ (Benefit principle) ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐอย่างทั่วถึง เป็นธรรม โดยกำหนดให้ครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งได้มีการกำหนดเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ โครงสร้างบทบาทและระบบการบริหารจัดการศึกษา มีความคล่องตัว ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ ระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนอง ตามความต้องการของประชาชนและพื้นที่ และระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรมสร้างขวัญกำลังใจและส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพแนวทางการปฏิรูปที่สำคัญคือ

---

[3]สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์, "**การศึกษาในมุมมองใหม่**," สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI: ทีดีอาร์ไอ), เข้าถึงเมื่อ 2 เมษายน 2562, เข้าถึงได้จาก https://tdri.or.th/2014/07/bangkokbiz-2014-07-06/.

[4]สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, **กรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2574**, 4.

[5]สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2546 – 2569)**, 5.

ปฏิรูปผู้บริหาร ครูอาจารย์ การเรียน การสอน การวัดผลและปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจัดการให้มีคุณภาพ/ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แนวทางที่สำคัญคือ ปฏิรูปผู้บริหาร ครูอาจารย์ การเรียน การสอน การวัดผลและปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจัดการให้มีคุณภาพ/ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น[6] สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ได้กำหนดให้มีการทบทวนและประเมินผลทิศทางความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคจากการ ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560 - 2563) โดยพิจารณาในแง่ของประสิทธิภาพของตัวชี้วัดตามแผนพัฒนาการศึกษาฯ ยังประสบปัญหาในการดำเนินงานในแง่ของการบริหารตัวชี้วัด ได้แก่ ปัญหาในการกำหนด ตัวชี้วัดและการวางแผนโครงการ/กิจกรรมสำคัญ ปัญหาการถ่ายทอด การทำความเข้าใจและความสอดคล้องของตัวชี้วัดกับการดำเนินงานจริงจากฝ่ายที่เกี่ยวข้องปัญหาด้านการติดตาม รายงานผลตัวชี้วัด อุปสรรคเกี่ยวกับกลไกและทรัพยากรสนับสนุนการบริหารแผนพัฒนาการศึกษาฯ ได้แก่ ปัญหาด้านโครงสร้างการบริหารงานทางด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปัญหาด้านนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและปัญหาด้านความเปลี่ยนแปลงของทิศทาง เป้าหมายและนโยบายในการพัฒนาการศึกษาของสังคม อีกทั้งประเด็นการพัฒนาที่ควรวางแผนและกำหนดแนวปฏิบัติสำหรับการวางแผนทางการศึกษาในอนาคต รวมทั้งการพัฒนากระบวนการบริหารการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนที่ใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการขับเคลื่อน (ICT & Digital base) การพัฒนากระบวนการพัฒนาทักษะของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เกิดความพร้อมในการใช้งานของระบบเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบรรทัดฐานใหม่ของสังคม (New normal) และการให้ความสำคัญกับความต่อเนื่องและความจริงจังในการพัฒนาผู้เรียนด้านทักษะในศตวรรษที่ 21[7] และมีจุดเน้นในการพัฒนาการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ ความเปลี่ยนแปลงของโลกและประเทศไทย รวมทั้งสามารถสะท้อนถึงบริบทหรืออัตลักษณ์เฉพาะของกรุงเทพมหานคร ตลอดจนมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณลักษณะที่เหมาะสมกับบริบทของกรุงเทพมหานคร[8]

ในแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2556 - 2575) สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร กำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องได้รับการพัฒนาและแก้ไข ตลอดจนจัดลำดับความสำคัญในการลงทุนพัฒนาเมืองในระยะยาวเพื่อให้เมืองกรุงเทพมหานครก้าวสู่การเป็น “มหานครแห่งเอเชีย”ในปี พ.ศ. 2575 ประกอบด้วย 7 ด้านและมีด้านที่เกี่ยวข้องกับสำนักการศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านมหานครปลอดภัย มีเป้าหมาย ให้ทุกคนมีสุขภาวะทางกาย

---

[6]สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2546 – 2569)**, 16.

[7]เรื่องเดียวกัน, ข.

[8]เรื่องเดียวกัน, ง.

และจิต มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี ไม่มีภาวะเจ็บป่วยจากโรคไม่ติดต่อเรื้อรังและโรคจากการประกอบอาชีพ ด้านที่ 3 ด้านมหานครสำหรับทุกคน มีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและด้านที่ 7 ด้านการบริหารจัดการเมืองมหานคร มีเป้าหมาย กรุงเทพมหานครให้บริการประชาชนด้วยความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้องและโปร่งใส โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่ทันสมัย (SMART SERVICE) เพื่อสนับสนุนนโยบายเศรษฐกิจดิจิตอล (Digital Economy) และมีการบริหารจัดการเมือง(กรุงเทพมหานคร) ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (SMART CITY)[9] เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับกำหนดนโยบายในการดำเนินงานในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครและบรรลุตามเป้าหมาย ทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญหนึ่งในนั้นคือบุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรครูนั้น ส่งต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียนโดยตรงอย่างไม่สามารถปฏิเสธได้ ปัญหาคุณภาพการศึกษาส่วนหนึ่งมาจากคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาถือว่าเป็นส่วนหนึ่งและเป็นหัวใจที่สำคัญในการเรียนการสอน[10]

จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้น แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนนั้น ถือเป็นหัวใจสำคัญต่อทิศทาง ความเป็นไปของโรงเรียนและบุคลากร สมรรถนะนั้นเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการบริหาร สามารถช่วยให้ผู้บริหารกำหนดทิศทางแนวทางที่ชัดเจนควบคู่ไปกับการใช้องค์ความรู้ ของการสร้างความสุขช่วยในการบริหารบุคลากร ชี้นำแนวทางในการทำงานที่ดี ที่เหมาะสม สนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยการปรับเปลี่ยนแนวความคิดและทัศนคติในการทำงาน มองโลกในแง่บวกมีความสุขในการทำงานมากเพื่อสถานที่ทำงานเปรียบเสมือนเป็นบ้านหลังที่สองและผลจากการนำใช้สมรรถนะมาใช้ในการบริหารจัดการไปปฏิบัติให้ได้ออกมาเป็นรูปธรรมนั้น มีผลต่อการพัฒนาในระยะยาวกับองค์กร

ปัญหาของการวิจัย

จากแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564 – 2569) ของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อต้องการทราบปัญหาที่ตรงประเด็น ครอบคลุมและชัดเจน สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครจึงได้ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการจัดการศึกษา (SWOT Analysis) พบว่า ปัญหาในการบริหารจัดการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานในแต่ละด้านมีดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ของ

---

[9]สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, **แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2564** (กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ ส่วนนโยบายและแผนการศึกษา, 2564), 14.

[10]สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, **สมดุลแห่งความสุขครู** (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2559), 4.

กรุงเทพมหานครการบริหารจัดการงบประมาณไม่สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โครงสร้างการบริหารมีหลายระดับทำให้ภายในองค์กรเกิดความล่าช้าไม่ทันต่อสถานการณ์ การถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติมีประสิทธิภาพน้อยในเชิงรุกทำให้ขาดการบูรณาการกิจกรรมโครงการในเรื่องเดียวกันหรือกิจกรรมที่มีเนื้องานคล้ายกันเป็นผลให้องค์กรไม่บรรลุเป้าหมาย[11] ด้านการทำงานเป็นทีม ระบบหรือกลไกในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในภายนอกทำให้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร การปรับโครงสร้างองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงภารกิจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจระบบการสื่อสารที่ดีในงานใหม่ ทำให้ไม่สามารถร่วมมือกันปฏิบัติงานในภารกิจใหม่ได้ทันที[12] สำหรับการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ไม่มีแรงจูงใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การเลื่อนวิทยฐานะสิ่งจูงใจและสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่น ทำให้การสั่งสมประสบการณ์ความเชี่ยวชาญในการทำงานด้านการศึกษาของบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษาขาดความต่อเนื่องขาดการพัฒนาระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อ สนับสนุนการรายงานผลการจัดการศึกษาและการใช้ประโยชน์ข้อมูลสารสนเทศ ขาดระบบและกลไกการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการเปลี่ยนแปลงอย่างเท่าทัน ไม่สามารถเลือกโครงการอบรมที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและตามความสนใจของบุคคลากร อีกทั้งบุคลากรภาครัฐในทุกระดับยังไม่สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเป็นระบบราชการ 4.0 ที่ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน[13] จากปัญหาดังที่กล่าวข้างต้นสะท้อนให้เห็น ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ว่าสมรรถนะในการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

เป้าหมายการพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข ได้ระบุว่าสถาบันการศึกษาเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ให้มีคุณภาพสูง ผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่าปัญหา ในวัยทำงานกลุ่มอายุระหว่าง 25-39 ปี มีสุขภาพจิตโดยเฉลี่ยต่ำสุด (32.98 คะแนน) และอาชีพผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโสมีสุขภาพจิตอยู่ที่ (35.19 คะแนน)[14] หากจำแนกตามมิติงาน พบว่าเป็นผลงานสุขภาพจิตมิติบำบัดรักษา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ามาใช้งานมากที่สุด คือ นักเรียน

---

[11]สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2546 – 2569)**, 58.

[12]เรื่องเดียวกัน, 59.

[13]เรื่องเดียวกัน, 60.

[14]เจษฎา โชคดำรงสุข, **แผนยุทธศาสตร์กรมสุขภาพจิตในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564)**, 18.

นักศึกษา รองลงมา ได้แก่ บุคลากรสาธารณสุขอื่นๆ ครู/อาจารย์และบุคลากรการศึกษา บุคลากรกรมสุขภาพจิตประชาชนทั่วไป ข้าราชการ/พนักงานรัฐหน่วยงานอื่น[15] ซึ่งสอดคล้องผลการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) พ.ศ. 2561 พบว่า เมื่อจำแนกตามภูมิภาค ค่าคะแนนความสุขน้อยที่สุดคือ กรุงเทพมหานคร 56.18 คะแนน[16] ส่วนคะแนนความสุขคนทำงานในองค์กร จะนำผลค่าคะแนนที่ได้มาจัดลำดับในแต่ละมิติความสุขทั้ง 9 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้ อันดับ 1 ครอบครัวดี (Happy Family) ค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 64.50 คะแนน อันดับ 2 จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 63.07 คะแนน อันดับ 3 สังคมดี (Happy Society) ค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 61.72 คะแนน อันดับ 4 การงานดี (Happy Work – Life) ค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 60.41 คะแนน อันดับ 5 สุขภาพดี (Happy Body) ค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 59.53 คะแนน อันดับ 6 สุขภาพเงินดี (Happy Money) ค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 58.77 คะแนน อันดับ 7 น้ำใจดี (Happy Heart) ค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 55.29 คะแนน อันดับ 8 ผ่อนคลายดี (Happy Relax) ค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 54.85 คะแนน อันดับ 9 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) ค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 49.46 คะแนน ถึงแม้ว่าค่าคะแนนเฉลี่ยส่วนใหญ่ จะได้คะแนนระหว่าง 50.00 – 74.99 คือเท่ากับ Happy ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่าอยู่ในขั้นตาม เป้าหมาย เป็นสัญญาณว่า ผู้บริหารควรให้การพัฒนาสนับสนุน เพื่อให้ค่าคะแนนความสุขภายในองค์กรเพิ่มมากขึ้น[17]

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นสำนักศึกษากรุงเทพมหานครได้จัดทำสมรรถนะผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน จากแนวทางดังกล่าวได้สะท้อนให้เห็นถึงปัจจัย ปัญหาและสาเหตุที่เกิดขึ้น จากความรู้ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครในด้านการมุ่งสัมฤทธิ์ผล ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ที่มีส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อโรงเรียน ต่อปฏิบัติงานและต่อสุขภาพจิตของครูภายในโรงเรียน ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการขับเคลื่อนนโยบายการบริหารงาน ด้วยเหตุและผลดังกล่าวนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

---

[15]เรื่องเดียวกัน, 23.

[16]สำนักงานสถิติแห่งชาติ, **สรุปผลเบื้องต้นการสำรวจความสุขคนทำงาน: ในองค์กร** (2561), 7.

[17]เรื่องเดียวกัน, 4.

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความสำคัญของงานวิจัยที่กล่าวข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อทราบความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการหาคำตอบ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดข้อคำถามของการวิจัยไว้ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
2. ความสุขของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
3. สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสุขของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อความสอดคล้องกับข้อคำถามของงานวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมุติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความสุขของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง
3. สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสุขของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง

ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเชิงระบบ (systems approach) ของลูเนนเบอร์กและออนสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ที่ประกอบด้วย ปัจจัยนำเขา (Inputs) กระบวนการ (Transformation Process) และผลผลิต (Outputs) เป็นการดำเนินงานแบบระบบเปิด เป็นความสัมพันธ์ระหว่างมิติของระบบการบริหาร การจัดการ การดำเนินงาน ขนาด ขอบเขตของการดำเนินงาน แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ชัดเจนในองค์กร (Organization) ในขณะเดียวกันระบบต้องมีการให้ข้อมูลย้อยกลับ (Feedback) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำ

ให้ระบบดำเนินการขับเคลื่อนในระยะยาว นอกจากนี้ระบบยังมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (Environment) ระบบจะสร้างผลผลิตที่มีประโยชน์เป็นอย่างมากให้กับสภาพแวดล้อมนั้น ๆ[18]

ในส่วนแรกเป็นกระบวนการของปัจจัยนำเขา (Inputs) ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของจันทรานี สงวนนาม ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยนำเข้า ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การจัดการ[19] และสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดสมรรถนะของสำนักงานสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่กล่าวไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) คุณธรรมและจริยธรรม 2) การบริการที่ดี 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) ทำงานเป็นทีม 5) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ[20] ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีสมรรถนะของสำนักงานข้าราชการพลเรือน (กพ.) ที่กล่าวถึง สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งทั้งระบบกำหนดขึ้น เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) การบริการที่ดี (Service Mind) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) จริยธรรม (Integrity) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)[21] และสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภาที่กล่าวถึง 1. สมรรถนะด้านการพัฒนาวิชาชีพ 2. สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3. สมรรถนะด้านการบริหารสถานศึกษา 4. สมรรถนะด้านหลักสูตร 5. สมรรถนะด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน 6. สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพการศึกษา 7. สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณและสิทธิชัย บุษหมั่น,ทองม้วน นาเสงี่ยมและคณะ ที่กล่าวถึงสมรรถนะด้านวิสัยทัศน์ สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ สมรรถนะด้านการวางแผน สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ สมรรถนะด้านการแก้ไขปัญหา กำหนดและวิเคราะห์ปัญหาและสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครที่กล่าวถึง ด้านสภาวะผู้นำ (Leadership) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ด้านการมองภาพรวมเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ด้านการบริหารเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Drive for Result) โดย

---

[18]Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Education Administration: Concepts and practices**, 6th ed. (CA: Wadsworth, 2012), 20-22.

[19]จันทรานี สงวนนาม, **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์, 2551), 94-95.

[20]สำนักงานสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, **คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ** (กลุ่มงานระบบบริหารและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล, 2556), ข2-ข6.

[21]สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนัก ก.พ.), **คู่มือสมรรถนะหลัก: คำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมบ่งชี้** (กรุงเทพฯ: พี เอ ลีฟวิ่ง, 2537), 3.

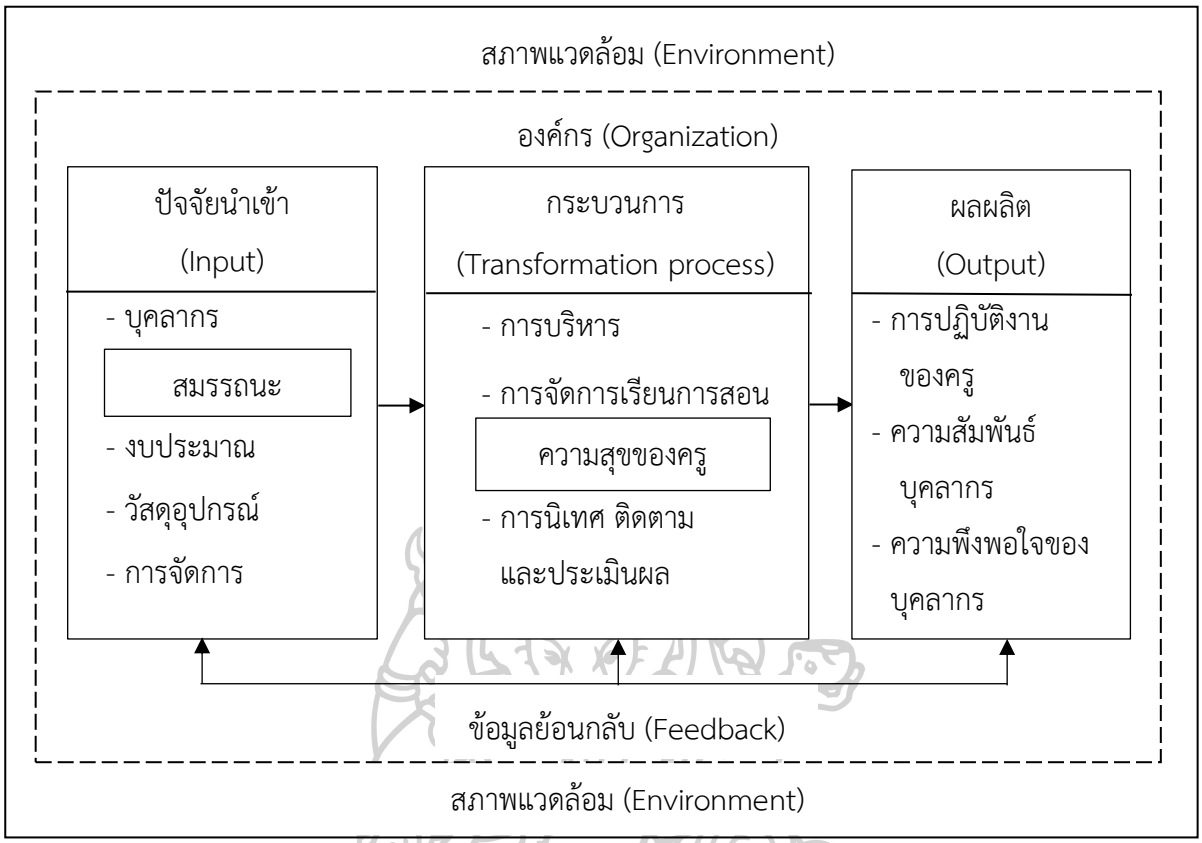
ปัจจัยเหล่านี้จะถูกแปรเปลี่ยนโดยกระบวนการ (Transformation Process) ซึ่งได้แก่ การบริหารการจัดการเรียนการสอน การนิเทศ ติดตามและประเมินผล โดยในกระบวนการการจัดการเรียนการสอนผู้ โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคณะ ที่เป็นคู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER ของศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคณะ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้ 1) สุขภาพดี 2) ผ่อนคลายดี 3) น้ำใจดี 4) จิตวิญญาณดี 5) ครอบครัวดี 6) สังคมดี 7) ใฝ่รู้ดี 8) สุขภาพเงินดี 9) การงานดี[22] ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีความสุขของพระพุทธศาสนาที่กล่าวถึง ไว้ในโลกุตตระสุข ความสุข อันเป็นแนวทางแห่งการปฏิบัติของบุคคล เพื่อให้เกิดความดีสูงสุด หลักอริยมรรค มี 8 ประการ ดังนี้ สัมมาทิฐิ (ความเห็นชอบ) สัมมาสังกัปปะ (ความดำหริชอบ) สัมมาวาจา (มีวาจาชอบ) สัมมากัมมันตะ (การทำการงานชอบ) สัมมาอาชีวะ (การเลี้ยงชีพชอบ) สัมมาวายามะ (ความพยายามชอบ) สัมมาสติ (ความระลึกชอบ) และสัมมาสมาธิ (จิตตั้งมั่นชอบ)[23] และนิกายเซน (Zen) กับความสุขที่กล่าวถึง ความสุขของทุก ๆ วัน ล้วนเป็นวันที่ดีทั้งสิ้น หิวก็กิน ง่วงก็นอน ใช้ชีวิตให้เป็นธรรมชาติที่สุดและเมื่อสุขจงสุขและความสุขของโสเครติส(Socrates) ที่กล่าวถึง ปัญญา (Wisdoms) ความกล้าหาญ (Courage) ควบคุมตนเอง (Temperance) ความยุติธรรม (Justice) การปฏิบัติหน้าที่ทางศาสนา (Piety) และความสุขของอิคิไก (Ikigai) กับความสุขที่กล่าวถึง 5 เสาหลักเสาหลักที่ 1 : การเริ่มต้นเล็กๆ เสาหลักที่ 2 : การปลดปล่อยตัวเอง เสาหลักที่ 4 : ความสุขกับสิ่งเล็กๆ เสาหลักที่ 5 : การอยู่ตรงนี้ ตอนนี้เมื่อทุกข์จงทุกข์โดยให้ได้มาซึ่งผลผลิต (Outputs) ได้แก่ การปฏิบัติงานของครู ความสัมพันธ์ของบุคลากร ความพึงพอใจของบุคลากร ดังแผนภูมิที่ 1 ดังนี้

มหาวิทยาลัยศิลปากร

---

[22]ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER**, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (นครปฐม: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด, 2555), 30-33.

[23]เกศรา สว่างวงศ์, "ความสุขผ่านมุมมองของพระพุทธศาสนา: Happiness through the View of Buddhism," **วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง** 5, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2559): 3-5.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

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

: สำนักงานสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, **คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ** (กลุ่มงานระบบบริหารและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล, 2556), ข2-ข6.

: ศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคณะ, **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER**, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (นครปฐม: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด, 2555), 30-33.

: จันทรานี สงวนนาม, **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์, 2551), 94-95.

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเพื่อทราบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จึงได้ใช้แนวคิดของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ได้แก่ 1) คุณธรรมและจริยธรรม 2)การบริการที่ดี 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) ทำงานเป็นทีม 5) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพสำหรับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างของระบบการบริหาร ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคณะ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ 1) สุขภาพดี 2) ผ่อนคลายดี 3) น้ำใจดี 4) จิตวิญญาณดี 5) ครอบครัวดี 6) สังคมดี 7) ใฝ่รู้ดี 8) สุขภาพเงินดี 9) การงานดี ซึ่งในการวิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ในแผนภูมิที่ 2 ดังนี้

สมรรถนะของผู้บริหาร (X_{tot})	**ความสุขของครู (Y_{tot})**
1) คุณธรรมและจริยธรรม (X_1)	1) สุขภาพดี (Happy Body) (Y_1)
2) การบริการที่ดี(X_2)	2) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) (Y_2)
3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์(X_3)	3) น้ำใจดี (Happy Heart) (Y_3)
4) ทำงานเป็นทีม (X_4)	4) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) (Y_4)
5) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ(X_5)	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 ขอบเขตการวิจัย

ที่มา : สำนักงานสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, **คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ** (กลุ่มงานระบบบริหารและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล, 2556), ข2-ข6.

: ศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคณะ, **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER**, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (นครปฐม: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด, 2555), 30-33.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยาม ความหมาย ขอบเขตของศัพท์เฉพาะต่างๆ ที่นำมาใช้ศึกษา ดังนี้

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกินว่าเป้าหมายที่กำหนดของบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ดำเนินงานและปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน สร้างความแตกต่าง สร้างผลงานที่โดดเด่นในใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน สัมพันธภาพ คุณลักษณะส่วนบุคคล การจัดการและความเป็นผู้นำ โดยการมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์หรือผลสำเร็จที่เกินกว่าขีดของจำกัดเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ทั้งกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) คุณธรรมและจริยธรรม 2) การบริการที่ดี 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) ทำงานเป็นทีม 5) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

ความสุขของครู หมายถึง ผลกระทบต่อความรู้สึก จิตใจกับผู้ปฏิบัติหน้าที่ประจำและเป็นผู้ทำการสอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งที่ส่งผลต่อจิตใจในทางดีและไม่ดีกับประสบการณ์และความรู้สึกประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้ 1) สุขภาพดี 2) ผ่อนคลายดี 3) น้ำใจดี 4) จิตวิญญาณดี 5) ครอบครัวดี 6) สังคมดี 7) ใฝ่รู้ดี 8) สุขภาพเงินดี 9) การงานดี

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (กลุ่มกรุงธนใต้) หมายถึง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สนใจศึกษาสถานศึกษาที่สังกัดกรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 7 เขต โรงเรียนที่อยู่ในเขตพื้นที่ต่อไปนี้ มีจำนวนทั้งหมด 70 โรง 1) เขตทุ่งครุ จำนวน 8 โรง 2) เขตบางขุนเทียน จำนวน 16 โรง 3) เขตบางแค จำนวน 12 โรง 4) เขตบางบอน จำนวน 9 โรง 5) เขตภาษีเจริญ จำนวน 13 โรง 6) เขตราษฎร์บูรณะ จำนวน 6 โรง 7) เขตหนองแขม จำนวน 6 โรง

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัย วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหลักการ ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครและนำมาเรียบเรียง จัดระเบียบข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าข้อมูลจากตำรา เอกสารทางวิชาการ วารสาร เว็บไซต์ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สมรรถนะของผู้บริหาร

ปัจจุบันสังคมโลกมีความสลับซับซ้อนและเชื่อมโยงถึงกัน มีผลต่อการปรับระเบียบสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน จึงทำให้ประเทศไทยได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะการจัดการศึกษาของประเทศ จากสิ่งที่เกิดขึ้นทำให้มาตรฐานการศึกษาของไทยมีแนวโน้มลดลงต่ำอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยตรงอย่างกระทรวงศึกษาธิการ ได้ความตระหนักและเตรียมพร้อมในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา โดยมีการกำหนดแนวทาง นโยบาย ทิศทางการดำเนินงาน ซึ่งมุ่งเน้นไปที่บุคลากรครู ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้เกิดแนวทางการปฏิบัติในห้องเรียนและในโรงเรียน การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมและบรรลุเป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มศักยภาพและเกิดประสิทธิภาพ สมรรถนะผู้บริหารจึงมีความสำคัญอยู่ในลำดับต้นๆ ที่ควรเร่งรัดพัฒนาให้เกิดศักยภาพเหมาะสมกับความเป็นมืออาชีพ ดังนั้นสมรรถนะของผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย[24]

ความเป็นมาของสมรรถนะของผู้บริหาร

ปัจจุบันเราสามารถได้ยินคำว่า “สมรรถนะ” กันอย่างแพร่หลายและมีหลายหน่วยงานหลายองค์กร แม้กระทั่งบุคคลทั่วไปหันมาให้ความสนใจแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรหรือหน่วยงานกันมากขึ้น ได้มีการนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงาน คัดเลือก

---

[24]ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, "สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ," **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร** 6, 12 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2559): 167-168.

บุคลากรโดยอิงสมรรถนะ การประเมินผลงานโดยอิงสมรรถนะ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งได้ใช้แนวคิดสมรรถนะเป็นเกณฑ์ รวมทั้งมีการปรับ วิธีการแนวทาง กำหนดนิยาม รายละเอียดสมรรถนะให้เหมาะสมกับบริบทและการนำไปใช้[25] สมรรถนะ (Competency) จึงเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่สำคัญและได้รับการสนใจจากทุกภาคส่วน องค์กรชั้นนำต่างๆ ได้นำเอาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมาเป็นพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรภายในองค์กร ที่มีอยู่อย่างจำกัดมาจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร ดังนั้นสมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารในยุคปัจจุบันเป็นอย่างมาก[26]

ต่อมาในปี ค.ศ. 1973 เดวิด แมคคลีแลนด์ (David C. McClelland) เขาได้มีการตีพิมพ์บทความที่มีชื่อเสียงที่สุดของเขา ในวารสารนักจิตวิทยาอเมริกัน บทความเรื่อง Testing for Competence Rather than for Intelligence บทความของ McClelland เป็นการทดสอบความถนัด การทดสอบความรู้ในงานหรือผลการเรียนว่า ไม่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานหรือความสำเร็จในชีวิตได้ เขาจึงหาทางวิจัยเพื่อศึกษาตัวแปรด้านสมรรถนะที่เขากล่าวว่าสามารถทำนายผลการปฏิบัติงาน วิธีการวิจัยคือการใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของผู้ที่ประสบความสำเร็จในงานและกลุ่มของผู้ที่ประสบความสำเร็จน้อยกว่า (กลุ่มปานกลาง) เพื่อดูว่าสองกลุ่มนี้แตกต่างกันในเรื่องใด(หรือที่เขาเรียกว่าสมรรถนะใด) วิธีการเก็บข้อมูลของเขาเน้นที่ความคิดและพฤติกรรมที่สัมพันธ์ กันกับผลลัพธ์ของงานที่ประสบความสำเร็จ ต่อจากนั้นเขาจึงได้มีการพัฒนาเทคนิคที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) ซึ่งเป็นวิธีการที่พัฒนามาจาก การผสมผสานการวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญในงาน (Critical Incident) เป็นการสัมภาษณ์ ที่ให้ผู้ให้ข้อมูลในลักษณะการเล่าเหตุการณ์

ความหมายสมรรถนะ

ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายจากนักทฤษฎี นักวิชาการ ที่ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับสมรรถนะทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีรายละเอียดดังนี้

เพื่อให้เข้าใจถึงความหมายของคำว่า สมรรถนะหรือ“Competency” นั้นในงานวิจัยนี้มากยิ่งขึ้น คำว่า สมรรถนะหรือ “Competency” มีคำแปลที่เป็นภาษาไทยค่อนข้างหลากหลายและแตกต่างกัน ซึ่งมีความหมายที่ใกล้เคียงกัน ขึ้นอยู่กับว่านักวิชาการที่ศึกษานั้นแปลหรือให้คำจำกัดความหรือให้ความหมาย ไว้ตามความเข้าใจและความเชื่อของแต่ละบุคคลหรือแต่ละสถาบัน ซึ่งอาจ

---

[25]โสภาพรรณ สุริยะมณี, **การพัฒนาโมเดลนำร่องของสมรรถนะของหน่วยเลขานุการผู้บริหาร: กรณีศึกษาเลขานุการผู้บริหาร** (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2559), 7.

[26]รัชนิดา รักกาญจนันท์, **การพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะของข้าราชการสายงานวิชาการศึกษา** (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560), 19-20.

สามารถได้แปลว่า “ศักยภาพ”หรือ“ความสามารถ”หรือ“ขีดความสามารถ”หรือ“ความสามารถเชิงสมรรถนะ”หรือ“สมรรถนะ” ก็ได้ ขึ้นอยู่กับบริบทของผู้ให้ความหมาย[27] โดยสมรรถนะ แปลมาจากคำว่า Competence หรือ Competency ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการทำบางสิ่ง อย่าง ได้เป็นอย่างดี (the ability to do something well : Longman Dictionary) ถ้าเป็นพหูพจน์จะใช้คำว่า Competences เป็นคำที่ใช้ในสหราชอาณาจักร ส่วนคำว่า Competency นั้นจะใช้ในสหรัฐอเมริกา

สำหรับนักทฤษฎี นักวิชาการ หน่วยงานของภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับสมรรถนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

โบยัตซิส (Boyatzis) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ทักษะ จินตภาพส่วนตน บทบาททางสังคมหรือองค์ความรู้ ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ในงานที่ดีกว่า เหนือกว่ามาตรฐานที่มีการกำหนดไว้[28]

โบมและสพาร์โรว์ (Boam and Sparrow) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องมี ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ เพื่อให้การปฏิบัติงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนประสบความสำเร็จ[29]

สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) ได้ให้ความหมายไว้ว่า“สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย อัตตมโนทัศน์ ความรู้และทักษะ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นแรงผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผล ให้บุคคลสามารถ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ที่ตนรับผิดชอบหรือตามสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่าง มีประสิทธิภาพและ/หรือ สูงกว่าเกณฑ์อ้างอิงหรือตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้[30]

เบอร์กอยน์และโบยเดลล์ (Burgoyne and Boydell) ได้ให้ความหมายว่า “สมรรถนะ” คือ ความสามารถและความเต็มใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ อันแสดงให้เห็นว่า นอกเหนือไปจาก

---

[27]สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), **คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย** (กรุงเทพฯ: พี เอ ลีฟวิ่ง, 2548), 2.

[28]Richard E. Boyatzis, **The Competent Manager: A model of Effective Performance** (New York: John Wiley and Sons, 2005), 45.

[29]Rosemary Boam and Sparrow Paul, **Designing and Achieving Competency** (McGraw-Hill: Reading, 1997), 97.

[30]Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer, **Competence at work: Model for superior performance** (New York: Wiley, 1993), 3.

สมรรถนะที่เป็นมุมมองในด้านพฤติกรรม แล้วยังเป็นสิ่งที่อยู่ภายใน เป็นความเต็มใจที่มีต่อการทำงานเพื่อให้เกิดผลอีกด้วย[31]

พารี่ (Parry) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “สมรรถนะ” คือ องค์ประกอบของความรู้ ทักษะและทัศนคติของบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นบทบาทหรือความรับผิดชอบซึ่งสัมพันธ์กับผลงาน สามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม[32]

วิกก์ (Wiig) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “สมรรถนะ” หมายถึง กระบวนการเสาะแสวงหาความเชี่ยวชาญขององค์กรไม่ว่าจะอยู่ในฐานข้อมูล (database) เอกสารหรือในสมองหรือประสบการณ์ พนักงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างกำไรให้กับองค์กร[33]

ฮิบบาร์ด (Hibbard) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “สมรรถนะ” หมายถึง เป็นการอาศัยประสบการณ์ ความรู้ในงานและใช้ความเชี่ยวชาญในการสร้างความสามารถใหม่ ๆ (new capabilities) ทำให้ได้ผลงานที่ดีขึ้น สร้างนวัตกรรมหรือเพิ่มคุณค่าให้กับงาน[34]

นาเดียลแลค (Nadaillac) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “สมรรถนะ”นั้นเป็นสิ่งที่ต้องลงมือปฏิบัติและทำให้เกิดขึ้น ความสามารถที่ใช้เพื่อให้เกิดการบรรลุผลและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความรู้ (Knowledge) การเรียนรู้ทักษะ (Know-how) และเจตคติ ลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพต่าง ๆ (Attitude) ที่ช่วยให้สามารถเผชิญและแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้จริง[35]

ดูบอยส์และรอธเวลล์ (Dubois and Rothwell) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตาม

---

[31]Mike Pedler, John Burgoyne, and Tom Boydell, **The learning company: A strategy for sustainable development**, 2nd ed. (Berkshire: McGraw-Hill, 1998), 33.

[32]Scott B. Parry, **Evaluating the Impact of Training** (Alexandria, Virginia: American Society for Training and Development, 1997), 72.

[33]Kark M. Wiig, "Knowledge Management: A Introduction and Perspective," **The Journal of Knowledge Management** 1, (March 1997): 6.

[34]Justin Hibbard, "Cultural breakthrough," **Journal Information Week** 701, (October 1998): 44.

[35]Arnauld d. Nadaillac, "**The definition of competencies**," accessed March 10, 2019, available from http://competency.rmutp.ac.th.

เป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคมลักษณะ นิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำ[36]

ซีเวลล์ (Zweel) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “สมมรถนะ” หมายถึง ทักษะ ความสามารถของผู้บริหารที่สร้างความแตกต่างในด้านใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านการจัดการและด้านความเป็นผู้นำ โดยการมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์หรือผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายในทั้งกระบวนการ[37]

เฮย์ กรุ๊ป (HAY Group) ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาด้านการวางระบบการบริหารงานบุคคลระดับโลก ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ โดยบุคลากรเหล่านี้จะแสดง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าวได้มากกว่าเพื่อนร่วมงานในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่าและได้ผลงานดีกว่าผู้อื่น[38]

สำหรับนักทฤษฎี นักวิชาการ หน่วยงานของภาครัฐและภาคเอกชน ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับสมรรถนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

สำนักงานสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ได้ให้ความหมายไว้ว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์การ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) คุณธรรมและจริยธรรม 2) การบริการที่ดี 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) ทำงานเป็นทีม 5) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ[39]

---

[36]David D. Dubois and William J. Rothwel, **Competency – Based Human Resource Management**, (California: Davies – Black Publishing, 2004), 16.

[37]Michael Zwell, **Creating a Culture of Competence, The Building Blocks of Culture: Behavior Competencies,** 1st ed. (United States: Published by John Wiley & Son, 2000), 26.

[38] Hay Group, **Generic Competency Dictionary for Internal Use** (New York: State Department, 2009), 4.

[39]สำนักงานสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, **คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ** (กลุ่มงานระบบบริหารและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล, 2556), ข2-ข6.

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความหมายไว้ว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ความสามารถของบุคคลในด้านความรู้ ความคิด ทักษะและคุณลักษณะ คุณธรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ[40]

สถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬาภรณ์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า “สมรรถนะ”หมายถึงพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสิ่งที่ผู้ปฏิบัติแสดงออกในระหว่างปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน[41]

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้ให้ความหมายไว้ว่า “สมรรถนะ” (Competencies) เป็นความสามารถของบุคคลในการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติและคุณลักษณะต่างๆ ที่ตนมีในการทำงานหรือการแก้ปัญหาต่างๆ จนประสบความสำเร็จในระดับใดระดับหนึ่ง สมรรถนะแสดงออกทางพฤติกรรมการปฏิบัติ ที่สามารถวัดและประเมินผลได้ สมรรถนะจึงเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะและความสามารถอื่นๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ประสบความสำเร็จในการทำงาน[42]

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้น สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกินว่าเป้าหมายที่กำหนดของบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ดำเนินงานและปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน สร้างความแตกต่าง สร้างผลงานที่โดดเด่นในใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน สัมพันธภาพ คุณลักษณะส่วนบุคคล การจัดการและความเป็นผู้นำ โดยการมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์หรือผลสำเร็จที่เกินกว่าขีดของจำกัดเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ทั้งกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) คุณธรรมและจริยธรรม 2) การบริการที่ดี 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) ทำงานเป็นทีม 5) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

---

[40]สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, **คู่มือกระบวนการ idp** (สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ, 2561), 4.

[41]สถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬาภรณ์, **คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน** (ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์, 2561), 10.

[42]สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน** (กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา; สกศ., 2562), 6.

ความสำคัญของสมรรถนะ

การแข่งขันในปัจจุบันโลกมีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น การจะพัฒนาตนเองให้ให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงภายในระยะเวลาอันสั้น จำเป็นต้องมีแนวความคิดหรือเครื่องมือช่วยเพิ่มความสามารถในทุกระดับ ทุกหน่วยงานและทุกภาคส่วน สมรรถนะจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนา มีรายละเอียดดังนี้

ช่วยในการคัดสรร คัดเลือกบุคคลที่มีลักษณะที่ดี มีความรู้ทักษะและความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเอง ว่าอยู่ในระดับใดและควรจะต้องพัฒนาในเรื่องใด เพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกกอบรมแก่หน่วยงานทุกระดับ ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นสามารถบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งเอาแล้ว จำเป็นจะต้องใช้สมรรถนะในด้านไหนบ้าง ป้องกันไม่ให้ผลงาน เกิดจากความบังเอิญหรือโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มขึ้นสูง กว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้ง ๆ ที่พนักงานขายไม่สนใจและตั้งใจในทำงานมากนัก ซึ่งยอดขายที่สูงอาจมาจากอิทธิพลของความต้องการทางการตลาดที่มีอยู่ใน ณ ขณะนั้น สมรรถนะ สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานนั้น ประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเองหรือเพราะความบังเอิญและโชคชะตา ช่วยให้เกิดการหล่อหลอม ตกผลึกแนวคิดสมรรถนะและทิศทางสมรรถนะขององค์กรดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลา ในระยะยาวจะสามารถส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้นๆ ได้ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กร สามารถหลอมร่วมสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) โดยเฉพาะองค์กรของตนขึ้น[43]

ประโยชน์ของสมรรถนะ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้กล่าวเกี่ยวกับประโยชน์ของสมรรถนะไว้ว่า ในหลายองค์กรมีการนำสมรรถนะมาใช้บริหารจัดการ ปรับปรุง ปรับใช้ แก้ไข เพื่อให้ระบบสมรรถนะความสามารถนำมาใช้บริหารองค์กรและพัฒนาได้จริง ประโยชน์ของสมรรถนะในปัจจุบันจึงมีมาก โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะนั้น มิได้ขึ้นอยู่กับฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด แต่หากผู้บริหารต้องมีความเข้าใจ ตั้งใจจริงต่อการจัดทำ วางนโยบายที่สามารถเห็นเป็นรูปธรรม สื่อสารอย่าง

---

[43]การยางแห่งประเทศไทย, **คู่มือสมรรถนะ** (กองพัฒนาระบบสมรรถนะและการจัดการความรู้, 2562), 5.

มีระบบและทุกฝ่ายภายในองค์กรมีความจริงใจและร่วมมือกัน ประโยชน์ของสมรรถนะเพิ่มขีดความสามารถให้กับทุกคนในองค์ได้เป็นอย่างดี การนำระบบสมรรถนะไปใช้ในการบริหารบุคลากรในองค์กรมีประโยชน์ต่อระดับบุคลากร ผู้บริหารหน่วยงาน ผู้บริหารระดับสูง มีรายละเอียดดังนี้[44]

บุคลากร (Operators) ช่วยให้บุคลากรทราบถึงระดับสมรรถนะของตนเอง (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ) ว่าอยู่ในระดับใด มีจุดแข็งจุดอ่อนในเรื่องใดและจะต้องพัฒนาสมรรถนะในเรื่องใด ช่วยให้บุคลากรทราบกรอบพฤติกรรมมาตรฐานหรือพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมในตำแหน่งนั้นอย่างไรและสามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดผลความรู้ ทักษะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน อย่างเป็นระบบมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร สามารถช่วยให้พนักงานทราบถึงเส้นทางความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (Career Development) ของตนเองและแนวทางการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน

ผู้บริหารระดับหน่วยงาน (Director, Dean) ช่วยให้ผู้บริหารระดับหน่วยงานทราบถึงสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ) ที่บุคลากรในหน่วยงานของตนเองจำเป็นต้องมี เพื่อให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนเป็นรายบุคคล ใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงานให้ตรงกับ คุณสมบัติของตำแหน่งงานนั้นๆ

ผู้บริหารระดับสูง (Top Executive) สามารถเชื่อมโยงหรือแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กรหรือยุทธศาสตร์ของ องค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างชัดเจน ใช้สมรรถนะเป็นตัวผลักดัน (Driver) ให้วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมขององค์กรหรือ ยุทธศาสตร์ขององค์กรบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน ช่วยให้องค์กรสามารถประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนในศักยภาพของบุคลากรในองค์กรและสามารถนำไปใช้ในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวต่อไปได้สามารถนำไปใช้วัดผลการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างเป็นระบบและชัดเจน ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Division) โดยให้เห็นภาพรวมของสมรรถนะองค์กร สมรรถนะหลักและสมรรถนะตามกลุ่มงาน สายวิชาชีพของบุคลากรทุกตำแหน่งงานสามารถวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาและการฝึกอบรมบุคลากรภายในองค์กรได้ตรง ตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน นำไปใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร อาทิเช่น การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการ

---

[44]สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง, **คู่มือสมรรถนะข้าราชการ: Competency** (กลุ่มบริหารงานบุคคล, 2563), 5.

ปฏิบัติงานการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพ การดูแลรักษาบุคลากรและการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น[45]

ในแต่ละองค์กร สมรรถนะนั้น สามารถเชื่อมโยงทุกระดับ ทุกฝ่ายหรือทุกหน่วยงาน ทุกมิติให้ได้รับประโยชน์ร่วมกัน เกื้อกูล บูรณาการซึ่งกันและกัน ตามทิศทาง ระยะเวลาของความสำเร็จตามแผนงานที่ได้ว่างเป้าหมายไว้

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ได้กล่าวเกี่ยวกับประโยชน์ของสมรรถนะ คือ การนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือ (Tool) ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (Competency-based Human Resources Management) อาจครอบคลุมถึงงาน บุคลากรและหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร ประโยชน์ของการประยุกต์ใช้ความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency) โดยสามารถจำแนกได้ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : ประโยชน์ที่มีต่อองค์กร องค์กรสามารถมีมาตรฐานกลางในการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถที่จะลงทุนในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด เพราะว่าองค์กรจะรับรู้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนที่แท้จริงของทรัพยากรมนุษย์ สามารถพัฒนาและแปรเปลี่ยนความสามารถของมนุษย์ มาเป็นความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนขององค์กร

ส่วนที่ 2 : ประโยชน์ที่มีต่อผู้บริหาร มีมาตรฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามความต้องการของหน่วยงานและองค์กร ใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารไปยังพนักงานทุกคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะว่าเป็นมาตรฐานเดียวกัน สามารถลดความอคติในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ส่วนที่ 3 : ประโยชน์ที่มีต่อพนักงานสามารถประเมินตนเองว่ามีจุดแข็งและจุดอ่อนในด้านใดเมื่อเทียบกับมาตรฐานขององค์กร สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาตนเองได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานได้มีประสิทธิภาพ เพราะว่ามีมาตรฐานกลางร่วมกัน ส่วนที่ 4 : ประโยชน์ที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การคัดเลือกบุคลากร (Recruitment) สมรรถนะมีประโยชน์ในการคัดเลือกบุคลากร โดยช่วยให้การคัดเลือกบุคลากรถูกต้องมากขึ้น เพราะคนบางคนเก่ง มีความรู้ความสามารถสูง ประสบการณ์ดี แต่อาจจะไม่เหมาะสมกับสมรรถนะที่กำหนดขึ้นตามตำแหน่งนั้นๆ รวมถึงไม่เหมาะสมกับวัฒนธรรม องค์กรที่กำหนดขึ้นนำไปใช้ในเครื่องมือในการออกแบบคำถามหรือแบบทดสอบ ลดการสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการทดลองงาน ป้องกันความผิดพลาดในการคัดเลือก เพราะหลายครั้งที่ผู้ทำหน้าที่คัดเลือกมี

---

[45]การยางแห่งประเทศไทย, **คู่มือสมรรถนะ**, (กองพัฒนาระบบสมรรถนะและการจัดการความรู้, 2562) 3-4.

ประสบการณ์น้อยขาดกรอบหรือแนวทางสัมภาษณ์ จึงทำให้ข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ไม่ตรงกับลักษณะงานที่ต้องการ

การพัฒนาและฝึกอบรม (Training & Development) สมรรถนะมีประโยชน์ในการพัฒนาและฝึกอบรม นำมาใช้ในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในการพัฒนาและฝึกอบรมพนักงาน (Training and Development Road Map) ซึ่งจะทำให้พนักงานรับรู้ว่าสมรรถนะแต่ละตัวที่กำหนดขึ้นของ ตำแหน่งงานจะต้องฝึกอบรมและพัฒนาด้วยวิธีการใดได้ ช่วยให้ทราบว่าผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ จะต้องมีสมรรถนะเรื่องอะไรบ้าง และช่องว่าง (Competency Gap) ระหว่างสมรรถนะที่ตำแหน่งต้องการกับสมรรถนะที่เป็นจริงต่างกันมากน้อยเพียงใด เพื่อนำไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ต่อไป ช่วยในการวางแผนการพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ด้วยการนำเอาสมรรถนะของตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไปมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินและพัฒนาบุคลากรในขณะที่เขายังดำรงตำแหน่งงานปัจจุบันอยู่

การเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง (Promotion) สมรรถนะมีประโยชน์ในการเลื่อนระดับและปรับตำแหน่ง ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง ระดับที่สูงขึ้นไปโดยพิจารณา ทั้งในเรื่องของสมรรถนะหลักของตำแหน่งงาน (Core Competency) สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Managerial Competency) และสมรรถนะในงาน (Functional Competency) ช่วยป้องกันความผิดพลาด ในการเลื่อนระดับปรับตำแหน่งเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาบุคลากรที่ได้รับ การเลื่อนตำแหน่งงานไม่สามารถรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นได้ การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่งาน (Rotation) สมรรถนะมีประโยชน์ในการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ ช่วยให้ทราบว่าตำแหน่งที่จะย้ายไปนั้นจำเป็นต้องมีสมรรถนะอะไรบ้าง แล้วผู้ที่ย้ายไป มีหรือไม่มีสมรรถนะในเรื่องใด ช่วยลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าย้ายบุคลากรที่มีสมรรถนะไม่เหมาะสมไป อาจจะทำให้เสียทั้งงานและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานได้

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) สมรรถนะมีประโยชน์ในการโยกย้าย ตำแหน่งหน้าที่ โดยช่วยให้ทราบว่าสมรรถนะเรื่องใดที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่าผลงาน มาตรฐานทั่วไป ช่วยในการกำหนดแผนพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล

การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) สมรรถนะจึงมีประโยชน์ต่อการกำหนดวัฒนธรรมองค์กร ช่วยสร้างกรอบการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรโดยรวมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมขององค์กรได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรตามธรรมชาติที่ไม่พึงประสงค์ได้

สมรรถนะมีประโยชน์ทั้งต่อองค์กร ต่อผู้บริหาร บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการบริหาร จัดการ พัฒนา ป้องกันในองค์กร สามารถลดการสูญเสียทรัพยากรในการบริหารโดยเปล่าประโยชน์ เพื่อให้ได้ประโยชน์อันสูงสุด[46]

ประเภทของสมรรถนะ

ประเภทของสมรรถนะนั้น มีการจัดแบ่งออกมาได้หลายประเภท ทั้งนักวิชาการ องค์กรและผู้เชี่ยวชาญเรื่องสมรรถนะหลายท่านได้ให้ทรรศนะที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทและการใช้งานที่สอดคล้อง เหมาะสมกับองค์กรนั้นๆ แบ่งออกได้ดังนี้

สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นๆ มีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรมและนักกีฬาที่มีความสามารถเก่งๆ ลักษณะเหล่านี้เป็นสิ่งที่ยากจะลอกเลียนแบบหรือถ้าต้องเรียนแบบจะต้องมีความพยายามที่สูงมาก

สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) เป็นสมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัวส่งเสริมให้คนนั้นๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน เช่น อาชีพนักสำรวจก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชีได้ เป็นต้น

สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) เป็นความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าหรือ บริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือบริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

สมรรถนะหลัก (Core Competencies) เป็นความสามารถสำคัญที่บุคคลพึงต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการต้องมีสมรรถนะหลัก คือการใช้คอมพิวเตอร์ได้เป็นอย่างดี มีทักษะการติดต่อประสานงานที่ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน การบริหารจัดการและการทำงานเป็นทีมที่ดี เป็นต้น

สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) เป็นความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนกันแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการ

---

[46]คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ, **ประโยชน์ของสมรรถนะ** (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2559), 5-7.

ตำรวจเหมือนกันแต่มีความสามารถต่างกันบางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน สอบสวน บางคนมีสมรรถนะในทางการปราบปราม เป็นต้น[47]

ซึ่งจะสอดคล้องกับสมรรถนะของ จิรประภา อัครบวร ได้กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่งๆ นั้น จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร สมรรถนะบริหาร (Professional competency) คือ คุณสมบัติความสามารถทางด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับ แผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ขององค์กร สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นใน การนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ส่วนย่อย ได้แก่ 1) สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core technical competency) และ 2) สมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific technical competency)[48]

องค์ประกอบของสมรรถนะ

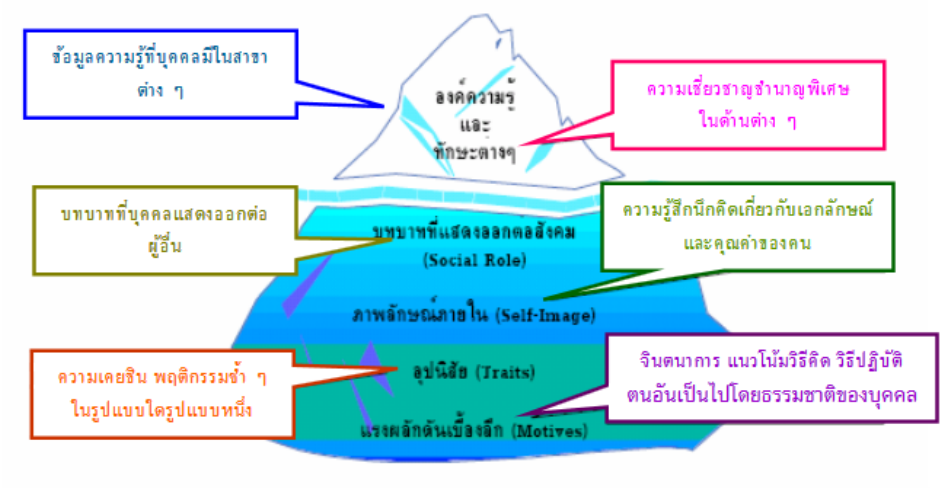
หลักตามหลักการ แนวคิดของแมคเคิลแลนด์ (McClelland) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของสมรรถนะไว้ มี 5 ส่วน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความรู้ (Knowledge) เป็นความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น ทักษะ (Skill) เป็นสิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว ในส่วนของความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self –concept) คือ เจตคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น ในด้านของบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น และแรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

---

[47]สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง, **คู่มือสมรรถนะข้าราชการ: Competency**, 8.

[48]จิระประภา อัครบวร, **สร้างคนสร้างผลงาน** (กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์, 2549), 68.



ภาพโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

แผนภูมิที่ 3 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Madel)

จากภาพแสดงให้เห็นว่า บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายในตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง คือทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่น ๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้นๆ โดยจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย ได้แก่

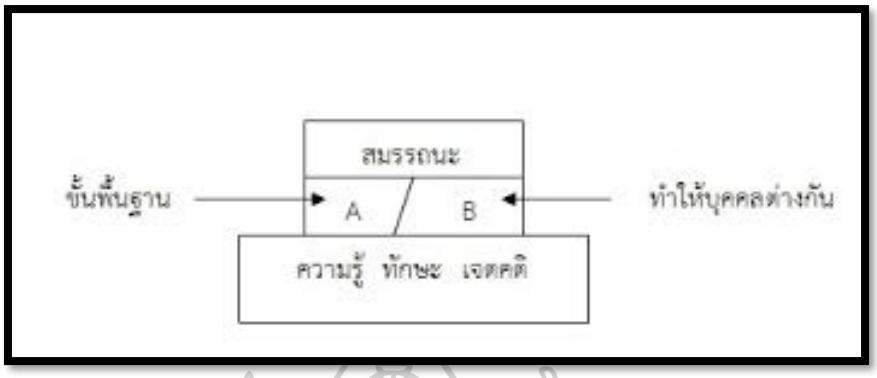
ทักษะ (Skills) เป็นสิ่งที่บุคคลรู้และสามารถทำได้เป็นอย่างดี เช่น ทักษะการอ่าน ทักษะการฟัง ทักษะในการขับรถ เป็นต้น และความรู้ (Knowledge) คือสิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจในหลักการแนวคิดเฉพาะด้าน เช่น มีความรู้ด้านบัญชี มีความรู้ด้านการตลาด การเมือง

ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ สังเกตเห็นได้ยาก ได้แก่

บทบาททางสังคม (Social Image) คือสิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่าเป็นตัวเขามีบทบาทอย่างต่อสังคม เช่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น ภาพพจน์ที่รับรู้ตัวเอง (Self Image) คือภาพพจน์ที่บุคคลของตัวเองว่าเป็นอย่างไร เช่น เป็นผู้นำ เป็นผู้เชี่ยวชาญเป็นศิลปิน เป็นต้น อุปนิสัย (Traits) เป็นลักษณะนิสัยใจคอของบุคคล เป็นพฤติกรรมถาวร เช่น เป็นนักฟังที่ดีเป็นคนใจเย็น เป็นที่อ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น และแรงกระตุ้น (Motive) เป็นพลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคลที่จะส่งผลกระทบต่อการกระทำ เช่น เป็นคนที่มีความอยากที่จะประสบความสำเร็จการกระทำสิ่งต่างๆ จึงออกมาในลักษณะของการมุ่งไปสู่ความสำเร็จตลอดเวลา

จะเห็นได้ว่าจากองค์ประกอบของสมรรถนะที่กล่าวมาทั้งหมด สามารถสังเกตเห็นได้เพียง 2 ส่วน คือ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเท่านั้น กับอีก 4 ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนั้น ค่อนข้างจะเป็นเรื่องยุ่งยาก ที่จะรับรู้อาจจะเป็นเพราะต้องใช้เวลานานและแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้นการเรียนรู้เกี่ยวกับสมรรถนะ

จึงไม่ได้หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็นเท่านั้น แต่รวมถึงที่มาของพฤติกรรมนั้นด้วยว่าเกิดจากองค์ประกอบในเรื่องใด[49]



แผนภูมิที่ 4 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะและเจตคติ

จากภาพจะเห็นได้ว่า ความรู้ ทักษะและเจตคติไม่ใช่สมรรถนะแต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะ ดังนั้นความรู้เพียงอย่างเดียวจะไม่สามารถเป็นสมรรถนะได้ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิด กิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ สมรรถนะในที่นี้จึงหมายถึง พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้น ตัวอย่างเช่น ความรู้ในการขับรถ ถือว่าเป็นความรู้ แต่ถ้านำความรู้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถและมีรายได้จากส่วนนี้ ถือว่าเป็นสมรรถนะในทำนองเดียวกัน ความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการสร้างบ้านและนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่ง ได้ถือว่าเป็นสมรรถนะหรือในกรณีเจตคติ แรงจูงใจก็ เช่นเดียวกันก็ไม่ใช่สมรรถนะ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทำงานสำเร็จตรงตามเวลาหรือเรียกว่ากำหนดหรือดีกว่ามาตรฐานถือว่าเป็นสมรรถนะ

ความแตกต่างของสมรรถนะ

แมคเคิลแลนด์ (McClelland) ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะเป็นสิ่งที่ประกอบขึ้นมาจาก ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ แรงจูงใจ (Attitude/Motive) แต่สิ่งที่มักจะทำให้คนทั่วไปสับสน คือสมรรถนะมีความแตกต่างจากความรู้ ทักษะและทัศนคติ/แรงจูงใจอย่างไรและความรู้หรือทักษะที่บุคคลมีอยู่นั้นถือเป็นสมรรถนะหรือไม่ สมรรถนะสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

---

[49]สำนักอนามัยกรุงเทพมหานคร, **คู่มือแผนพัฒนาสมรรถนะตามสายวิชาชีพของสำนักอนามัย** (กลุ่มวิจัยและพัฒนาทางสาธารณสุข, 2560), 3.

สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) คือความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่านหรือความรู้ในสินค้าที่ตนขายอยู่ประจำ เป็นต้น ซึ่งสมรรถนะพื้นฐานเหล่านี้ ไม่ทำให้บุคคลมีผลงานที่แตกต่างจากผู้อื่นหรือไม่สามารถทำให้บุคคลมีผลงาน ที่ดีกว่าผู้อื่นได้ ดังนั้นสมรรถนะในกลุ่มนี้จึงไม่ได้รับ ความสนใจจากนักวิชาการมากนัก จนถึงขั้นมีกลุ่มนักวิชาการบางส่วนลงความเห็นว่า ความรู้และทักษะพื้นฐานเหล่านี้ ไม่ถือว่าเป็นสมรรถนะ

สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (Differentiating Competencies) คือปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่งสมรรถนะในกลุ่มนี้จะมุ่งเน้นที่ไปการใช้ ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอื่นๆ (รวมถึง ค่านิยม แรงจูงใจและทัศนคติ) ช่วยให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเลิศในงาน อีกทั้งยังเป็นสมรรถนะที่นักวิชาการ ผู้บริหารและองค์กรต่างๆ จำนวนมากให้ความสำคัญในการพัฒนาให้มีขึ้นในบุคคล มากกว่าสมรรถนะในกลุ่มแรก ตัวอย่างเช่น การศึกษาของสถาบันชื่อดังในด้านสมรรถนะชื่อ Schoonover Associates ก็มุ่งศึกษาและให้ความสำคัญเฉพาะสมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (Differentiating Competency) โดยสถาบันแห่งนี้ได้อธิบายถึงความแตกต่างของความรู้ ทักษะและแรงจูงใจ/ทัศนคติกับสมรรถนะในเชิงเปรียบเทียบดังนี้

สมรรถนะกับความรู้ (Competency VS. Knowledge) สมรรถนะจะหมายถึงเฉพาะพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานที่ดีเลิศ (Excellent Performance) เท่านั้น ดังนั้นตัวความรู้ (Knowledge) โดด ๆ จึงไม่ถือว่าเป็นสมรรถนะ เว้นแต่ว่าความรู้ในเรื่องนั้นๆ จะสามารถนำมาประยุกต์หรือนำมาใช้กับพฤติกรรม ซึ่งสามารถทำให้เกิดความสำเร็จในงาน จึงจะถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ ตัวอย่างเช่น ความรู้และความเข้าใจในความไม่แน่นอนของ “ราคา” ในตลาด ถือว่าเป็นความรู้ (Knowledge) แต่ความสามารถในการนำความรู้และความเข้าใจใน ความไม่แน่นอนของ “ราคาในตลาด” มาพัฒนารูปแบบการกำหนด “ราคา” ได้นั้น จึงจะถือเป็นสมรรถนะ

สมรรถนะกับทักษะ (Competency VS Skill) สมรรถนะยังเกี่ยวข้องกับทักษะ (Skill) แต่จะหมายถึงเฉพาะการใช้ทักษะ ที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างชัดเจน ดังนั้นทักษะเพียงอย่างเดียว ยังไม่ถือว่าเป็นสมรรถนะตัวอย่างเช่น ความสามารถในการนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ ถือเป็นทักษะ (Skill) แต่ความสามารถในการวางตำแหน่งผลิตภัณฑ์ใหม่ (Positioning) ในตลาดให้แตกต่างจากคู่แข่ง ถือเป็นสมรรถนะ

สมรรถนะกับแรงจูงใจ/ทัศนคติ (Competency VS Motive/Attitude) สมรรถนะไม่ใช่แรงจูงใจหรือทัศนคติ (Motive/Attitude) แต่เป็นแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมดังที่ตนมุ่งหวัง ไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา ตัวอย่างเช่น การต้องการความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจ

ที่ก่อให้เกิดแนวคิดหรือทัศนคติที่ต้องการสร้างผลงานที่ดี แต่ความสามารถในการทำงาน ให้สำเร็จได้ตรงตามเวลาที่กำหนด ถือเป็นสมรรถนะ[50]

สมรรถนะเป็นความสามารถที่สร้างความโดดเด่น ความแตกต่างในงาน สามารถนำสมรรถนะปฏิบัติให้ก่อเกิดผลและจับต้องได้ อย่างเป็นรูปธรรมและมีผลสำเร็จที่แตกต่างไปจากเดิมและไม่ซ้ำวิธีและผลลัพธ์แบบเดิม ๆ

การกำหนดสมรรถนะ

ในการกำหนดสมรรถนะ ในแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกัน การจะกำหนดว่าสมรรถนะขององค์กรนั้น ๆ จะมีกี่ระดับขึ้นอยู่กับความเหมาะสม บริบทขององค์กร

โดยสิทธิชัย บุษหมั่น,ทองม้วน นาเสงี่ยมและคณะ ได้กล่าวว่าการกำหนดสมรรถนะของผู้บริหาร มี 5 ด้านและในแต่ละด้านจะกำหนด ระดับ รายละเอียด คำอธิบายเกี่ยวกับสมรรถนะไว้ดังนี้

สมรรถนะด้านวิสัยทัศน์ คือความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจและเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชาและโน้มน้าวให้นำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย แยกออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 นำพาให้บุคลากรยอมรับและปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ ขององค์กร

ระดับ 4 สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานเต็มใจที่จะปฏิบัติ ตามวิสัยทัศน์และนำวิสัยทัศน์มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

ระดับ 3 นำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติและนำไปปรับใช้กับ หน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ประจักษ์

ระดับ 2 มีวิสัยทัศน์และยังไม่มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

ระดับ 1 รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร

ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

---

[50]ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, "สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ," **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร** 6, 12 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2559): 177.

สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ คือความสามารถหรือความตั้งใจในการเป็นผู้นำของกลุ่ม ปกครอง รวมถึงกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ระดับ 5 นำพาหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ก้าวไปสู่พันธะกิจ ระยะยาวขององค์กร

ระดับ 4 ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและยึดหลักธรรมาภิบาลในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา

ระดับ 3 ให้การดูแล เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือปกป้อง ผู้ใต้บังคับบัญชาและชื่อเสียงขององค์กร

ระดับ 2 ส่งเสริมและกระทำการเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ระดับ 1 เป็นผู้นำในการทำงานกำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่ ชัดเจนและใช้อำนาจอย่างยุติธรรม

ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

สมรรถนะด้านการวางแผน คือการนำวิสัยทัศน์มาแปลงสู่การปฏิบัติ การกำหนดแผนงานยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ งบประมาณ การประเมินผลและรายละเอียดขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ระดับ 5 นำวิสัยทัศน์ขององค์กรมาแปลงสู่แผนยุทธศาสตร์ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ผลดีและบรรลุวัตถุประสงค์

ระดับ 4 สอนและถ่ายทอดทักษะในการจัดทำแผนไปสู่ผู้อื่น จนการดำเนินงานของหน่วยงานประสบผลสำเร็จ

ระดับ 3 มีการจัดทำเอกสารคู่มือ เพื่อพัฒนาและปรับปรุง การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

ระดับ 2 มีความสามารถในการวางแผน วิเคราะห์ กำหนด ขั้นตอนการทำงานและปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

ระดับ 1 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผน แต่ยังปฏิบัติไม่ได้

ระดับ 0 ไม่มีทักษะดังกล่าว

สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ คือมีความรอบรู้ สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ หลักวิชาการที่ทันสมัยและหลากหลายในการบริหารจัดการ รวมถึงภาวะผู้นำ การสั่งการ การมอบหมายงาน การสอนงาน การสร้างทีมงาน การประสานงาน การจูงใจและการมีมนุษย์สัมพันธ์ เพื่อให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับ 5 คิดหรือพัฒนาระบบการบริหารใหม่ที่สอดคล้องกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงหรือเป็นผู้บริหารต้นแบบที่ นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับ 4 แนะนำและถ่ายทอดความรู้ด้านการบริหารจัดการจนผู้อื่นสามารถบริหารงานได้อย่างมืออาชีพ

ระดับ 3 นำหลักบริหารจัดการมาพัฒนาหน่วยงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและเป็นที่ประจักษ์

ระดับ 2 มีความรู้และสามารถปฏิบัติตามหลักบริหารจัดการได้ เป็นอย่างดี

ระดับ 1 มีความรู้ด้านการบริหารจัดการ แต่ยังปฏิบัติไม่ได้

ระดับ 0 ไม่มีความรู้ดังกล่าว

สมรรถนะด้านการแก้ไขปัญหา กำหนดและวิเคราะห์ปัญหา แยกความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่สอดคล้องกันและแตกต่างกัน เพื่อการตัดสินใจที่เป็นเหตุเป็นผลให้วิธีการแก้ไขปัญหาแก่บุคคลและองค์กร

ระดับ 5 สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมคนส่วนใหญ่ในองค์กรให้ สามารถรับมือกับปัญหาและความเปลี่ยนแปลงจากภายนอกได้

ระดับ 4 สามารถแก้ไขปัญหาและแปลงความเปลี่ยนแปลงที่มา จากภายนอกไปสู่การปฏิบัติและสร้างโอกาสให้กับหน่วยงาน

ระดับ 3 มีการคาดการณ์และลงมือกระทำการเพื่อหลีกเลี่ยง ป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น

ระดับ 2 มีการแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี

ระดับ 1 มีการแก้ปัญหาเป็นครั้งคราว

ระดับ 0 ไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว[51]

จากการกำหนดสมรรถนะที่กล่าวข่างต้น แสดงให้ว่าสมรรถนะนั้นมีหลายระดับทั้งที่แสดงออกได้อย่างชัดเจนและสมรรถนะที่ไม่แสดงออกนั้นก็ถือเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ โดยได้มีการแยกออกเป็นด้านต่างๆ แสดงให้เห็นถึงสมรรถนะที่มีความเชื่อมโยงเสริมแรงซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยต้องวัดกันที่ผลสำเร็จของงานที่แตกต่างเท่านั้น

---

[51]สิทธิชัย บุษหมั่น ทองม้วน นาเสงี่ยม และคณะ, **การจัดทำสมรรถนะผู้บริหาร: Managerial Competency** (มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2559), 3-11.

การประเมินสมรรถนะ

การประเมินผลมีความสำคัญอย่างยิ่ง สำหรับการพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการทำงานที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ วัตถุประสงค์ของการประเมินผลคือ เพื่อเปรียบเทียบความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานจริงเปรียบเทียบกับมาตรฐานของหน่วยงานที่กำหนดไว้ ซึ่งการประเมินผลจะช่วยให้ผู้ถูกประเมินรู้ว่า ยังต้องพัฒนาในด้านใดบ้างหรือมีสิ่งใด ที่ควรแก้ไขเพื่อให้ทำงานได้ตามที่หน่วยงานต้องการ การประเมินผลแบบสมรรถนะ ไม่นิยมใช้ ข้อสอบวัดผลเพราะเป็นการวัดเพียงความรู้เท่านั้น ไม่ใช่การวัดความสามารถของคนหรือ สมรรถนะ วิธีที่การประเมินผลมักใช้ในการประเมิน ได้แก่

ใช้การสังเกตการณ์ การสังเกตการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นวิธีที่ดีในการวัดว่าบุคลากรสามารถทำงานได้ตาม มาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ ในกรณีที่ผู้ประเมินเข้าไปสังเกตในขณะที่ผู้ถูกประเมินปฏิบัติงานจริง ซึ่งวิธีการสังเกตการณ์นี้ ผู้ประเมินต้องกำหนดร่วมกับผู้ถูกประเมินว่า วันที่จะเข้าไปประเมินในหัวข้อใด โดยผู้ประเมินต้องทำบัญชีรายการ (Check list) ล่วงหน้าและในขณะเข้าประเมิน ควรหลีกเลี่ยงการขัดขวางการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้มากที่สุด

การใช้คำถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความรู้และความเข้าใจของผู้รับการประเมิน โดยมีการเตรียมการล่วงหน้าของผู้ประเมิน โดยสอบถามถึงวิธีการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามมาตรฐานตลอดจนถามคำถามถึงเหตุการณ์ที่ไม่ปกติที่เกิดขึ้น เพื่อพิจารณาว่า ผู้ถูกประเมินจะแก้ไขปัญหาเหล่านี้ ได้อย่างไรหรือเป็นการตั้งคำถามถึงความรู้ที่เกี่ยวข้องในหน้าที่ของเขา เช่น ความรู้เกี่ยวกับสารเคมีที่ใช้ในการทำความสะอาด เป็นต้น ลักษณะคำถามควรจะเป็นคำถามปลายปิดหรือปลายเปิดก็ได้ แล้วแต่ลักษณะของคำถามที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกิจกรรมที่ถามพนักงานในลำดับที่ 2 อาจจะเป็นคำถามปลายปิดก็ได้ แต่คำถามในระดับที่สูงกว่าอาจเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้รับการประเมินอธิบายได้มากยิ่งขึ้น

การสอบข้อเขียน เป็นวิธีการประเมินอีกวิธีหนึ่งที่ใช้วัดความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งวิธีการสอบข้อเขียนมักใช้กับการวัดความรู้ ความเข้าใจ ที่มีความซับซ้อนของเนื้อหามากกว่าปกติ โดยอาจใช้ข้อเขียนในลักษณะ ถูก/ผิด, ปรนัย, เติมคำหรือการให้เขียนบทความโดยย่อ การให้เขียนรายงาน เป็นต้น

การจำลองปฏิบัติงาน ในกรณีไม่สามารถไปประเมินในสถานการณ์จริงได้ ควรจัดให้มีการประเมินใน สถานการณ์ที่จำลองขึ้น เพื่อให้เหมะสมกับวิธีการประเมิน นอกจานั้นการจำลองการปฏิบัติงาน ยังใช้กับการประเมินเหตุการณ์ที่ไม่สามารถประเมินได้จริงในสถานการณ์ปกติ เช่น การดับเพลิง การกำจัดสารเคมีรั่วไหล เป็นต้น

การพูดคุยกับผู้เชี่ยวชาญ การประเมินแบบนี้ เปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินได้สาธิตและอธิบายเพิ่มเติมกับผู้ เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา ใช้เฉพาะกับการประเมินที่การประเมินวิธีอื่น ๆ ไม่เหมาะสม โดยอาจจะมีการบันทึกเทปไว้ระหว่างการพูดคุยและผู้ประเมินร่วมสังเกตการณ์

การเทียบโอนประสบการณ์ ผู้รับการประเมินที่มีประสบการณ์การทำงานนั้น ๆ มาก่อน อาจขอใช้ผลงานที่อยู่ในรูป Portfolio หรือเอกสารต่างๆ มานำเสนอต่อผู้ประเมิน โดยระบุระยะเวลา สถานที่และผู้รับรองของสิ่งของเหล่านั้น ผู้ทำหน้าที่ประเมินจะเลือกวิธีการที่เหมาะสมใน การประเมินตามความเหมาะสมในแต่ละหัวข้อและถ้ายังไม่มั่นใจว่า ผู้ถูกประเมินปฏิบัติได้จริงหรือไม่ อาจให้ปฏิบัติซ้ำอีกครั้งจนกว่าผู้ประเมินจะมั่นใจว่าทำได้ตามมาตรฐาน[52]

การประเมินผลสมรรถนะเน้นให้ผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติได้จริงตามมาตรฐานที่หน่วยงานหรือองค์กรกำหนดสมรรถนะย่อมช่วยในการเพิ่มผลผลิตให้องค์กรได้มากกว่า สามารถวัดผล ได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ เมื่อบุคลากรในองค์กรสามารถใช้สมรรถนะได้อย่างถูกต้อง ย่อมทำงานผิดพลาดลดลง จึงช่วยลดการสูญเสียให้หน่วยงานได้ดีกว่าเดิม ความสำคัญกับผลลัพธ์หรือการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร

ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวม จัดระเบียบหลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารจากนักวิชาการ นักทฤษฎี ทั้งจากหน่วยงานของภาครัฐและหน่วยงานของภาคเอกชน องค์กรอื่นๆ โดยมีรายละเอียดดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ได้จัดทำสมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากร หน่วยงานในสังกัดจำนวนมาก เพื่อบริหารจัดการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงได้นำแนวคิด สมรรถนะมาใช้การการบริหารจัดการองค์กร ดังนี้

สภาวะผู้นำ (Leadership) ความสามารถในการกำหนดทิศทางของหน่วยงานชี้แนะ สั่งการ นำเสนอหรืออำนวยการโดยใช้ศิลปะในการเป็นผู้นำกลุ่มคน โดยให้กลุ่มคนทำงานร่วมกันด้วยความทุ่มเทและใช้ความสามารถสูงสุดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดของกลุ่ม รวมถึงการประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเต็มใจ กระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ความเข้าใจในสถานการณ์ ที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทั้งในและนอกองค์กรและสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยใช้ทักษะทางการบริหารผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วมทั้งในส่วนภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชนและสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

---

[52]บัญชา วิชยานุวัติ, **คู่มือการฝึกอบรมแบบสมรรถนะ: Competency Based Training** (กรุงเทพฯ: ซีบีที ไทยแลนด์, 2559), 11-12.

การมองภาพรวมเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ความสามารถในการคิดและทำความเข้าใจในเชิงสังเคราะห์ หาข้อสรุปจากสถานการณ์หรือข้อมูลและความคิดเห็นต่าง ๆ รวมถึงการมองภาพเชิงกลยุทธ์จนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่

การบริหารเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Drive for Result) การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนและนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและสร้างความพึงพอใจต่อประชาชน ผู้รับบริการ[53]

กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ เป็นหน่วยงานที่ให้บริการแก่สาธารณะชนทุกระดับ ทุกมิติ การบริหารจัดการจึงเป็นเรื่องที่ยุ่งยาก มีความสลับซับซ้อน สมรรถนะจึงเป็นแนวคิดที่มีประโยชน์โดยตรงต่อองค์กรในการบริหารจัดการในทุก ๆ เรื่อง สามารถกำหนดแนวทางในการปฏิบัติให้สอดคล้อง เพื่อให้องค์กรก้าวเดินไปในทิศทางเดียวกัน

สมรรถนะต้นแบบของระบบราชการไทย

สำนักงานข้าราชการพลเรือน(กพ.) ได้มีการจัดทำต้นแบบสมรรถนะ(Competency Model) ของระบบราชการไทย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้อมูลจากแบบสรุปลักษณะงาน (Role Profile) เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบ บรรยายลักษณะงานแบบย่อที่ระบุลักษณะงาน โดยเน้นการมุ่งผลสัมฤทธิ์ประจำตำแหน่ง ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คุณวุฒิที่จำเป็น ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และสมรรถนะที่จำเป็นของตำแหน่งงานการจัดทำ Competency Expert Panel Workshops จำนวน 16 ครั้ง โดยผู้เชี่ยวชาญในแต่ละกลุ่มงานได้มาร่วมประชุมและให้ความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นในแต่ละกลุ่มงาน นอกจากนี้ยังมีการเก็บข้อมูลจากประสบการณ์จริงในการทำงานของข้าราชการของแต่ละท่านที่เข้าร่วมประชุมในครั้งนั้น ด้วยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์งานที่เรียกว่า Critical Incident

ต้นแบบสมรรถนะหรือ Competency Model สำหรับระบบราชการพลเรือนไทย ประกอบด้วยสมรรถนะ 2 ส่วน สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือนทุกคนและสมรรถนะประจำกลุ่มงานสำหรับแต่ละกลุ่มงาน

สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งทั้งระบบกำหนดขึ้น เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน

---

[53]สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, **สมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร** (กรุงเทพฯ: กองสรรหา พัฒนาบุคลากรและการประเมิน, 2555), 1-6.

ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) การบริการที่ดี (Service Mind) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) จริยธรรม (Integrity) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน เป็นสมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับในแต่ละกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น โดยโมเดลสมรรถนะกำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำกลุ่มงานละ 3 สมรรถนะ (ยกเว้นกลุ่มงานนักบริหารระดับสูงมี 5 สมรรถนะ) มีคำใหม่ที่เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้นมาอีกหนึ่งคำ คือ กลุ่มงาน (Job Family) ในระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่นี้ มีการจัดตำแหน่งงานทุกตำแหน่งให้อยู่ในกลุ่มงานต่างๆ มีทั้งหมด 18 กลุ่มงาน การจัดกลุ่มงานเป็นวิธีการจำแนกประเภทของงาน โดยการจัดงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันเข้าไว้ในกลุ่มเดียวกัน โดยพิจารณาจากเกณฑ์ดังต่อไปนี้ คือ

กลุ่มลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของตำแหน่งงานนั้นเป็นใคร เป็นกลุ่มลูกค้าภายในหรือภายนอกภาคราชการ

ตำแหน่งงานนั้นมุ่งผลลัพธ์ ผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจหลักของภาครัฐด้านใด ดังนั้นงานที่จัดอยู่ในกลุ่มงานเดียวกันจึงควรมีวัตถุประสงค์ของงานและผลสัมฤทธิ์ของงานที่คล้ายคลึงกัน ด้วยเหตุนี้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งใดก็ควรจะมี สมรรถนะ (คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมประจำงาน) เช่นเดียวกัน เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน กลุ่มงานในระบบราชการพลเรือนไทยมี 18 กลุ่มงาน คือ

1. กลุ่มงานสนับสนุนทั่วไป (General Support)
2. กลุ่มงานสนับสนุนงานหลักทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Technical Support)
3. กลุ่มงานให้คำปรึกษา (Advisory)
4. กลุ่มงานบริหาร (Executive)
5. กลุ่มงานนโยบายและวางแผน (Policy and Planning)
6. กลุ่มงานศึกษาวิจัยและพัฒนา (Study and Research)
7. กลุ่มงานข่าวกรองและสืบสวน (Intelligence and Investigation)
8. กลุ่มงานออกแบบเพื่อพัฒนา (Development Design)
9. กลุ่มงานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (International Relations)
10. กลุ่มงานบังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement)
11. กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ (Public Communication and Promotion)
12. กลุ่มงานส่งเสริมความรู้ (Public Education and Development)
13. กลุ่มงานบริการประชาชนด้านสุขภาพและสวัสดิภาพ (Caring Services)

14. กลุ่มงานบริการประชาชนทางศิลปวัฒนธรรม (Cultural and Artistic Vocational Skill Services)

15. กลุ่มงานบริการประชาชนทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Technical Services)

16. กลุ่มงานเอกสารราชการและทะเบียน (Registration and Record)

17. กลุ่มงานการปกครอง (Public Governance)

18. กลุ่มงานอนุรักษ์ (Conservation)

แต่ละกลุ่มงานจะมีสมรรถนะประจำกลุ่มงานละ 3 ด้าน เมื่อรวมกับสมรรถนะหลักแล้ว ข้าราชการแต่ละคนจะต้องมุ่งพัฒนาสมรรถนะรวม 8 ด้านด้วยกัน สำหรับสมรรถนะประจำกลุ่มงานมีทั้งหมด 20 ด้าน ประกอบด้วย

1. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
2. การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
3. การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others)
4. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)
5. การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
6. ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)
7. ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)
8. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)
9. การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
10. ความถูกต้องของงาน (Concern for Order)
11. ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
12. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
13. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)
14. สภาวะผู้นำ (Leadership)
15. สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)
16. วิสัยทัศน์ (Visioning)
17. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
18. ศักยภาพเพื่อนาการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
19. การควบคุมตนเอง (Self-Control)

20. การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others)[54]

สมรรถนะต้นแบบข้าราชการของสำนักงานข้าราชการพลเรือน (กพ.) เป็นแนวทางที่ดี แนวทางที่ข้าราชการทุกระดับควรนำมาเป็นบรรทัดฐานในการนำมาใช้ ปรับปรุง สมรรถนะในองค์กรของตนเอง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

คณะกรรมการคุรุสภา ในคราวประชุมครั้งที่ 5/2548 วันที่ 21 มีนาคม 2548 และการประชุมครั้งที่ 6/2548 วันที่ 18 เมษายน 2548 ได้อนุมัติให้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ประกอบด้วยสาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น (ศึกษานิเทศก์) ตามมาตรฐาน ความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ และได้ลงประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่ม 122 ตอนพิเศษ 76ง ลง วันที่ 5 กันยายน 2548 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2548: 58) เนื่องจากผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ประกอบด้วย ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น (ศึกษานิเทศก์) มีมาตรฐานความรู้แตกต่างกัน ฉะนั้นจึงมีสมรรถนะที่แตกต่างกัน ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2548: 6 - 41)

สำหรับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ตามข้อบังคับของคุรุสภา โดยแยกสมรรถนะออกในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. สมรรถนะด้านการพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย มีอุดมการณ์ของผู้บริหารและแนวทางการพัฒนาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สามารถศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

2. สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย สามารถระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สามารถบริหารการศึกษาและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและท้องถิ่นได้

3. สมรรถนะด้านการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย สามารถกำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับ บริบทของสถานศึกษา เลือกใช้ทฤษฎี หลักการ และกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทมหภาคและภูมิสังคม สามารถบริหารงานวิชาการบริหารแหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริม การจัดการเรียนรู้

4. สมรรถนะด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย สามารถพัฒนาหลักสูตรและบริหารการจัดการเรียนการสอนในแนวทางใหม่ได้ ปฏิบัติการประเมินและปรับปรุงการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

---

[54]สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนัก ก.พ.), **คู่มือสมรรถนะหลัก: คำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมบ่งชี้** (กรุงเทพฯ: พี เอ ลีฟวิ่ง, 2537), 3.

5. สมรรถนะด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน ประกอบด้วย สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและความสามัคคีในหมู่คณะ

6. สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก นำผลการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา

7. ด้านสมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ ประกอบด้วย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะและเสียสละให้สังคม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ[55]

มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาหรือเทียบเท่าหรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ดังต่อไปนี้

1) หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา
2) นโยบายและการวางแผนการศึกษา
3) การบริหารด้านวิชาการ
4) การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่
5) การบริหารงานบุคคล
6) การบริหารกิจการนักเรียน
7) การประกันคุณภาพการศึกษา
8) การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
9) การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน
10) คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา[56]

บุคลากรทางการศึกษาถือมีความสำคัญยิ่งต่อระบบรากฐานการพัฒนาประเทศ การกำหนดสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น (ศึกษานิเทศก์) ของคณะกรรมการคุรุสภานั้น ถือเป็นการกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อประโยชน์อันสูงสุดของสถานศึกษา

---

[55]ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 และหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู พ.ศ. 2563, (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 137, ตอนพิเศษ 109ง, 20 มีนาคม 2562), 47-49.

[56]เรื่องเดียวกัน, 10-14.

กรุงเทพมหานครการกำหนดสมรรถนะหลักที่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยสังเคราะห์จากนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและแนวทางการปฏิรูปของกรุงเทพมหานคร รวมถึงจากการสำรวจความคิดเห็นข้าราชการระดับผู้บริหาร ความคิดเห็นของข้าราชการทั่วไปและความคิดเห็นจากประชาชน โดยได้มีการนำเอาหลักการสมรรถนะมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครได้จัดทำเป็นคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเป็นสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะและแยกระดับการแสดงออกของสมรรถนะดังนี้

1. คุณธรรมและจริยธรรม คือ การครองตนและการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความสำนึกและรับผิดชอบต่อตนเองตลอดจนวิชาชีพของตน เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ

ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ 1 : ซื่อสัตย์สุจริต

- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องทั้งตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัย
- แสดงความคิดเห็นของตนตามหลักวิชาชีพอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา

ระดับที่ 2 : มีสัจจะเชื่อถือได้

- รักษาวาจา มีสัจจะเชื่อถือได้พูดอย่างไรทำอย่างนั้น ไม่บิดเบือนอ้างข้อยกเว้นให้ตนเอง
- มีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นข้าราชการ อุทิศแรงกายแรงใจผลักดันให้ภารกิจหลักของตนและหน่วยงานบรรลุผล เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาประเทศชาติและสังคมไทย

ระดับที่ 3 : การครองตนโดยมีความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อตำแหน่งหน้าที่

- ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตน
- เสียสละความสุขสบายตลอดจนความพึงพอใจส่วนตนหรือของครอบครัว โดยมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ

ระดับที่ 4 : ธำรงความถูกต้อง

- ธำรงความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของหน่วยงานแม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้
- ตัดสินใจในหน้าที่ ปฏิบัติราชการด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรมแม้ผลของการปฏิบัติอาจสร้างศัตรูหรือก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือเสียประโยชน์

ระดับที่ 5 : อุทิศตนเพื่อผดุงความยุติธรรม

- ธำรงความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของหน่วยงาน ระบบราชการหรือประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจมีความเสี่ยงที่เป็นภัยต่อชีวิต

2. การบริการที่ดี คือ พฤติกรรมที่แสดงถึงความตั้งใจ ความพยายามความพรอมในการให้บริการ ประชาชนและอุทิศเวลาที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ 1 : ให้บริการที่เป็นมิตร

- ให้คำแนะนำและคอยติดตามเรื่องให้เมื่อผู้รับบริการมีคำถาม ข้อเรียกร้อง หรือข้อร้องเรียนต่างๆ ที่เกี่ยวกับภารกิจของหน่วยงาน
- ให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดีและสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการ

ระดับที่ 2 : สื่อสารข้อมูลได้ชัดเจน

- สื่อสารข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ของการบริการที่ชัดเจนกับผู้รับบริการได้ตลอดการให้บริการ
- แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่องหรือขั้นตอนงานต่าง ๆ ที่ให้บริการอยู่
- ประสานงานภายในหน่วยงานและกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว

ระดับที่ 3 : เต็มใจช่วยเหลือ

- รับเป็นธุระ แก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว เต็มใจ ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปัดภาระ
- คอยดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้องใดๆ ที่เกิดขึ้น (ถ้ามี) นำไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น

ระดับที่ 4 : เอื้อเฟื้อแสดงน้ำใจ

- อุทิศเวลาให้แก่ผู้รับบริการ โดยเฉพาะเมื่อผู้รับบริการประสบความยากลำบาก เช่น ให้เวลาและความพยายามเป็นกรณีพิเศษในการให้บริการเพื่อช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ
- คอยให้ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการแม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึงหรือไม่ทราบมาก่อน
- ให้บริการที่เกินความคาดหวังในระดับทั่วไป

ระดับที่ 5 : เข้าใจความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ

- เข้าใจความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ และ/หรือใช้เวลาแสวงหาข้อมูลและทำความเข้าใจเกี่ยวกับความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ
- ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการเพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ

ระดับที่ 6 : ร่วมวางแผนเป็นที่ปรึกษาที่ผู้รับบริการวางใจ

- เล็งเห็นผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการในระยะยาว และสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อให้ผู้รับบริการได้ประโยชน์สูงสุด
- ปฏิบัติตนเป็นที่ปรึกษาที่ผู้รับบริการไว้วางใจ ตลอดจนมีส่วนช่วยในการตัดสินใจของผู้รับบริการ
- สามารถให้ความเห็นส่วนตัวที่อาจแตกต่างไปจากวิธีการหรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการ เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาส ฯลฯ เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงหรือในระยะยาวแก่ผู้รับบริการ

3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานและคุณภาพงานที่กำหนดและหรือให้เกินจากมาตรฐานที่กำหนด

ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ 1 : แสดงความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติราชการให้ดี

- พยายามปฏิบัติราชการตามหน้าที่ให้ดีและถูกต้อง
- มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรและตรงต่อเวลา
- มีความรับผิดชอบในงาน และสามารถส่งงานได้ตามกำหนดเวลาอย่างถูกต้อง
- แสดงออกว่าต้องการปฏิบัติงานให้ได้ดีขึ้น หรือแสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อประสบพบเห็นเหตุที่ก่อให้เกิดการสูญเปล่าหรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน

ระดับที่ 2 : สามารถกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่ดีเยี่ยม

- หมั่นติดตามและวัดผลการปฏิบัติงานของตนโดยใช้เกณฑ์ที่ตนกำหนดขึ้นเอง โดยไม่ได้ถูกผู้อื่นบังคับ
- กำหนดเป้าหมายหรือขั้นตอนในการทำงานของตนให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของหน่วยงาน/กรม/กองที่รับผิดชอบ

- มีความละเอียดรอบคอบเอาใจใส่ตรวจตราความถูกต้องของงานหรือข้อมูลที่รับผิดชอบเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพ

ระดับที่ 3 : ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น

- เปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองซึ่งอาจรวมถึงการทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือมีการเพิ่มคุณภาพของงานที่ทำ
- เสนอหรือทดลองวิธีการหรือขั้นตอนทำงานแบบใหม่ที่แน่นอนเที่ยงตรงกว่าหรือมีประสิทธิภาพมากกว่าเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของหน่วยงาน/กรม/กองที่รับผิดชอบ
- พัฒนาหรือปรับเปลี่ยนระบบหรือวิธีการทำงานของหน่วยงานเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ระดับที่ 4 : กำหนดแผนและปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย

- กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ยากเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ใหม่ให้ดีขึ้นกว่าผลงานเดิมอย่างเห็นได้ชัด
- ลงมือกระทำการพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติราชการเพื่อให้บรรลุมาตรฐานหรือผลสัมฤทธิ์ที่โดดเด่นและแตกต่าง

ระดับที่ 5 : ตัดสินใจโดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียโดยชัดเจน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

- ตัดสินใจ แยกแยะระดับความสำคัญของงานต่างๆ ในหน้าที่ โดยคิดคำนวณผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นอย่างชัดเจน (เช่น กล่าวถึงการพิจารณาเปรียบเทียบประโยชน์ที่ข้าราชการหรือประชาชนจะได้รับเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนหรือรายจ่ายที่รัฐต้องเสียไป)
- บริหารจัดการและทุ่มเทเวลาและทรัพยากรเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานที่คาดการณ์ไว้

4. ทำงานเป็นทีม คือ การทำงานโดยมีพฤติกรรมที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถรับฟัง ความคิดเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่นและมีความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ 1 : ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนของตนให้สำเร็จลุล่วง

- ทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายได้สำเร็จ สนับสนุนการตัดสินใจในกลุ่ม
- รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานในกลุ่มหรือข้อมูลอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ระดับที่ 2 : ผูกมิตรและร่วมมือ

- สร้างสัมพันธ์เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี

- สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มงานที่หลากหลายในขณะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมและกลุ่มงานด้วยดี

- กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์

ระดับที่ 3 : รับฟังความเห็นและประสานสัมพันธ์

- รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่นรวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

- ประมวลความคิดเห็นต่างๆ มาใช้ประกอบการตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีม

- ประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีมเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ระดับที่ 4 : ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

- กล่าวชื่นชมให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานได้อย่างจริงใจ

- แสดงน้ำใจในเหตุวิกฤติให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นโดยไม่ต้องให้ร้องขอ

- รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่าง ๆ ให้งานสำเร็จลุล่วงเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

ระดับที่ 5 : รวมพลังสร้างความสามัคคีในทีม

- ส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีม โดยไม่คำนึงถึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตน

- ช่วยประสานรอยร้าว หรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม

- ประสานสัมพันธ์ส่งเสริมขวัญกำลังใจของทีมเพื่อรวมพลังกันในการปฏิบัติภารกิจใหญ่น้อยต่างๆ ให้บรรลุผล

5. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ คือ ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้เพื่อพัฒนาศักยภาพความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอีก ทั้งยังรู้จักพัฒนา ปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ 1 : มีความสนใจใฝ่รู้ในสาขาอาชีพของตน

- กระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน

- หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น
- ติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ

ระดับที่ 2 : รอบรู้เท่าทันเหตุการณ์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ

- รอบรู้เท่าทันเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนและที่เกี่ยวข้อง หรืออาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน
- ติดตามแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง

ระดับที่ 3 : นำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ได้ศึกษามาปรับใช้กับการทำงาน

- เข้าใจประเด็นหลักๆ นัยสำคัญ และผลกระทบของวิทยาการต่างๆอย่างลึกซึ้ง
- สามารถนำวิชาการ ความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้
- สั่งสมความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ และเล็งเห็นประโยชน์ความสำคัญขององค์ความรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่องานของตนในอนาคต

ระดับที่ 4 : รักษาและประยุกต์ความรู้ความเชี่ยวชาญทั้งเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

- มีความรู้ความเชี่ยวชาญแบบสหวิทยาการ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ให้ปฏิบัติได้จริง
- สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต
- ขวนขวายหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง

ระดับที่ 5 : สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาในองค์กร

- สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร ด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา
- ให้การสนับสนุน ชมเชย เมื่อมีผู้แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน
- มีวิสัยทัศน์ในการเล็งเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยีองค์ความรู้หรือวิทยาการใหม่ๆ ต่อการปฏิบัติงานในอนาคตและสนับสนุนส่งเสริมให้มีการนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง[57]

---

[57]สำนักงานสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, **คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ** (กลุ่มงานระบบบริหารและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล, 2556), ข2-ข6.

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสมรรถนะผู้บริหารหมายถึงความประพฤติ ความรู้ ความสามารถและการกระทำอันดีงาม ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี อุทิศตนและธำรงความถูกต้อง เสียสละมีน้ำใจเต็มใจกับบริการช่วยเหลือผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ร่วมมือ สามัคคีและสร้างสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน สนใจเรียนรู้กับองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่และนำมาบูรณาการ กับการปฏิบัติงานให้เกิดผลลัพธ์ ผลสำเร็จที่เกินกว่าขีดจำกัดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับบุคคลของกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) คุณธรรมและจริยธรรม 2)การบริการที่ดี 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) ทำงานเป็นทีม 5) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

ความสุขของครู

ความสุขนั้นถือเป็นเป้าหมายพื้นฐาน เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะส่งผลต่อการใช้ชีวิตและความเจริญก้าวหน้าของมนุษย์ แต่ท่ามกลางสภาพสังคมที่มีการเร่งการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูง อีกทั้งการก้าวกระโดดของเทคโนโลยีอย่างเช่น บล็อกเชน (Block Chain) แอพพลิเคชั่น สมาร์ทโฟน อื่นๆ เป็นต้น ที่เข้ามาเปลี่ยนผ่านความเป็นไปในสังคมให้มีความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อสื่อสารเพิ่มมากยิ่งขึ้น ชีวิตกับการเร่งรีบก็ยิ่งมากขึ้นเป็นเงาตามตัว เหตุจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดต่อวิถีชีวิตของคนในสังคมใช้ชีวิตแบบเร่งรีบด้วยเช่นกัน ซึ่งเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สร้างแรงกดดันและอาจจะทำให้หลายๆ คน มองข้ามสิ่งที่เรียกว่า ความสุข ไปในบางครั้ง ทั้งความสุขต่อตนเอง ความสุขกับคนรอบข้าง โดยความสุขนั้น ถือเป็นเป้าหมายอันสำคัญ ในการใช้ชีวิตกับสภาพการณ์ปัจจุบัน

ความหมายของความสุข

ผู้วิจัยได้รวบรวม เรียบเรียง นำเสนอความหมายของความสุขจากนักทฤษฎี นักวิชาการทั้งองค์กรของภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ไว้ดังนี้

ความเป็นจริงแล้ว ในสังคมปัจจุบันของเรา เราอาจจะไม่ค่อยให้ความหมายกับความสุขมากเท่าไหร่นัก ด้วยเหตุความหลากหลายของเหตุและตัวแปรหลาย ๆ ตัว ความสุขของแต่ละคนจึงมีความแตกต่างกันอย่างมาก ความสมดุลของชีวิตก็ต่างกัน จึงมีคนให้ความหมายของความสุขแตกต่างกันออกไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

ฟรานซิส (Francis) ได้ให้ความหมายของ ความสุขไว้ว่า สิ่งที่ไม่คงที่ในการแสดงออก ผลของอารมณ์ทางบวก จากการที่คนมีความสุขจะมีส่วนทำให้เกิดสังคมที่ดี เป็นธรรมชาติ มีความรื่นรมย์ในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ[58]

แมเนียน (Manion) ได้ให้ความหมายของ ความสุข เป็นสภาวะที่เข้มข้นและอบอวลเต็มไปด้วยความคิดทางบวก ชัดเจนสว่างไสวและเต็มไปด้วยอารมณ์ที่ร่างเริงและเบิกบาน ทั้งยังแสดงออกให้เห็นทั้งทางร่างกายและคำพูด รวมทั้งการแสดงออกเต็มไปด้วยพลังกับความตื่นเต้น[59]

วิทท์แมนน์ (Wittmann) ได้ให้ความหมายของ ความสุขหมายถึงระดับของความรู้สึกที่แสดงออกถึงความพอใจในระดับสูงสุดและมีคำที่มีความหมายอย่างเดียวกับความสุขหลายคำได้แก่ ภาวะสุข (Well Being) สุขารมณ์ (Pleasure) โชคดี (Luck) สนุกสนาน (Joy) ความพึงพอใจ (Satisfaction) ความพออกพอใจ (Contentment) และความเบิกบานสำราญใจ (Ecstasy) เป็นต้น[60]

ไดเนอร์และโออิชิ (Diener and Oishi) ได้ให้ความหมายของ ความสุข เป็นการที่บุคคลประเมินสภาพของชีวิตขณะนั้นซึ่งเป็นความพึงพอใจอาจทำได้หลายๆ รูปแบบ เช่น การประเมินภาวะสุขภาพชีวิตแต่งงานและชีวิตการทำงานคนที่มีความสุขจะมีอารมณ์ทางบวกสูงคิดและทำสิ่งที่ดีแต่ในขณะที่คนที่ขาดความสุขหรือมีอารมณ์ทางลบสูงมักจะคิดและทำแต่ในสิ่งที่เลวร้าย[61]

ลายาร์ด (Layard) ได้ให้ความหมายของ ความสุข เป็นความรู้สึกดีที่สุดการมีชีวิตที่ มีความสุขสนุกสนานและเป็นความปรารถนาที่อยากจะคงไว้ให้ยาวนานซึ่งตรงกันข้ามกับความรู้สึกที่ไม่มีความสุข[62]

---

[58]Leslis J. Francis, "Happiness is a thing called stable extraversion: A Further examination of the relationship between the Oxford Happiness Inventory and Eysenck's dimensional model of personality and Individual Difference," **Current Paycholigy 26**, 1 (January 1, 1999): 5.

[59]Jo Manion, "Joy at work: creating a positive work place," **Journal of Nursing Administration** 33, 12 (January 10, 2003): 652.

[60]Pierre Wittmann, **A Guide to Happiness for the Third Millennium** (Wimdomlight, 2003), 18.

[61]Ed Diener and Shigehiro Oishi, "Are Scandinavians Happier the Asian: Issues in Comparing Nations on Subjective Well-being," **Asian Economic and Polotical** 10, (2009): 1-2.

[62]Richard Layard, **Happiness: Lessons from a New Science** (New York: The Penguin, 2006), 15.

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554 ได้ให้ความหมายว่า “สุข” หมายถึง ความสบายกาย สบายใจ[63]

สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ในพระพุทธศาสนาได้ให้ความหมายของความสุขไว้ว่า “ปรมำ สุขำ” นิพพานเป็นบรมสุข คือ สุขสูงสุด ซึ่งสามารถพึงบรรลุได้ด้วยข้อปฏิบัติที่มีความสุข มิใช่บรรลุด้วยข้อปฏิบัติที่เป็นทุกข์ กล่าวคือการพ้นทุกข์นั้นเป็น “ความสุขอันสูงสุด”[64]

ขงจื่อ (Confucius) ได้ให้ความหมายของ ความสุขไว้ว่า มนุษย์มีความดีมาตั้งแต่กำเนิด รู้จักการทำความดี รู้จักการใช้แนวขนบธรรมเนียมและจารีตประเพณี รู้จักทำความดี สร้างทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่นสามัคคีมีเมตตาธรรมต่อกันและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข[65]

อิพิคิวรุส (Epicurus) ความสุขในทรรศนะของเอพิคิวรัส อาจจะเรียกได้ว่าเป็นความสุขแบบทางสายกลาง คือความสุขทางประสาทสัมผัส ความสุขอันเกิดจากความสงบ แม้จะเป็นสุขนิยมในแง่ที่ว่าความสุขและความสำราญ แต่ไม่ควรลุ่มหลงและมัว[66]

อัล-กาซาลี (Al-Ghazali) ได้ให้ความหมายของ ความสุขที่แท้จริงเป็นความสุขมาจากความรู้ในตนเอง ความรู้ที่ว่าเรามีจิตใจหรือวิญญาณที่สมบูรณ์แบบ ถ้าเราใช้ปัญญาที่สูงกว่าของเรา เราจึงจะมีความสุขมากกว่า[67]

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ประยุทธ์ ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายของ ความสุขไว้ 2 แบบ ได้แก่ความสุขจากภายใน หมายถึง ความสงบในใจตนเองหรือมีความสุขจากการรู้เท่าทัน เข้าใจความจริงทั้งหลายที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นความสุขทางปัญญา เนื่องด้วยแจ้งในความจริง เห็นชัดตามหลัก เหตุและผลของสิ่งที่เกิดขึ้นตามสิ่งที่ควรเป็น ความสุขภายนอก คือการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงดี มี

---

[63]ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2554**, (กรุงเทพมหานคร: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน), 2556), 1201.

[64]วิเชียร สุธีโร, "ความสุขในทัศนะของพระพุทธศาสนา," **วารสารพุทธมัคค์** 4, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2562): 44.

[65]สุวัฒน์ ทาสุคนธ์, "ความคดิของขงจื๊อเพื่อสังคมที่เป็นสุข: The Ideas of Confucious for Happy Society," **วารสารรามคำแหง** 35, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2559): 75.

[66]ชาลี กนฺตสีโล, **ว่าด้วยแนวคิดทางจริยธรรมของอิมมานูเอลค้านท์** (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2559), 1450.

[67]Al-Ghazali, **The Alchemy of Happiness**, Trans. And ed. Claud Field and Elton I. Daniel (London: M.E. Sharpe, 1991), 5.

ทรัพย์สินมั่งคั่งสมบูรณ์ อาชีพการงานเป็นหลักเป็นฐานและมั่นคงอย่างสุจริต เป็นที่ยอมรับของสังคม มิตรสหาย บริวารและมีชีวิตครอบครัวที่ดี[68]

พุทธทาสภิกขุ ได้ให้ความหมายของ ความสุขไว้ 3 ระดับ ได้แก่ สุขเพราะไม่เบียดเบียนไม่เห็นแก่ตัว สุขเพราะอยู่เหนืออำนาจแห่งกามาและเหนือกว่ากิเลสทั้งปวงที่เข้ามาเบียดเบียนตัวเรา สุขเพราะละจากการยึดมั่นถือมั่นในตัวกู ของกู[69]

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ให้ความหมายของ ความสุข ไว้ว่า เป็นประสบการณ์และความรู้สึก ที่มนุษย์สามารถบริหารจัดการได้อย่างสม่ำเสมอตามความปรารถนาในภาพรวม จนเกิดได้จริงและทำให้บุคคลนั้นเกิดความยินดีและอิ่มเอมใจ ทั้งนี้ต้องไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนเดือดร้อน ประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้ 1) สุขภาพดี 2) ผ่อนคลายดี 3) น้ำใจดี 4) จิตวิญญาณดี 5) ครอบครัวดี 6) สังคมดี 7) ใฝ่รู้ดี 8) สุขภาพเงินดี 9) การงานดี[70]

จากดังกล่าวข้างต้นความสุขของครู คือ ผลของการกระทำที่มีต่อความรู้สึก จิตใจของผู้ปฏิบัติหน้าที่ประจำและเป็นผู้ทำการสอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งที่ส่งผลต่อจิตใจในทางดีและไม่ดีกับประสบการณ์และความรู้สึกประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้ 1) สุขภาพดี 2) ผ่อนคลายดี 3) น้ำใจดี 4) จิตวิญญาณดี 5) ครอบครัวดี 6) สังคมดี 7) ใฝ่รู้ดี 8) สุขภาพเงินดี 9) การงานดี

ความสำคัญของความสุข

ความสำคัญของความสุขนั้นมี 8 เรื่องใหญ่ ๆ ดังนี้

ความสุขจากการมีหลักประกันในชีวิต ซึ่งหมายถึง เกิด แก่ เจ็บ ตาย มีผู้ดูแลไม่เป็นไปตามบุญตามกรรมและการมีทรัพย์สินที่ดินทำกิน ความสุขจากการมีสุขภาพกายและทางใจดี ความสุขจากการที่มีครอบครัวอบอุ่น ความสุขจากการมีชุมชนที่เข้มแข็ง ความสุขจากการมีความภาคภูมิใจ การที่ลูกหลานได้ดีพึ่งตนเองได้ การมีภูมิปัญญาที่จะถ่ายทอดสู่ลูกหลานและผู้สนใจ ความมีอิสรภาพ การมีอิสระในการคิด การพูดและทำโดยไม่สร้างความเดือดร้อนต่อผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการไม่มีหนี้ ความสุขจากการบรรลุธรรม ซึ่งหมายถึง การมีปัญญาที่จะรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในตนเองและสิ่งแวดล้อม มีสิ่งแวดล้อม ดิน น้ำ ป่า ต้นไม้ใหญ่

---

[68]พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ประยุทธ์ ปยุตฺโต), **ไตรลักษณ์ อนิจจตา ทุกขตา อนัตตตา**, พิมพ์ครั้งที่ 12 (กรุงเทพฯ: ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, 2554), 24.

[69]พุทธทาสภิกขุ, **ความสุข 3 ระดับ**, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ, 2545), 23.

[70]ศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคณะ, **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER**, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (นครปฐม: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด, 2555), 10.

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ต้องการและถือเป็นเรื่องสำคัญมากในชีวิต เพราะความสุขส่งผลต่อทุกสิ่งในชีวิต โดยความสุขเป็นสิ่งที่สามารถเกิดได้ด้วยตนเอง เกิดจากสภาวะแวดล้อมที่ทำให้เกิดสุข คุณภาพชีวิตที่เป็นสุข มีศักยภาพต่อตนเอง ต่อคุณภาพชีวิต ทำให้จิตใจเจริญงอกงามสังคม สภาพแวดล้อมก็งอกงามตามไปด้วย[71]

ประโยชน์ของความสุข

ประโยชน์ของความสุข เป็นมาจากผลกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยประโยชน์ของความสุขจะแบ่งเป็นระดับชั้น ดังนี้

ประโยชนต่อบุคลากร มีความสุขในการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มี คุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรมากขึ้น มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กรที่ดีขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นและมีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต นำไปเผยแพรต่อบุคคลในครอบครัวและชุมชนเป็นประชากรที่มีคุณค่า

ประโยชนต่อองค์กร ผลผลิตสูงขึ้น คุณภาพของสินค้าและบริการดีขึ้น ลดการขาดงาน การเข้างานช้า การลาป่วยลากิจของบุคลากร มีชุมชนที่เข้มแข็งในสถานประกอบการ สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ลดอัตราการเลิกจ้าง ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่าย ในการสรรหาและฝึกกอบรมพนักงานใหม่ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร ลดความไม่พอใจในการทำงานของบุคลากร ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคลากรดีขึ้นและทำให้บุคลากรมีความรักในองค์กรมากขึ้น

ประโยชนต่อประเทศชาติ มีประชาชนที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีชุมชนที่เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าและบริการระหว่างประเทศ เพิ่มผลผลิตมวลรวมประชาชาติ (GDP : Gross Domestic Product) ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูอาชีพ ลดปัญหาสังคมด้านต่างๆ สร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืนให้แก่จังหวัดและประเทศไทยในทุกๆ ด้าน เป็นผู้นำและแบบอย่างการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในระดับนานาชาติ[72]

ความสุขมีผลต่อสิ่งต่างๆ รอบตัวของคนที่มีความสุข สุขต่อตนเอง สุขต่อองค์กรและสุขต่อประเทศชาติ ความสุขนั้น จึงก่อเกิดผลแห่งความสุขที่สมบูรณ์ แข็งแรงและยั่งยืน การเข้าถึง

---

[71]อภิชัย มงคลและคณะ, **การพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับใหม่** (โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์ กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2557), 16.

[72]ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ ธีร์ธรรม วุฒฒิวัตรชัยแก้ว, **องค์กรแห่งความสุข** (ศูนย์เรียนรู้สุขภาวะสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.),: แอทโฟร์พรินท์, 2559), 5.

ความสุขซึ่งนอกจากจะทำได้ง่ายและเกิดความสุขใจได้จริง ยังอาจสร้างการเปลี่ยนแปลงตัวตน รับรู้ถึงคุณค่าภายใน ใช้ชีวิตอย่างสมดุลและอยู่บนหนทางของการตระหนักรู้ความจริงแท้ภายในใจจึงจะสามารถเห็นประโยชน์ที่แท้จริงได้

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสุข

องค์ประกอบหลักที่เกี่ยวข้องกับความสุขในสังคมนั้น การที่บุคคลจะมีความสุขนั้นไม่ได้เกิดจาก องค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง แต่จะเกิดขึ้นจากการเกี่ยวข้องขององค์ประกอบทั้งหมดรวมกัน ในทางกลับกัน หากองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง บกพร่อง ขาดความสมดุลไป จะทำให้ความสุขลดลงตามไปด้วยโดยสามารถจำแนกองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสุข ออกเป็น 5 องค์ประกอบหลัก ดังต่อไปนี้

การกำหนดเป้าหมาย กำหนดให้ชีวิตมีสันติสุข บุคคลจะต้องกำหนดเป้าหมายในชีวิตให้ชัดเจนและมีความตั้งใจว่าจะดำเนินชีวิตของตนตาม แบบที่กำหนดไว้ให้ได้ ซึ่งการกำหนดให้มีชีวิตที่เกิดความสันติสุข ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการ คือ ความศรัทธาในศาสนาที่ตนนับถือ การมีความคิดที่เป็นอิสระและการมีความรักต่อเพื่อนมนุษย์และสรรพสิ่งทั้งหลาย

เศรษฐกิจที่พอเพียง เศรษฐกิจเป็นเรื่องพื้นฐานของความสุขในทุกๆ ระดับ ดังนั้นบุคคลจะมีความสุขได้ จะต้องมีพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจที่มั่นคงหรืออย่างน้อยก็ สามารถเพียงพอกับความต้องการขั้นพื้นฐานได้ โดยใช้ตอบสนองกับปัจจัย 4 ตามความจำเป็นส่วนเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง พอเพียงสำหรับทุกคน มีธรรมชาติพอเพียง มีความรักพอเพียง เมื่อทุกอย่างพอเพียง ก็เกิดเป็นความสมดุล เรียกว่า “เศรษฐกิจสมดุล” เมื่อเกิดความสมดุลก็จะทำให้ทุกอย่างปกติ

ครอบครัวที่อบอุ่น ครอบครัวเป็นระบบสังคมที่เล็กที่สุดของ มนุษย์แต่มีความสำคัญที่สุดเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ชีวิตอยู่ในครอบครัวในช่วงของความเป็นเด็ก เป็นช่วงเวลาที่สำคัญที่สุดในชีวิตของมนุษย์ มนุษย์จำเป็นต้องเรียนรู้ในวัยเด็ก ครอบครัวเปรียบเสมือนเป็นหัวใจหรือเป็นโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมของมนุษย์ การพัฒนาทุกชนิดจะต้องเริ่มต้นจากครอบครัวและไม่ว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในลักษณะใดก็ตาม ครอบครัวจะรับผลกระทบมากที่สุดทุกครั้ง การทำให้ครอบครัวอบอุ่นและมีความสุขจึงเป็นการสร้างฐานของครอบครัวและสังคมให้มั่นคงเป็นการเริ่มต้นการพัฒนาที่ถูกทาง

การมีสุขภาพที่สมบูรณ์ คำว่า “สุขภาพ” หมายถึงสุขภาวะ เป็นภาวะที่บุคคลมีความสุขทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและสังคมในทัศนะทางพระพุทธศาสนา ได้แบ่งภาวะของมนุษย์ตามความรู้สึกออกเป็นคู่กัน คือ สุขกับทุกข์ แต่มิได้แยกออกจากกันอย่างเด็ดขาด เพียงแต่กำหนดขึ้น ในลักษณะ “ทวิลักษณ์” ที่มีความสัมพันธ์ในแบบตรงกันข้ามกัน คือเมื่อใดมีสุขก็แสดงว่ามีทุกข์น้อยลง เมื่อใดมีทุกข์ก็แสดงว่ามีสุขน้อย เป้าหมายจริงๆ ของพระพุทธศาสนามิได้มีจุดเน้นอยู่ที่ความสุข แต่เป็นเรื่อง

ของอิสรภาพ พุทธธรรมมีหลักว่า ธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการพัฒนาไปสู่อิสรภาพ สิ่งที่มนุษย์ไม่ชอบคือความบีบคั้น ดังนั้นความบีบคั้นก็คือความทุกข์ อิสรภาพจึงมีความหมายว่าหลุดพ้นจากความบีบคั้นหรือความทุกข์นั่นเอง ดังนั้นคำว่าสุขภาพที่สมบูรณ์จึงมีความหมายอีกนัยหนึ่งว่า เป็นภาวะที่หลุดพ้นจากความบีบคั้นหรือความทุกข์ บุคคลจะมีสุขภาพที่สมบูรณ์จะต้องเป็นอิสระจากความบีบคั้นทางด้าน กายภาพ ทางด้านสังคม ทางด้านจิตใจและทางด้านสติปัญญา ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีสุขภาพที่สมบูรณ์คือผู้ที่มีความสุขที่แท้จริง

ชุมชนหรือสังคมที่เข้มแข็ง ชุมชนเข้มแข็ง หมายถึงการที่ประชาชน จำนวนหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีอุดมคติร่วมกันหรือมีความเชื่อร่วมกันในบางเรื่อง มีการติดต่อสื่อสารกันหรือมีการรวมกลุ่มกันจะอยู่ห่างกันก็ได้แต่มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีความรัก มีมิตรภาพ มีการเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำในการปฏิบัติบางสิ่งบางอย่างและมีการจัดการ เมื่อเกิดความเป็นชุมชนขึ้น การที่ชุมชนมีความเข้มแข็งทำให้เกิดความสุข มีความสร้างสรรค์และมีศักยภาพ[73]

ความสุขสามารถเกิดได้จากหลายองค์ประกอบด้วยกัน การสร้างความสุขด้วยตนเอง นับเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ ที่สามารถทำได้อย่างเห็นได้ชัดและเกิดเป็นผลลัพธ์ออกมาอย่างเป็นรูปธรรม เทคนิคการสร้างความสุขนั้น อาจไม่สามารถสรุปออกมาเป็นแนวทางที่ปฏิบัติได้อย่างเป็นแบบแผนที่แน่นอนจากศาสตร์ที่มีหลากหลาย ในส่วนนี้เทคนิคการสร้างความสุข สามารถสร้างสุขด้วยตนเองด้วยจิตวิทยาเชิงบวก

หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข

ผู้วิจัยค้นคว้า ศึกษา จัดระเบียบ เรียบเรียงและนำเสนอ หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข จากนักวิชาการ นักทฤษฎี ทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีรายละเอียดดังนี้

พระพุทธศาสนา ได้กล่าวไว้ว่า ความสุข โดยทั่วไปแล้ว คนเรานั้นล้วนต้องสุขบ้างทุกข์บ้างเป็นเรื่องธรรมดา เมื่อผ่านโลกผ่านชีวิตมาได้ระดับหนึ่งทุกคนจึงตระหนักได้ถึงคำว่าชีวิตมีขึ้นมีลงได้อย่างชัดเจน ประเด็นที่สำคัญที่ คือ ทำอย่างไรถึงจะใช้ชีวิตให้มีดุลยภาพระหว่างสุขและทุกข์ โดยรู้ให้เท่าทันทุกข์และพัฒนาสุขอย่างมีหลักการ โดยความสุข ในทางพระพุทธศาสนาแบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ โลกียสุข คือ ความสุขแบบชาวโลกและโลกุตตระสุข คือ ความสุขเหนือชาวโลก

---

[73]เกสร มุ้ยจีน, "การสร้างความสุขด้วยจิตวิทยาเชิงบวก," **วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์** 24, 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2559): 677-678.

โลกียสุข คือ ความสุขแบบชาวโลก ที่มีความอยาก ความปรารถนา ที่จะให้ได้มาในสิ่งที่ต้องการ เป็นความสุขที่พระพุทธศาสนาสอนแก่ผู้ที่มีชีวิตอยู่เป็นคฤหัสถ์หรือผู้ที่ครองเรือนมีอยู่ 4 ประการ ดังนี้

อัตถิสุข สุขเกิดจากความมีทรัพย์ คือความภูมิใจ เอิบอิ่มใจ ว่าตนมีโชคทรัพย์ที่ได้มาด้วยน้ำพักน้ำแรงความขยันหมั่นเพียรของตนและโดยชอบธรรม

โภคสุข สุขเกิดจากการใช้จ่ายทรัพย์ คือ ความภูมิใจ เอิบอิ่มใจ ว่าตนได้ใช้ทรัพย์ที่ได้มาโดยชอบธรรมนั้น เลี้ยงชีพ บำรุงบิดามารดา สามีภรรยา บุตร มิตรและบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์

อานัณยสุข สุขเกิดจากความไม่เป็นหนี้ คือ ความภูมิใจ เอิบอิ่มใจว่า ตนเป็นอิสระไม่มีหนี้สินติดค้างใคร

อนวัชชสุข สุขเกิดจากความประพฤติไม่มีโทษ คือ ความภูมิใจ เอิบอิ่มใจว่าตนมีความประพฤติสุจริต ไม่บกพร่องเสียหายใครๆ ติเตียนไม่ได้ทั้งทางกาย วาจาและใจ

ความสุขระดับนี้ ถึงแม้ว่าจัดเป็นโลกียสุขแต่ก็ถือว่าเป็นความสุขที่ควรแสวงหาตามโลกียวิสัยของมนุษย์ปุถุชนคนทั่วไป เพราะเป็นความสุขที่ชอบธรรมไม่มีการเบียดเบียนกัน การแสวงหาความสุขแบบนี้ทำให้ชีวิตมีคุณค่า มีสุขภาพจิตดีและมีผลเป็นสุขตามแบบชาวโลก

โลกุตตระสุข คือ ความสุขที่อยู่เหนือวิถีชาวโลก หมายถึง ความสุขอันเป็นเรื่องภายในจิตใจที่เกิดจากการปฏิบัติด้วยสติปัญญา ความสุขระดับนี้จะเข้าถึงได้ด้วยหลักอริยมรรค อันเป็นแนวทางแห่งการปฏิบัติของบุคคล เพื่อให้เกิดความดีสูงสุด หลักอริยมรรค มี 8 ประการ ดังนี้

สัมมาทิฐิ (ความเห็นชอบ) หมายถึง ทัศนคติ ความเข้าใจ ความรู้ที่เกิดจากปัญญาต่อสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง มีความรู้แจ้งในอริยสัจ 4 คือ รู้จักทุกข์ รู้จักเหตุแห่งทุกข์ รู้จักเรื่องการดับสิ้นไปแห่งทุกข์และรู้จักทางที่ปฏิบัติแห่งการดับสิ้นไปแห่งทุกข์

ในพระไตรปิฎกอธิบายถึงสัมมาทิฏฐิ ดังนี้ "ภิกษุทั้งหลาย สัมมาทิฏฐิคืออะไร ความรู้ในทุกข์ ความรู้ในทุกข์สมุทัย ความรู้ในทุกขนิโรธ ความรู้ในทุกข์นิโรธคามินีปฏิปทา นี้เรียกว่า สัมมาทิฏฐิ"

สัมมาสังกัปปะ (ความดำหริชอบ) หมายถึง การนึกคิดที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม มี 3 ประการ คือ ดำริออกจากกาม (เนกขัมมสังกัปป์) หมายถึง ความโลภ ความโกรธและความรักใคร่ในวัตถุกามที่ทำให้ขัดข้องหมองใจ ดำริในอันที่จะไม่พยาบาท (อพยาบาทสังกัปป์) หมายถึง ไม่คิดปองร้าย เคียดแค้นผู้อื่น แต่กลับมีความคิดที่เมตตา หมายถึง ความปรารถนาดี ต้องการให้เขามีความสุข ดำริในการที่จะไม่เบียดเบียน (อวิหิงสาสังกัปป์) หมายถึง ไม่คิดทำร้ายผู้อื่น แต่กลับคิดช่วยเหลือเขาให้พ้นจากความทุกข์

สัมมาวาจา (มีวาจาชอบ) หมายถึง การพูด การเจรจา ด้วยถ้อยคำที่ถูกต้อง อ่อนหวาน มีความไพเราะ มี 4 ประการ คือ เว้นจากการพูดเท็จ คือ ไม่พูดโกหก ไม่หลอกลวงหรือกล่าวให้

คลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง แต่ควรพูดสิ่งที่เป็นจริงไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดๆ เว้นจากการพูดส่อเสียด คือ ไม่พูดยุยงหรือเสียดแทงผู้อื่นให้เจ็บช้ำน้ำใจ แต่ควรพูดถ้อยคำ ที่สมานสามัคคี เว้นจากการพูดคำหยาบ คือ ไม่พูดจาด้วยถ้อยคำที่รุนแรงลามก เช่น คำด่า คำประชดหรือกระแทกแดกดัน แต่ควรพูดด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน น่าเชื่อถือ น่าฟัง มีเหตุผล เว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ คือ ไม่พูดไร้สาระ พูดเล่น พูดในสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ แต่ควรพูดด้วยถ้อยคำที่สมเหตุสมผล มีประโยชน์ทางจิตใจและทางการประพฤติปฏิบัติ

สัมมากัมมันตะ (การทำการงานชอบ) หมายถึง การกระทำที่ถูกต้องมี 3 ประการ คือ เว้นจากปาณาติบาต คือ การเว้นจากการฆ่าสัตว์ตัดชีวิตหรือเบียดเบียนโดยเจตนาต่อสิ่งมีชีวิตทุกชนิด เว้นจากอทินนาทาน คือ การเว้นจากการถือเอาทรัพย์ของผู้อื่นมาเป็นของตน โดยอาการขโมย หรือการใช้อำนาจของตนโดยมิชอบ เว้นจากกาเมสุมิจฉาจาร คือ การเว้นจากการประพฤติในกามกับบุคคลที่มีเจ้าของหวงแหน เช่น บุตรหญิงชาย ภรรยาและสามีผู้อื่น ในพระไตรปิฎกอธิบายถึงสัมมากัมมันตะ ดังนี้ "ภิกษุทั้งหลาย สัมมากัมมันตะเป็นไฉน ภิกษุทั้งหลาย การเว้นจากปาณาติบาต เว้นจากอทินนาทาน เว้นจากกาเมสุมิจฉาจารนี้เรียกว่า สัมมากัมมันตะ"

สัมมาอาชีวะ (การเลี้ยงชีพชอบ) หมายถึง การเลี้ยงชีพในทางที่ถูกต้องโดยชอบธรรม อาชีพที่สุจริต งดเว้นจากอาชีพที่ผิดกฎหมายและศีลธรรม (มิจฉาอาชีวะ) 5 อย่าง ดังนี้ ค้าขายเครื่องประหารทำลายกัน เช่น ปืน ระเบิด อาวุธสงคราม เป็นต้น ค้าขายมนุษย์ ค้าขายสัตว์สำหรับฆ่าเพื่อเป็นอาหาร ค้าขายน้ำเมาหรือสิ่งเสพติดทุกชนิด ค้าขายยาพิษ

สัมมาวายามะ (ความพยายามชอบ) หมายถึง ความเพียรพยายามที่ถูกต้องในสิ่งที่ดี มี 4 อย่าง คือ เพียรระวังไม่ให้เกิดบาปและอกุศลขึ้นในสันดานหรือนิสัยของตน เพียรละบาปที่เกิดขึ้นในสันดานของตนให้หมดสิ้นไป เพียรสร้างบุญกุศลให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง เพียรรักษาบุญกุศลที่เกิดขึ้นแล้วให้มีอยู่มันคง อย่าให้สูญสิ้นไป

สัมมาสติ (ความระลึกชอบ) หมายถึง ความระลึกหรือการตั้งสติในทางที่ถูกต้อง คือมีสติรอบคอบระลึกได้ ก่อนที่จะทำ ก่อนพูด ก่อนคิดและระลึกถึงความดีงาม สิ่งที่เป็นบุญกุศล สิ่งที่ทำให้จิตใจผ่องใสและปฏิบัติให้เกิดศีล สมาธิ ปัญญา ในพระไตรปิฎกอธิบายถึงสัมมาสติ ดังนี้ สัมมาสติเป็นไฉน สติ คือ การคอยระลึกถึงอยู่เนื่องๆ การหวนระลึก (ก็ดี) สติ คือ ภาวะที่ระลึกได้ ภาวะที่ทรงจำไว้ ภาวะที่ไม่เลื่อนหาย ภาวะที่ไม่ลือ (ก็ดี) สติ คือ สติที่เป็นอินทรีย์ สติที่เป็นพละ สัมมาสติ สติสัมโพชฌงค์ ที่เป็นองค์มรรค นับเนื่องในองค์มรรค นี้เรียกว่า สัมมาสติ

สัมมาสมาธิ (จิตตั้งมั่นชอบ) หมายถึง ความตั้งใจ ความตั้งมั่นในอารมณ์ให้เป็นหนึ่ง ไม่หวั่นไหว ไม่ฟุ้งซ่าน ทำจิตใจให้สะอาดบริสุทธิ์ให้เป็นไปเพื่อความดับทุกข์ ในพระไตรปิฎกอธิบาย ดังนี้ "สัมมาสมาธิ เป็นไฉน ความตั้งอยู่แห่งจิต ความตั้งแน่วแห่งจิต ความมั่นลงไปแห่งจิต ความไม่ส่ายไป

ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่ไม่ซัดส่าย ความสงบ (สมถะ) สมาธิอินทรีย์ สมาธิพละ สัมมาสมาธิ สมาธิสัมโพชฌงค์ ที่เป็นองค์แห่งมรรค นับเนื่องในมรรคอันใดนี้ เรียกว่า สัมมาสมาธิ"

หลักอริยมรรค 8 นี้ เป็นหลักการปฏิบัติที่วางให้เป็นแนวทางนำไปสู่ความสุข อันเป็นความสุขสูงสุดในทางพระพุทธศาสนาที่ถือว่าเป็นความสุขที่หลุดพ้นจากสังสารวัฏ คือ ไม่มีการเวียนว่ายตายเกิดอีกต่อไปและจัดเป็นความสุขระดับโลกุตตระที่มีความละเอียดอ่อน มีความประณีต หมายถึง "นิพพาน" ลักษณะสำคัญของนิพพานที่สืบเนื่องมาจากความหมายว่า "ดับ" ซึ่งนับว่ามีจุดเด่นน่าสนใจมีอยู่ 3 อย่าง คือ

ดับอวิชชา หมายถึง การเกิดญาณทัศนะอันสูงสุด หยั่งรู้สัจธรรม

ดับกิเลส หมายถึง กำจัดความชั่วร้ายและของเสียต่างๆ ภายในจิตใจ หมดเหตุที่จะเกิดปัญหาความเดือดร้อนวุ่นวายต่างๆ แก่ชีวิตและสังขาร

ดับทุกข์ หมายถึง ความหมดทุกข์ บรรลุสุขอันสูงสุด ความดับระดับที่สามนี้ คือ ความสุขหรือความดับทุกข์สิ้นทุกข์ ความสุขมีความสำคัญมากในทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะในการปฏิบัติธรรม ถือว่า พุทธจริยธรรมไม่แยกต่างหากจากความสุข ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การทำความดีต่างๆ ทั่วไป ก็เรียกว่า "บุญ" มีพุทธพจน์ตรัสว่า "บุญเป็นชื่อของความสุข" ส่วนในการบำเพ็ญเพียรทางจิตหรือเจริญภาวนา ความสุขก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดสมาธิเป็นสมาธิบรรลุฌานแล้ว ความสุขก็เป็นองค์ประกอบของฌานและสูงขึ้นไปที่สุดของฌานจนไปสู่ความสุขที่ ประณีตนั้น คือ "นิพพาน" และนิพพานก็เป็นความสุข[74]

ตามหลักพระพุทธศาสนานั้น มนุษย์เป็นผลผลิตจากธรรมชาติและเป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติ เมื่อมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติ จึงต้องตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ธรรมชาติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อสุขและทุกข์เป็นธรรมชาติของชีวิต โลกและชีวิตก็เป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นไปตามกฎของธรรมชาติ คือเป็นไปตามเหตุ ปัจจัยที่เกิดขึ้น ดังนั้นทุกข์จึงเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องรู้และแก้ไขด้วยปัญญาและสิ่งที่เรียกว่า สุข ก็เป็นสิ่งที่มนุษย์จะต้องสร้างพัฒนาขึ้นด้วยตนเอง

ทะไลลามะกับศิลปะแห่งความสุขในการทำงาน

ทะไลลามะ ได้กล่าวเกี่ยวกับความสุขในการทำงานไว้ว่า โดยพื้นฐานแล้ว เราต่างก็เป็นมนุษย์เหมือนกัน ทุกคนล้วนมีความสามารถที่จะคบหาสมาคมกับผู้อื่นด้วยความอบอุ่น ด้วยความรัก ด้วยไมตรี กล่าวถึงความสุข ความพึงพอใจในที่ทำงาน มันก็เหมือนทุกๆ กิจกรรมที่มนุษย์ทำนั่นเอง สิ่งสำคัญอันดับสูงสุดคือปัจจัยมนุษย์ ในที่นี้หมายถึงวิธีปฏิบัติกับคนรอบข้างกับเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า

---

[74]เกศรา สว่างวงศ์, "ความสุขผ่านมุมมองของพระพุทธศาสนา: Happiness through the View of Buddhism," **วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง** 5, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2559): 3-5.

เจ้านายต่างฝ่ายใส่ใจพยายามสร้างสัมพันธ์ดีๆ ทำความรู้จักคนอื่นๆ ดึงคุณลักษณะดีๆ ในตัวออกมาใช้ นั่นจะทำให้สิ่งต่างๆ ที่เป็นอยู่ในที่ทำงานเกิดการเปลี่ยนแปลงไปมากและในทางที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะทำงานอะไร ประเภทไหน มันก็นำความพึงพอใจมาให้ทั้งนั้น เลยตั้งตารอไปทำงาน อยู่ที่ทำงานคุณมีความสุขกว่าที่ไหน ๆ เกิดความคิดว่า แรงจูงใจในการทำงานก็คืออำนาจของเงินตรา แต่เงินก็ไม่ได้เป็นทุกสิ่งที่ก่อให้เกิดความสุข อำนาจที่แท้จริงนั้นมาจากการที่ผู้คนให้ความนับถือคุณ การที่คนๆ หนึ่งมีอิทธิพลต่อความคิดและจิตใจของคนอื่นๆ นี่แหละคืออำนาจที่แท้จริง ยกตัวอย่าง มหาตมะ คานธี เป็นคนมีอำนาจโดยแท้แต่ไม่ได้เกี่ยวกับว่าท่านมีเงินมากมาย อำนาจที่มาจากความร่ำรวย มันฉาบฉวย เป็นเรื่องผิวเผินไม่ยั่งยืน

โดยรวมๆ ปัจจัยสำคัญที่สุด ที่ส่งผลต่อความสุขในที่ทำงาน ทัศนคติคือสิ่งสำคัญที่สุด ทัศนคติที่มีต่องาน นั่นคือปัจจัยที่สำคัญที่สุด แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นๆ อีก ทั้งจริตนิสัย อารมณ์ทั้งหลายว่ามีมากน้อยแค่ไหน เช่น ความอิจฉาริษยา การมีจิตคิดร้าย ความโลภโมโทสัน เป็นต้น ล้วนแล้วแต่มีบทบาทสำคัญ ในทางกลับกัน อาจจะมีคนที่มีงานอย่างเดียวกันแต่ทะเยอทะยานมาก มองว่าเป็นงานต่ำต้อยไม่เหมาะกับเขา คิดว่าควรจะได้งานที่ดีกว่าจึงเกิดอิจฉาเพื่อนร่วมงาน เมื่อนั้นงานอย่างเดียวกันนี้ ก็คงจะไม่ให้ความสุขใจปัจจัยต่างๆ พวกนี้นั่นเอง จึงเป็นตัวกำหนดทำความรู้จักตัวเองให้ดีขึ้น ก็จะเป็นประโยชน์มาก ยกตัวอย่าง ถ้าคนที่มีวุฒิสูงแล้วเกิดไปได้งานแย่ๆ ถ้าเขาจะบ่นและพยายามหางานที่ดีกว่ามันก็มีเหตุผลอยู่ ตามหลักแล้วก็ถูกต้องแล้ว ในเมื่อมีความรู้ความสามารถที่จะขยับฐานะ ก็ควรหาทางพัฒนาตัวเองขึ้นไป คนหนึ่งที่ไม่พอใจงาน อยากได้งานได้เงินที่ดีกว่าเดิม แต่ตัวเขาเองอาจไม่ค่อยมีคุณสมบัติ ไม่มีความสามารถอย่างนี้ก็เท่ากับมองตัวเองสูงไปไม่รู้จักตัวเองดีพอ แทนที่งานจะหันมาคิดพออกพอใจในงานที่มี เพราะก็เหมาะกันดีแล้วกับระดับความรู้ ความสามารถ แต่กลับโทษสิ่งต่างๆ รอบตัว มีความต้องการที่จะได้งานดีๆ ดังนั้นงานจึงเป็นแค่ตัวสร้างความหัวเสียไปเท่านั้นเอง แทนที่จะเติมเต็มให้สุขใจ บางคนเอาตัวไปผูกติดกับการงานมาก ตำแหน่งหน้าที่จึงกลายเป็นภาพลักษณ์ของเขาไปทั้งหมด บางครั้งก็รวมถึงจำนวนเงินที่หาได้ จนถึงขั้นที่ว่าถ้าเสียงานนั้น ก็ดูจะสูญสิ้นตัวตนตามไปด้วย นี่คือพวกที่จัดให้เงินทอง ฐานะ ตำแหน่งหน้าที่ มีคุณค่าความสำคัญสูงสุด แทนที่จะเป็นคุณค่าของจิตใจหรือคุณลักษณะทั่วไปที่ดีงามในตัวมนุษย์ ยกตัวอย่าง หลายปีมานี้ ได้รู้จักและสังเกตดูพฤติกรรมของข้าราชการอินเดียและทิเบต พวกที่เกษียณบ้าง พวกที่เสียตำแหน่งไปบ้าง บางคนยึดมั่นว่า ตำแหน่งคือภาพลักษณ์หรือตัวตนของเขา ถือเอายศตำแหน่งเป็นสรณะ เป็นเหมือนที่ยึดเหนี่ยวทางใจ หลายคนจะกดขี่ข่มเหงผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่แล้วจะมัวเมาในอำนาจ หลงระเริงในยศ ตำแหน่งหน้าที่หรือใช้อำนาจไปในทางที่ผิด ในทางกลับกัน ก็ได้รู้จักข้าราชการอีกกลุ่มหนึ่ง ซึ่งตั้งตนอยู่บนคุณงามความดี ความเป็นคนซื่อสัตย์ จริงใจ อ่อนน้อม สิ่งเหล่านี้คือภาพลักษณ์หรือตัวตนของเขา กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ก็จะให้เกียรติและปฏิบัติด้วยความเหมาะสมครั้งพอพ้นตำแหน่งไป ก็ได้เห็นว่าคนพวกแรกมักรับสภาพนั้นได้ไม่ดีนัก ถูกคนที่เขาเคยทำ

ไม่ดีด้วยทอดทิ้ง ไม่เหลียวแล เมื่อสิ้นไร้ตำแหน่งเสียแล้ว ก็ดูราวกับว่าร่างกายพลอยจะหดหายตามไปด้วย รู้สึกไม่มีตัวมีตนกับใครเขา รู้สึกไร้ค่า ต้องอาศัยการเข้าใจตน รู้จักตนเอง เราจึงจะมีสุขกับงาน ไม่ค่อยอึดอัด หงุดหงิดใจ ทั้งยังต้องประเมินความรู้ความสามารถได้ถูกด้วยว่าตัวเรามีคุณสมบัติเหมาะกับอาชีพนั้น ๆ[75]

เม่งจื๊อ แห่งลัทธิขงจื๊อกับความสุข

เม่งจื๊อนั้นอาศัยหลักธรรมของขงจื๊อแล้วนำมาขยายความให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เปรียบเทียบทฤษฎีขงจื๊อคือ Paternalism (ทฤษฎีบิดา) ส่วนทฤษฎีของเม่งจื๊อคือ Maternalism (ทฤษฎีมารดา) ซึ่งก็คือกลุ่มทฤษฎีเดียวกันสนับสนุนซึ่งกันและกันให้เกิดพลังในการนำมาปฏิบัติให้ได้ผล สิ่งหนึ่งที่เม่งจื๊อเน้นในหลักปรัชญาของเขาก็คือ การพัฒนาคุณธรรมให้เกิดในปัจเจกบุคคลก่อน แล้วค่อยขยายออกไปสู่การเมืองการปกครองต่อไป บุคคลต้องมีคุณธรรมประจำใจเสียก่อน การที่ทุกคนต้องมีคุณธรรมประจำตัวนั้น ได้ส่งเสริมทฤษฎีของเขา

เม่งจื๊อมีทรรศนะเช่นเดียวกับอริสโตเติ้ลว่า “มนุษย์เป็นสัตว์การเมือง” คือรู้จักคิดค้นหาหลักในการอยู่ร่วมกัน รัฐจึงจัดว่าเป็นสถาบันทางจริยธรรมที่สำคัญ ผู้นำของรัฐจึงควรเป็นผู้นำที่ประกอบด้วยคุณธรรมและเป็นผู้นำทางจริยธรรมในขณะเดียวกัน นักปรัชญากลุ่มขงจื๊อจึงยึดถือว่า “ปราชญ์เท่านั้นที่จะเป็นพระราชาที่แท้จริงได้” เม่งจื๊อกล่าวว่า ถ้าหากขาดคุณธรรมที่จะพึงมีประชาชนที่มีสิทธิ์โดยชอบธรรมที่จะปฏิวัติและหากมีใครฆ่าผู้นำที่ปราศจากคุณธรรมก็ไม่ถือว่าเป็นฆาตรกรฆ่าผู้นำ เพราะเม่งจื๊อถือว่าผู้มีอำนาจสูงสุดในทางการปกครองไม่ว่าจะอยู่ในฐานะเป็นอะไรหากไม่ตั้งอยู่ในคุณธรรมแห่งตน ก็จัดว่าเป็นเพียงคนสามัญธรรมดาเท่านั้น และในการปกครองนั้นผู้นำจะต้องถือประชาชนเป็นสำคัญ

เม่งจื้อได้กล่าวเกี่ยวกับเรื่องของความสุขไว้ว่า การอบรมให้พลเมืองมีคุณธรรมนั้น คุณธรรมก็มีหลายอย่าง แต่คุณธรรมที่สำคัญและเป็นพื้นฐานของคุณธรรมทั้งหลายมี 2 อย่าง คือ ให้มีความเมตตาปราณีต่อกัน ให้มีความละอายและเกรงกลัวต่อความชั่ว เมื่อมีทั้งการศึกษาและคุณธรรม จะทำให้มีความสุข ปลอดโปร่งใจ เพราะฉะนั้น หน้าที่สำคัญของผู้ปกครองจึงมี 2 อย่าง คือ ทำให้ประชาชนมีความสุขอันเกิดจากการอยู่ดีกินดี มีความปลอดภัยและทำให้ประชาชนได้รับการศึกษาวิทยาการต่างๆ ตลอดทั้งจารีตประเพณีมารยาทสังคม อีกทั้งให้การอบรม เพื่อให้เป็นพลเมืองดีมีศีลธรรมประจำใจ

คุณธรรมที่มีอยู่ภายในจิตใจหรือธรรมชาติของมนุษย์นั้นแยกแยะให้เห็นได้โดยลักษณะ 4 ประการ คือ ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น นั่นคือไม่มีจิตดวงใดโดยสภาพปกติจะเฉยเมยต่อ ความ

---

[75]ดาไลลามะ (Dalai Lalai), **ศิลปะแห่งความสุขในการทำงาน : THE ART of HAPPINESS at WORK** (กรุงเทพฯ: รักษ์ธรรม, 2019), 210-223.

ทุกข์ทรมานของชีวิตอื่นๆ ได้โดยไม่เกิดความรู้สึกเวทนาสงสาร คุณธรรมเบื้องต้นในลักษณะนี้เมื่อได้รับการพัฒนาให้สมบูรณ์ขึ้นก็คือ “ยิ้น” ซึ่งถือว่าเป็นคุณธรรมที่สำคัญประการหนึ่งในลัทธิขงจื้อ ความรู้สึกละอายใจและรังเกียจต่อความชั่ว นั่นคือจิตทุกดวง โดยปกติมีความรู้สึกละอายใจและรังเกียจต่อความชั่ว เป็นจุดเริ่มต้นของการยึดมั่นในศีลธรรมและพัฒนาให้สมบูรณ์เป็นคุณธรรมคือ “หยี” ความรู้สึกที่เป็นความสุภาพอ่อนโยน อันเป็นบ่อเกิดหรือจุดเริ่มต้นของการปฏิบัติอันงดงามเหมาะสมหรือนิติธรรมเนียมและความรู้จักผิดชอบชั่วดี หมายเอาความสามารถทางพุทธิปัญญาอันเป็นจุดเริ่มต้นของปัญญา ในเมื่อความรู้สึกอันเป็นคุณธรรมเบื้องต้นนี้มีอยู่แล้วโดยธรรมชาติหน้าที่ของมนุษย์คือการส่งเสริมพัฒนาให้เจริญงอกงามขึ้น เพราะเป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์แตกต่างไปจากสัตว์อื่นๆ เม่งจื๊อ กล่าวว่า “บัณฑิตรู้จักนำเอาธรรมชาติอันดีออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคม ส่วนพาลชนหลงลืมธรรมชาตินั้นไป” ในแง่ของจุดมุ่งหมายของการศึกษาเม่งจื๊อกล่าวไว้ว่า “อันการศึกษาศิลปวิทยานั้นมิใช่เพื่ออะไรอื่นนอกจากเพื่อติดตามค้นหาคุณสมบัติที่พรากหายไปจากจิตสันดานให้กลับคืนมา อุดมคติและเครื่องหมายของความสุข”

เม่งจื๊อมีอุดมคติในการดำเนินชีวิตอยู่ว่า “สมัยใดที่คนทั้งหลายถือธรรมเป็นใหญ่ เราจงยึดมั่นในธรรม บำเพ็ญประโยชน์ต่อประเทศชาติ สมัยใดที่คนทั้งหลายถืออธรรมเป็นใหญ่ เราจงอุทิศชีวิตเพื่อรักษาธรรมไว้ ฉันไม่เคยได้ยินว่าต้องแก้ไขเปลี่ยนแปลงธรรมเพื่ออนุโลมตามใจคนส่วนอะไรที่จะช่วยให้ชีวิตมีความสุขนั้นเม่งจื๊อกำหนดไว้ 3 ประการคือ บิดามารดาอยู่ครบบริบูรณ์ วงศาคณาญาติปรองดองกัน เมื่อสำรวจดูตัวเองแล้วไม่มีข้อเสียหายทั้งในสายตาของเทพยดาฟ้าดินและในสายตาของมนุษย์ได้คนดีมีความสามารถมาเลี้ยงดู[76]

จวงจื้อ ศาสนาเต๋า (Taoism) กับความสุข

ศาสนาเต๋า (Taoism) เต๋า แปลว่า “ทาง” หมายความว่า “ธรรมชาติ” จุดหมายปลายทางคือ การเข้าถึงธรรมชาติ คือการเป็นอยู่อย่างง่ายๆ ตามสภาวะที่แท้จริง ไม่เกี่ยวข้องด้วยคนหมู่มาก มีความเชื่อว่าผู้ใดบรรลุเต๋าจะมีอายุยืน รู้ทุกสิ่งทุกอย่าง ชีวิตที่ดีที่สมบูรณ์คือชีวิตที่ผูกพันเป็นอันหนึ่งเดียวกับธรรมชาติ ธรรมชาติล้วนมีความสมบูรณ์อยู่ในตัวเองพร้อมจะให้คุณแก่ผู้ทำความดีและในขณะเดียวกันก็พร้อมจะลงโทษแก่ผู้ที่ทำความชั่ว วิธีปฏิบัติ บำเพ็ญตนเป็นคนสงบระงับ ครองชีวิตในทางที่กลมกลืนกับธรรมชาติ เพราะชีวิตในโลกนี้ มีเพียงครั้งเดียว

ในกาลต่อมาศาสนาเต๋า (Taoism) ได้รับอิทธิพลจากพระพุทธศาสนาอยู่มาก การปฏิบัติของนักบวชในศาสนาเต๋า จึงมีความคล้ายคลึงกับนักบวชในพระพุทธศาสนามาก เต๋ามีสถาบันนักบวชเช่นเดียวกับพุทธศาสนา มีการครองผ้า การสาธยายมนตร์และการบำเพ็ญเพียร ผู้ออกบวชในศาสนา

[76]บุญศักดิ์ แสงระวี, **ปรัชญาการปกครองของเม่งจื้อ** (กรุงเทพฯ: พิมพ์สุขใจ, 2019), 145-151.

เต๋า เรียกว่า “เต้าสือ” ละบ้านเรือนลูกเมีย ออกไปอยู่ตามภูเขาลำเนาไพร บริโภคผักหญ้าเป็นอาหาร เพื่อหวังผลให้ถึงบรมสุข

จวงจื้อ กล่าวถึงความสุขไว้ในหลักธรรมว่า การดำรงชีวิตให้กลมกลืนกับธรรมชาติ การพยายามทำให้ถูกหลัก ได้แก่ บำเพ็ญคุณงามความดี แต่อย่าฟุ้งเฟ้อเห่อเหิม อย่าอยากเป็นใหญ่เป็นโต จงพยายามทำจิตให้สงบระงับ ถ่อมตัวเหมือนน้ำที่ทำประโยชน์ให้ แต่ไม่แข่งขันกับใครเลยพยายามอยู่ในที่ต่ำเสมอ หลักธรรมของศาสนาเต๋า มีทั้งภาคโลก ภาคธรรม แต่หนักในทางธรรมคือการครองชีพแบบ ไม่โลดโผน ทะเยอทะยาน แต่หลักธรรมดังกล่าวมิได้รับการส่งเสริมจริงจังนัก กลับมีการส่งเสริมทางเครื่องรางของขลัง เวทมนต์คาถาและการแสวงหายากินแล้วอายุยืนหรือกินแล้วไม่ตายกันมากกว่าสาระสำคัญแห่งคำสอน คือ การไปรวมอยู่กับธรรมชาติ มุ่งถึงเต๋าอันเดียว อันได้แก่ การดำเนินชีวิตไปตามธรรมชาติ กล่าวคือ “จงทำตัวให้สมกับธรรมชาติ คอยยึดเต๋าเป็นแนวทาง” และว่า “ความยุ่งยากทั้งมวลในโลกนี้ เกิดจากการกระทำ การกระทำทั้งปวงเป็นเรื่องไร้สาระ จงเงียบเสีย การยอมรับโดยไม่ขัดขืนต่อธรรมชาติ เป็นหนทางที่จะนำไปสู่ความสุข บุคคลไม่สามารถที่จะกระทำน้ำอันขุ่นข้นด้วยโคลนตมให้ใสสะอาดได้โดยการกวนน้ำ นั้นไปมาจงทิ้งมันไว้เฉยๆ ไม่ต้องไปทำอะไรมันทั้งนั้น น้ำก็จะใสขึ้นมาเอง” และอีกตอนหนึ่ง “จงสงบปากเสียและปิดหนทางแห่งความรู้สึกเสีย บุคคลก็จะมีชีวิตอยู่นานแสนนาน จะไม่ประสบกับความยุ่งยาก จงละเว้นการกระทำเสีย วางตัวไว้โดยไม่กระทำสิ่งใด”

ชีวิตที่เป็นไปแบบเรียบง่ายๆ ไม่มีการแก่งแย่ง แข่งเด่นแข่งดี ปล่อยให้เป็นไปตามวิวัฒนาการของธรรมชาติ ไม่มีการดิ้นรน เพื่อแสวงหาตำแหน่งแห่งที่ให้เกิดอำนาจแห่งตน ทำประโยชน์ผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน คือ ชีวิตที่มีความสุขสูงสุด[77]

นิกายเซน (Zen) กับความสุข

เซน (Zen) เป็นวิถีชีวิตแห่งความสงบเรียบง่าย ที่ไม่ใช่เป็นเรื่องไกลทุกคนสามารถเข้าถึงได้ โดยการใช้ชีวิตแบบกิจวัตรประจำวัน ก็สามารถพบกับความสุขได้อย่างไม่ยาก ความเป็นมาของเซน นิกายเซน (Zen) เป็นชื่อญี่ปุ่นของคำว่า ฉาน (Chan) ในภาษาจีน ที่มาจากภาษาบาลีอีกต่อหนึ่ง ซึ่งหมายถึง “ฌาน” หรือการเข้าฌานของพุทธศาสนา

นิกายเซนมีต้นกำเนิดมาจากประเทศอินเดีย มีการพัฒนาที่ประเทศจีน ก่อนที่จะถูกเผยแผ่มาสู่เกาหลีและญี่ปุ่น โดยได้รับอิทธิพลมาจากลัทธิขงจื๊อและลัทธิเต๋า นอกจากศาสนาพุทธนิกายเซน เซนยังเป็นปรัชญาในการดำรงชีวิต โดยแสดงถึงแนวทางการใช้ชีวิตผ่านการทำงานและศิลปะเป็นสาขา

---

[77]สุรัติ ปรีชาธรรม, "จวงจื่อ ฉบับสมบูรณ์," **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร**. 8, 2 (มีนาคม-เมษายน 2563): 795-797.

หนึ่งของพุทธศาสนานิกายมหายาน ซึ่งยึดถือหลักปฏิบัติธรรมตามหลักของพระพุทธเจ้า ตามหลักของอริยสัจ 4 และมรรค 8

ความสุขแบบเซน

หลักความสุขแบบเซน (Zen) มีดังนี้

ทุกๆ วัน ล้วนเป็นวันที่ดีทั้งสิ้น หากเราเชื่อว่า ทุกวันเป็นวันที่ดีแล้วเราจะเกิดความมั่นใจในตนเอง มีความมุมานะพยายาม ตั้งใจปฏิบัติงานหรือทำตามหน้าที่ของตน แล้วก็จะเกิดความสำเร็จตามมาในที่สุด

หิวก็กิน ง่วงก็นอน ใช้ชีวิตให้เป็นธรรมชาติที่สุด ไม่ควรฝืนธรรมชาติ เมื่อหิวก็จงกิน หากปล่อยให้หิวมากๆ นานเข้าอาจเป็นโรคกระเพาะได้และโรคอื่นตามมาอีก เมื่อง่วงก็จงนอน หากฝืนจนตาลืมไม่ขึ้นทำอะไรก็ไม่ได้ผล เป็นการฝืนธรรมชาติ ผลร้ายก็จะตามมาภายหลังสุขภาพก็จะไม่ดี

เมื่อสุขจงสุข เมื่อทุกข์จงทุกข์ แล้วชีวิตจะไม่มีปัญหา เมื่อประสบความสุข ก็ให้รู้ว่าสุขและจงสุข เมื่อประสบความทุกข์ ก็ให้รู้ว่าทุกข์และหาทางบรรเทาปัดเป่าทุกข์ โดยให้รู้ตนเองอยู่ทุกขณะว่าสุขหรือทุกข์ แล้วชีวิตจะไม่มีปัญหา

เมื่อสุขอย่าได้หลงระเริง เมื่อทุกข์อย่าได้วิตกกังวล เคร่งเครียดมากนัก เมื่อสุขก็จงรู้ว่าสุข จงสุข แต่อย่าได้หลงระเริงหรือฉลองกันอย่างระเริง เมื่อทุกข์ค่อยๆ คิดหาทางออกผ่อนหนักเป็นเบา ทุกปัญหามีทางออกเสมอและหากประสบช่องโอกาส อาจเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาสได้เสมอ พยายามค้นหาให้พบ อย่าทำให้ทุกข์นั้นเพิ่มขึ้น หนักขึ้นและควรหาทางปรึกษาหน่วยงานของรัฐ ญาติพี่น้อง เพื่อนสนิท บุคคลที่ไว้ใจได้ จะช่วยให้หาทางออกได้ง่ายและเร็วขึ้น รวมทั้งหาทางป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นได้อีก[78]

แนวความคิดของนิกายเซน (Zen) ต้องการให้คนรู้จักตัวเองมากขึ้น โดยฝึกฝนจิตใจของตนเอง โดยใช้การปฏิบัติการใช้ชีวิตประจำวัน เรียนรู้จากสิ่งรอบตัว มีสติอยู่ทุกขณะ เข้าถึงจิตใจของตน อยู่กับปัจจุบัน มีชีวิตที่ยืดหยุ่น ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์และรับได้กับการเปลี่ยนอยู่เสมอไม่ว่าจะสุขหรือจะทุกข์ก็ตาม ดังนั้นเซ็นถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มที่ต้องใช้ปัญญามากที่สุด เพราะเจาะจงลงไปที่หัวใจของพุทธศาสนาโดยตรง และปฏิเสธวิธีการที่มากมายทั้งหมด พุ่งไปที่การตื่นรู้โดยฉับพลัน หรือที่เรียกว่า ซาโตริ (จึงได้ชื่อว่าเป็น Sudden School หรือนิกายฉับพลัน) เป็นการมองโลกเป็นองค์รวม ไม่ยึดติดกับทวิภาวะหรือขั้วตรงข้าม เช่น สว่างหรือมืด ดีหรือเลว บุญหรือบาป เซ็นมองสองขั้วนี้เป็นอย่างเดียวกัน เพราะทวิภาวะนั้นมนุษย์เป็นคนบัญญัติ ไม่ใช่ตัวธรรมชาติที่แท้จริง ตัวธรรมชาติที่

[78]สุภาณี ปิยพสุนทรา, **สว่างอย่างเซน** (กรุงเทพฯ: แสงดาว, 2557), 95-99.

แท้จริงนั้นสืบต่อกันไปเป็นกระแสที่ต่อเนื่อง สิ่งหนึ่งเป็นปัจจัยให้เกิดสิ่งหนึ่งต่อไปเรื่อย (อิทัปปัจจยตา) เช่น ฝนตกจากฟ้าแล้วไหลลงจากภูเขาลงสู่แม่น้ำ จากนั้นก็ลอยขึ้นฟ้าเป็นเมฆแล้วตกมาเป็นฝน เราไปจำกัดความกันเอง (เราจำกัดความเพื่อการสื่อสารให้เข้าใจในภาษาของมุนษย์ แต่มันเลยเถิดไปถึงความยึดมั่นเป็นตัวตน) ว่ามันเป็น ฝน เป็นแม่น้ำ เป็นเมฆ ที่แท้มันก็เป็นสิ่งเดียวกัน ที่เปลี่ยนแปลงไปตามปัจจัยรอบตัว โดยเรื่องของความเป็นหนึ่งเดียว หรือกระแสความเปลี่ยนแปลงนี้ระบุลงในทุกๆ อย่างตั้งแต่ก้อนหินดินทรายร่างกายมนุษย์ไปจนถึงสากลจักรวาล (ถ้าระบุลงในตัวจิตใจของมนุษย์จะเรียกว่า ปฏิจจสมุปบาท)

เว่ยหลาง แห่งนิกายเซน (Zen) กับความสุข

เว่ยหลาง ได้กล่าวเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติ เพื่อให้ผลของความสุขไว้ว่า เมื่อสิ่งต่างๆ ล้วนเป็นสิ่งเดียวกันที่เปลี่ยนแปรไปตามปัจจัยแล้ว สิ่งเหล่านั้นก็ว่าง(สุญญตา)จากความเป็นตัวตน ไม่มีความเป็นฝนเป็นเมฆอีกต่อไป ไม่มีสุขหรือทุกข์อีกต่อไป นี่คือสภาวะที่หลุดพ้นจากความยึดถือและก้าวล่วงเข้าสู่ความเป็นพุทธะหรือนิพพาน คือพ้นทุกข์ หลุดจากวงจรของการยึดติด เซ็นเสนอว่าให้เรารู้สึกสิ่งทั้งปวงตามที่เป็นจริง ให้รู้เท่าทันสิ่งที่เกิดขึ้นจริง โดยปราศจากการคิดปรุงแต่ง เช่นเมื่อสัมผัสสิ่งต่างๆ ผ่านทางอายตนะทั้งหก (ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ) จนเกิดความรู้สึกชอบไม่ชอบ กลายเป็นอารมณ์รักหรือเกลียด กลายเป็นความทุกข์หรือความสุขนั้น ให้เราตัดกระแสก่อนที่จะเกิดอารมณ์รักหรือเกลียดให้เป็นเพียงแค่ว่ารู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบแล้วจบแค่นั้น ใช้สติรับรู้ไม่ให้เกินเลยไปกว่านั้น ชอบก็เฉยๆ ไม่ชอบก็เฉยๆ แต่ต้องไม่ใช่เป็นการกดขี่อารมณ์ให้ไม่รู้สึก ต้องเป็นการรู้สึกโดยส่วนลึกจริงๆ เซ็นไม่ใช่การจดจำท่องจำ หรือการอ่าน แต่เป็นการปฏิบัติลงในชีวิตประจำวัน มีสติในการใช้ชีวิต และพยายามมองให้เห็นธรรมชาติในทุกๆ อิริยาบถ ไม่ใช่เพียงแค่เวลาที่นั่งสมาธิ ปริศนาธรรม (โกอาน) หรือข้าวของเครื่องใช้ที่ทำจากวัสดุทั่วไปและปราศจากการตกแต่งให้เลิศหรูแต่แสดงออกถึงความไม่สมบูรณ์แบบนั้น (วะบิซะบิ) อาจถูกคิดค้นเพื่อให้เราถูกห้อมล้อมด้วยเซ็นทั้งในสมองและรอบตัว ตลอดเวลา เซ็นจึงไม่ใช่หลักธรรมที่ต้องเคารพกราบไว้ เซ็นไม่ใช่ของสูง แต่เป็นของทั่ว ๆ ไปที่ใครๆ ก็สามารถสัมผัสถึงได้ เซ็นไม่ใช่สิ่งที่ผู้ที่มีการศึกษาจะเข้าใจได้ดีกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการศึกษา ดังเช่น ท่านสังฆปรินายกองค์ที่หก (เว่ยหลาง) ไม่เคยได้รับการศึกษาและท่านเองก็ไม่สามารถอ่านหนังสือได้ แต่สามารถเข้าใจเรื่องของเซนได้อย่างทะลุปรุโปร่ง จะเห็นได้ว่าท่านบรรลุด้วยการปฏิบัติอย่างเข้าใจ

ดังนั้นเป้าหมายของเซ็นคือการสลัดพันธนาการออกจากตัวทั้งหมด เพื่อหลุดพ้นจากความทุกข์ให้เหลือเพียงความว่างเพียงอย่างเดียว แต่ความว่างนั้นก็ไม่ใช่สิ่งที่ไม่มีอะไรเลย หรือเป็นการปฏิเสธทุกๆ สิ่ง เช่นศีลธรรม ความหมาย หรือคุณค่า ความว่างนั้นเป็นเพียงความว่างจากตัวตน ความยึดมั่นในตัวตน สติปัญญายังคงมีอยู่เต็มเปี่ยม ยังสามารถใช้ชีวิตประจำวันเหมือนคนปกติได้ แต่สิ่งที่

ต่างไปคือ ไม่สามารถมีสิ่งใดมาปรุงแต่งให้เกิดความทุกข์ได้อีก ใจจึงจะไม่เป็นทุกข์ ผลของใจที่ไม่เป็นทุกข์ความสุขจึงจะเกิดขึ้นด้วยตัวของมันเอง สิ่งเหล่านี้สามารถปรับ ให้เข้าการใช้ชีวิตในประจำวันได้ท่ามกลางความสับสน วุ่นวายในยุคปัจจุบัน[79]

โสเครติสโส (Socrates) กับความสุข

โสเครติส(Socrates) เป็นปรัชญาเมธีที่ยิ่งใหญ่ของโลก ที่มุ่งเน้นในการแสวงหาและคุณค่าแห่งปัญญา เป็นนักปราชญ์ของกรีกโบราณและเป็นชาวเมืองเอเธนส์ ซึ่งถือกันว่าเป็นผู้วางรากฐานของปรัชญาตะวันตก คำว่าปรัชญาในยุคนั้นเน้นการคิดค้นหาคำตอบในเรื่องที่ยังไม่มีใครคิดมาก่อน วิธีการสนทนาของโสเครตีสเป็นการซักถามหรือไต่ถามด้วยการใช้หลักของเหตุและผลที่เรียกว่า “ตรรกวิทยา” เขาอาจจะเริ่มต้นการสนทนาด้วยเรื่องธรรมดา หรือเกี่ยวข้องกับสิ่งเล็กๆ น้อยๆ ที่ไม่สำคัญ จากนั้นจะป้อนคำถามที่แฝงซ่อนความหมายลึกซึ้งแก่คู่สนทนา อันจะนำไปสู่จุดหมายของการสนทนาว่า ทำอย่างไรจึงจะได้ผลดี ถูกต้องและน่าเชื่อถือ เขาใช้วิธีการนี้แสวงหาความจริงของสิ่งต่างๆ เช่นเมื่อเกิดสงสัยใคร่รู้ในสิ่งใด เขาก็จะไปหาผู้รู้หรือ นักปรัชญาที่เชี่ยวชาญในด้านนั้น แล้วขอคำอธิบายโดยการซักถามจนกระทั่งได้คำตอบสุดท้ายที่เขาพอใจ ในกระบวนการแสวงหาความรู้ของโสเครตีส ที่ใช้ได้ผลมากที่สุดคือ กระบวนการวิภาษวิธี (Dialectic) เป็นกระบวนการสำคัญของโสเครตีสในการแสดงหาและอธิบายองค์ความรู้ที่แท้จริงแห่งชีวิตการเมืองหลักการที่สำคัญของกระบวนการนี้คือ การนำข้อเสนอที่มีเหตุผล (Thesis) และข้อคัดค้าน (Antithesis) มาหักล้างกัน กระบวนการนี้ทำให้ข้อเสนอที่ไม่มีเหตุผลตกไปคงเหลืออยู่เฉพาะข้อเสนอที่มีเหตุผล ข้อคัดค้านที่มีเหตุผลมากกว่าจะสามารถหักล้างข้อเสนอที่มีเหตุผลน้อยกว่า

โสเครติส(Socrates) ได้กล่าวเกี่ยวกับความสุข ไว้ว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดในชีวิตของโสเครตีส คือการแสวงหาปัญญาเพื่อเสริมสร้างชีวิตที่ดีและมีความสุขให้แก่ประชาชน โสเครตีสเห็นว่ามนุษย์จะมีชีวิตที่ดีและมีความสุขจะต้องยึดมั่นในคุณธรรม ผู้ปกครองต้องมีคุณธรรมและเสริมสร้างให้ประชาชนมีความรู้และเข้าใจในคุณธรรม เพื่อให้ทุกคนตระหนักในคุณค่าของคุณธรรมและยึดถือเป็นคุณค่าแห่งวิถีชีวิต เพื่อชีวิตที่ดีของสังคมคุณธรรมของนักการเมืองที่ดีตามแนวคิดของโสเครตีส ได้แก่

ปัญญา (Wisdoms) คือความรู้เกี่ยวกับความดี คือรู้ว่าอะไรดีไม่ดี ความดี สามารถอธิบายได้ด้วยเหตุผลและเหตุผลของความดีจะทำให้มนุษย์มีความสุข มนุษย์ส่วนมากทำความชั่วเพราะความโง่เขลา ไม่รู้ว่าความดีคืออะไร ถ้ามนุษย์รู้ว่าความดีคืออะไร จะไม่ทำความชั่ว เพราะความชั่วทำให้เป็นทุกข์ มนุษย์ที่เกิดมาในโลกนี้ต้องการความสุข ถ้ามนุษย์รู้ว่าความดีคืออะไร เขาก็จะทำแต่ความดี

---

[79]พุทธทาสภิกขุ, **สูตรของเว่ยหลาง** (กรุงเทพฯ: สุขภาพใจและตถาตา พับลิเคชั่น, 2008), 33-59.

เพราะความดีทำให้เกิดความสุข ผู้ปกครองจะต้องเป็นผู้ประพฤติดีและเว้นความชั่วเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม ให้ประชาชนมั่นใจว่าการประพฤติดีละเว้นความชั่วทำให้ชีวิตมีความสุข การประพฤติชั่วถูกปฏิเสธจากสังคมและทำให้ชีวิตเป็นทุกข์

ความกล้าหาญ (Courage) คือความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เราควรกลัวและไม่ควรกลัว มีความกล้าหาญที่จะทำความดีในทุกสถานการณ์ทุกที่ แม้การกระทำความดีนั้นจะเสี่ยงด้วยชีวิตก็ตามไม่ได้กล้าแบบบ้าบิ่น แต่มีเหตุผลที่จะรักษาความดีให้ดำรงอยู่ต่อไป เช่น ผู้ปกครองกล้าที่จะทำในสิ่งที่ดีกล้าปราบปรามในสิ่งชั่วร้ายทั้งหลาย ไม่ทำอะไรที่มีสองมาตรฐาน การที่ปล่อยความชั่วให้คงอยู่เพื่อเอาตัวรอด ทำให้ความดีสูญหายไปเป็นการกระทำที่ไม่ใช่วิสัยของผู้ปกครอง

ควบคุมตนเอง (Temperance) การมีชีวิตตามทำนองคลองธรรมคุณงามแห่งความดี การไม่ปล่อยให้ชีวิตต้องตกเป็นทาสของอารมณ์และความปรารถนาต่างๆ ที่ไม่ใช่ความดี การได้ควบคุมตนเองทำให้ได้ใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหาได้อย่างเต็มที่ การใช้ปัญญาในการแสวงหาเหตุผลเพื่อรักษาตนให้ดำรงความดีอยู่ตลอดเวลา ผู้ปกครองเป็นผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในแผ่นดิน ต้องเป็นคนสาธารณะ ฉะนั้นการได้รู้จักควบคุมตนเองมีโอกาสทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนมากที่สุด ผู้ปกครองต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีตลอดเวลา

ความยุติธรรม (Justice) เป็นการแสดงออกในรูปของการกระทำที่เคารพสิทธิของคนอื่นและการไม่ยอมทำความชั่วต่อผู้อื่นๆ คนที่ยุติธรรมไม่จำเป็นต้องตอบแทนการกระทำที่อยุติธรรมด้วยความอยุติธรรม ผู้ปกครองต้องแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้รักความยุติธรรมและทำให้สังคมมีความยุติธรรมและสามารถให้ความยุติธรรมกับสังคม กล้าที่จะดำรงความยุติธรรมไว้ให้ได้ ถ้าผู้ปกครองในสังคมใดไม่มีความยุติธรรมหรือไม่กล้าที่จะทำให้ความยุติธรรมเป็นที่เชื่อถือของสังคมหรือมีสองมาตรฐานสังคมนั้นย่อมไม่มีความสุข

การปฏิบัติหน้าที่ทางศาสนา (Piety) เป็นการกระทำความดีและยกย่องสิ่งที่ควร ยกย่องทุกศาสนาที่สอนให้กระทำความดี ผู้ปกครองต้องนับถือศาสนาและยึดมั่นในหลักศาสนาที่ตนนับถือโดยเคร่งครัด เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับสังคม ทะนุบำรุงศาสนาโดยไม่มีอคติให้เจริญรุ่งเรือง[80]

มนุษย์มีรากฐานแห่งปัญญาในตนเองดีอยู่แล้ว ควรปฏิบัติตนโดยยึดถือแนวทางของคุณธรรม จริยธรรม มีความเอื้อเฟื้อ แสวงหาปัญญา มุ่งมั่นกระทำอย่างจริงจังให้เข้าใจอย่างท่องแท้ ถือเป็นต้นเหตุแห่งการเกิดความสุขอย่างแท้จริง

---

[80]ชัยวัฒน์ สุรวิชัย, "**ชีวิตในกำมือของเราที่เราลิขิตได้ด้วยความรู้ สติปัญญา ความจริง**," สยามรัฐ, (25 พฤษภาคม 2559): 9.

อัล-กอซาลี (al-Ghazali) แห่งศาสนาอิสลามกับความสุข

อัล-กอซาลี Abu Hamid al-Ghazali (1058-1111 A.D.) เป็นหนึ่งในนักปรัชญาอิสลามที่ยิ่งใหญ่และเขายังถือว่าเป็นผู้ที่มีอิทธิผลทางจิตวิญญาณ หลังจากศาสดามูฮัมหมัดผู้มีอำนาจสูงสุดในศาสนศาสตร์อิสลาม อัล-กอซาลี (al-Ghazali) ได้เขียนหนังสือเผยแพร่เรื่องความสุขที่แท้จริงมากกว่า 4 เล่มกว่า 6,000 หน้าและถูกทำซ้ำเป็นข้อความสั้นๆ มากมายในเปอร์เซีย ในชื่อเรื่องว่าการเล่นแร่แปรธาตุแห่งความสุข (การเล่นแร่แปรธาตุ หรือ รสายนเวท อ่านว่า ระสายะนะเวด (อังกฤษ: alchemy) เป็นแบบแผนประเพณีทางปรัชญาทรงอิทธิพล) เป็นความคิดหลัก ว่าความสุขนั้นประกอบไปด้วยการเปลี่ยนแปลงของตัวเองและการเปลี่ยนแปลงนั้น ประกอบไปด้วยการตระหนักว่า สิ่งสำคัญที่สุด คือ สิ่งมีชีวิตที่มีวิญญาณ อัล-กอซาลี (al-Ghazali) แต่จะเป็นการค้นพบผ่านในรูปแบบของประสบการณ์ส่วนตัวของตัวตนหนึ่งกับ Ultimate Reality (ภววิทยา ถือว่าเป็นปรัชญาแขนงหนึ่งของอภิปรัชญา (metaphysics) มีอยู่จริงและความจริงสูงสุด (Ultimate Reality)

หนึ่งในงานเขียนของ อัล-กอซาลี al-Ghazali ที่มีชื่อเสียง คือ "หลักฐานแห่งอิสลาม" ไม่ใช่แค่เพียงเพราะความเฉลียวฉลาดในงานเขียนของเขา แต่เพราะคุณภาพชีวิตที่เขาอาศัยอยู่ เขาได้รับแต่งตั้งให้เป็นศาสตราจารย์ด้านเทววิทยาที่มหาวิทยาลัยแบกแดดเมื่ออายุได้สามสิบปี แต่ในอีกห้าปีเขาก็ตกอยู่ในภาวะวิกฤติทางจิตวิญญาณพยายามหาพื้นฐานที่มีเหตุผลสำหรับหลักการพื้นฐานของศาสนาอิสลามตามที่ระบุไว้ใน Qu'ran (อัลกุรอาน บ้างเรียก โกหร่าน Qu'ran) ในที่สุดเขาก็สรุปว่าไม่มีเหตุผลที่จะลบล้างความสงสัยที่สงสัย แต่ก็มีอีกวิธีหนึ่งที่จะค้นพบความจริง ถูกค้นพบโดยศาสดามูฮัมหมัด แนวคิดนิยมความลี้ลับในอิสลามหรือที่เรียกกันว่า “ซูฟีย” (Sufism) ความลึกลับของของศาสนาอิสลาม วิธีนี้เป็นประสบการณ์ การค้นพบภายในที่ไม่ได้ขึ้นอยู่กับตรรกะ แต่ใช้สัญชาตญาณและจินตนาการผู้เผยพระวจนะทุกครั้งคือผู้ที่มีประสบการณ์ เขาเดินทางไปแสวงบุญที่เมกกะซึ่งเขามั่นใจว่าเขาได้รับแต่งตั้งให้เป็นนักปฏิรูปที่ยิ่งใหญ่คนต่อไปของศรัทธา หน้าที่ของเขาคือเปลี่ยนศาสนาอิสลามให้ห่างจากการยึดมั่นในกฎเป็นความลึกลับภายในของการเผชิญหน้ากับพระเจ้า สิ่งนี้จะพิสูจน์ความลับสำคัญสู่ความสุขซึ่งจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่มนุษย์สร้างขึ้น

การเล่นแร่แปรธาตุแห่งความสุข (The Alchemy of Happiness)

อัล-กอซาลี (al-Ghazali) ได้กล่าวเกี่ยวกับความสุขไว้ว่า โดยอัล–กอซาลี เริ่มต้นด้วยการเขียนว่า“ ผู้ที่รู้ว่าตัวเองมีความสุขอย่างแท้จริง ความรู้ด้วยตนเองประกอบด้วยการตระหนักว่าเรามีหัวใจหรือวิญญาณที่สมบูรณ์แบบอย่างสมบูรณ์ แต่ถูกปกคลุมไปด้วยฝุ่นที่เกราะกรัง สาระสำคัญของตัวเองเปรียบกับกระจกที่สมบูรณ์ แบบซึ่งหากขัดเงาจะเผยให้เห็นธรรมชาติ กุญแจสู่การขัดเกลานี้คือการขจัดความปรารถนาที่เห็นแก่ตัวและการยอมรับความปรารถนาที่ตรงกันข้ามในการทำสิ่งที่ถูกต้อง

ในทุกด้านของชีวิต จุดมุ่งหมายของวินัยทางศีลธรรมคือการชำระใจจากสนิมแห่งกิเลสและความขุ่นเคืองจนเหมือนกระจกเงาใสมันสะท้อนแสงได้ดี

สิ่งที่กล่าวมาไม่ใช่เรื่องง่าย ดังนั้นจึงดูเหมือนว่าความสุขแท้ไม่ใช่สภาวะที่คนส่วนใหญ่สามารถบรรลุได้ อย่างแท้จริง อัลกาซาลีย้ำว่ามีเพียงไม่กี่คนที่ได้รับความสุขอันสูงสุดนี้ซึ่งเป็นความปีติยินดีของการรวมเป็นหนึ่งเดียวกับพระเจ้า คนเหล่านี้คือผู้เผยพระวจนะซึ่งปรากฏในทุกเวลาและทุกแห่งในฐานะผู้ส่งสารเพื่อเตือนมนุษยชาติถึงจุดประสงค์ที่แท้จริงของพวกเขาและเป้าหมายสูงสุดของพวกเขา ผู้เผยพระวจนะคือผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำความสะอาดกระจกภายในของพวกเขาจากสนิมและสิ่งสกปรกที่สะสมโดยความปรารถนาทางร่างกายและการเปรียบเทียบกับคนอื่นๆ คนที่มีความสุขที่สุดเพราะพวกเขาบรรลุเป้าหมายสูงสุดของการดำรงอยู่ของมนุษย์ ทุกคนเกิดมาพร้อมกับ“รู้ถึงความเจ็บปวดในจิตวิญญาณ” ซึ่งเกิดจากการขาดการเชื่อมต่อจาก Ultimate Reality สภาพที่น่าเศร้าของมนุษย์คือเราถูกเบี่ยงเบนไปจากสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นจริงจากความสุขทางกาย จนเราสูญเสียความสามารถในการรับรู้สิ่งที่เป็นจริง นี่คือสาเหตุที่ผู้คนไม่มีความสุข พวกเขาพยายามที่จะบรรเทาความเจ็บปวดในจิตใจด้วยการขอความช่วยเหลือทางร่างกาย แต่ความสุขทางกายก็ไม่สามารถบรรเทาความเจ็บปวดที่เป็นฝ่ายวิญญาณ(จิตใจ) คำตอบเดียวที่ได้คือความสุขที่ไม่ได้มาจากร่างกายแต่มาจากความรู้ในตนเอง

อย่างไรก็ตามความรู้ในตนเองนี้ไม่ได้เกิดขึ้นจากการคิดหรือปรัชญาเท่านั้น แท้จริงแล้วในกระบวนการของการโต้เถียงสำหรับข้อสรุปนี้เป็น การสังเกตสิ่งที่น่าสนใจอื่นๆ อีกมากมายเกี่ยวกับธรรมชาติของความสุข โดยชี้ให้เห็นถึงแนวทางต่าง ๆ อีกมากมายที่จะเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกันระหว่างร่างกายและจิตวิญญาณ ในแต่ละส่วนของจิตวิญญาณจะมีความสุขต่างๆ ที่ถูกสร้างขึ้นมาด้วยแต่หน้าที่สูงสุดของจิตวิญญาณคือการรับรู้ความจริง ดังนั้นมันจึงเป็นความสุขที่ยิ่งใหญ่ที่สุดที่เราจะได้รับ ในทำนองเดียวกัน ถ้ามีความสุขในตนเองมาก ๆ จะทำให้เราสามารถค้นพบความจริงขั้นสูงสุดโดยมีเงื่อนไขต่าง ๆ น้อยกว่า

ส่วนความทุกข์นั้น ถูกสร้างขึ้นโดยการกดขี่ข่มเหง ความปรารถนาและความเชื่อที่ว่าเราควรสนองความต้องการของตัวเองเพียงคนเดียว (ตามสัญชาตญาณพื้นฐานของมนุษย์) ความสับสน ในการใช้ชีวิตอย่างผิดปกติของเรา แหล่งที่มาของความสุขที่ยิ่งใหญ่ที่สุดของตนเอง จะได้รับก็ต่อเมื่อ เราได้ตระหนักถึงความทุกข์และความทุกข์สามารถนำเราไปในทิศทางตรงกันข้าม นำไปสู่ความหมายของชีวิตและการอยู่เหนือตนเอง เราไม่สามารถจินตนาการได้ว่าจะมีความสุขได้อย่างไร แต่จินตนาการที่แรงกล้านั้นกลับเป็นความลับของการนำไปสู่ความสุข [81]

---

[81]Al-Ghazali and Abu Hamid, **The Alchemy of Happiness,** Trans. And ed. Claud Field and Elton I. Daniel, (London: M.E. Sharpe, 1991), 8-22.

ความสุขมาจากความรู้ในตนเอง ความรู้ที่ว่าเรามีจิตใจหรือวิญญาณที่สมบูรณ์แบบ แต่แรกเริ่มถูกบดบังด้วยความหลงไหลและความปรารถนา ความสุขขึ้นอยู่กับตัวของเรา ถ้าเราใช้ปัญญาที่สูงกว่าของเรา (เช่นเหตุผล, จินตนาการ) เราจะมีความสุขมากกว่า เพราะฉะนั้นความสุขที่แท้จริงเป็นความสุขมาจากความรู้ในตนเอง ความรู้ที่ว่าเรามีจิตใจหรือวิญญาณที่สมบูรณ์แบบ ถ้าเราใช้ปัญญาที่สูงกว่าของเรา เราจึงจะมีความสุขมากกว่า

ศาสนาอิสลามกับความสุข

ศาสนาอิสลามเริ่มต้นการประกาศโดยศาสดามูฮัมมัด เมื่อ ค.ศ. 610 ในคาบสมุทรอาระเบีย ศาสนาอิสลามได้ประกาศคำสอน ซึ่งรวมศูนย์ความสำคัญอยู่ที่ความเชื่อในพระเป็นเจ้า พระองค์เดียว คือ อัลลอฮฺ คัมภีร์หลักของศาสนาอิสลามหรือพระดำรัสของพระเป็นเจ้า คือ อลัลกุรอานและอลั-หะดีษ ซึ่งรวบรวมคำสอนและแบบอย่างตามประพฤติของศาสดามูฮัมมัด ในศาสนาอิสลามหมายถึง การยอมตาม การเชื่อฟัง นอบน้อมหรือการมอบตนต่ออัลลอฮและหมายถึง การมีและการสร้างสันติ ผู้นับถือศาสนาอิสลามเรียกว่ามุสลิม หมายถึงผู้ยอมตาม ผู้เชื่อฟัง ผู้นอบน้อมต่ออัลลอฮฺและหมายถึงผู้มีหรือผู้สร้างสันติ

จุดมุ่งหมายของการดำเนินชีวิตในคำสอนของศาสนาอิสลาม คือ การดำเนินชีวิตด้วยการทำความดีที่มีหลักศรัทธาต่ออัลลอฮฺและการทำความดีนั้นก็จะทำให้มนุษย์ดำเนินไปสู่จุดหมาย สูงสุด คือการมีความสุขหรือการพ้นทุกข์หรือพ้นจากความหวาดกลัวทั้งโลกนี้และโลกหน้า ความสุขในโลกนี้ไม่จีรังและไม่สมบูรณ์ เพราะฉะนั้นความสุขในโลกหน้าจึงเป็นเป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ การบรรลุเป้าหมายสูงสุดในโลกหน้า คือการได้ดำรงชีวิตในสวรรค์ใกล้ชิดกับพระเป็นเจ้า วิธีการที่จะไปสู่สวรรค์นั้น มนุษย์ต้องแสดงตนเป็นบ่าว มอบตนหรือยอมจำนนต่ออัลลอฮฺ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอิสลามเป็นทั้งเป้าหมาย (ความสุขหรือสันติ) และเป็นทั้งวิธีการดำเนินชีวิตไปสู่เป้าหมายนั้น ศาสนาอิสลามมีคำสอนที่เป็นระเบียบแบบแผน ทำให้มนุษย์มีความยึดมั่นอยู่ในศีลธรรม ความดีงาม เมตตาต่อเพื่อนมนุษย์และเพียบพร้อมด้วยขันติธรรม อยู่รวมกันเป็นภราดรภาพ คุณธรรมเหล่านี้มีรากฐานมาจากการรู้จักพระผู้ทรงสร้างจักรวาลและความจริงทั้งหลายที่ พระองค์ประทานเป็นความรู้แก่มนุษย์ผ่านศาสดาหรือศาสนทูต(เราะซูล) อิสลามนั้นไม่แยกวัตถุกับจิตใจออกจากกันมนุษย์ไม่ได้อยู่เพื่อการปฏิเสธชีวิต แต่มีชีวิตอยู่เพื่อทำชีวิตให้สมบูรณ์ตามธรรมชาติที่อัลลอฮฺทรงสร้าง หลักการดำเนินชีวิตของศาสนาอิสลาม ครอบคลุมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ได้แก่ หลักศรัทธาและหลักการปฏิบัติที่ครอบคลุมชีวิตและโลกในทุกมิติ สอดคล้องกับธรรมชาติของมนุษย์และจักรวาล ที่ที่มนุษย์ทั้งชายและหญิงต้องยึดมั่น โดยเท่าเทียมกัน

ความสุขในคำสอนของศาสนาอิสลามถือเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ที่พระเป็นเจ้าทรงกำหนดให้มี ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์แสวงหาโดยการกระทำของมนุษย์ เป็นผลตอบแทนการกระทำ

ความดีหรืออาจเป็นสิ่งที่พระเป็นเจ้าประทานให้ตามความประสงค์ของพระองค์ หากมนุษย์กระทำความดี เชื่อมั่นในอัลลอฮฺ พระองค์ก็จะทรงโปรดปรานให้ได้รับผลเป็นความสุข แต่ถ้ามนุษย์ทำความชั่ว อัลลอฮฺก็จะทรงลงโทษ ผลคือความทุกข์นั่นเอง ดังนั้นความสุขและความทุกข์เป็นสภาวะที่อยู่กับมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความสุข มนุษย์ก็ไม่ควรดีใจหรือหลงระเริง แต่ควรระวังความทุกข์ที่อาจจะเกิดตามมา ความสุขและความทุกข์ในศาสนาอิสลาม แบ่งออกเป็น 2 ประการดังนี้

เป็นปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ ความสุขและความทุกข์ เป็นภาวะทางธรรมชาติที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน เป็นประสบการณ์ที่มนุษย์มี ความสุขและความทุกข์เป็นผลมาจากพฤติกรรมของมนุษย์ สิ่งทั้งหลายเหล่านี้ เป็นผลมาจากเจตนาและการกระทำของมนุษย์ ความทุกข์และความสุขทั้งสองอย่างนี้ดำเนินอยู่ในโลกนี้และโลกหน้า

เป็นปรากฏการณ์ทางจริยธรรม ความทุกข์และความสุขเป็นเครื่องพิสูจน์และเป็นปัจจัยการพัฒนาคุณธรรมและยังเป็นกฎเกณฑ์ของอัลลอฮฺ ซึ่งมนุษย์จะต้องประสบ ความสุขเป็นสิ่งที่ถูกจัดสรรให้มนุษย์ทุกคน ความสุขเป็นรางวัลของอัลลอฮฺที่ประทานแก่มนุษย์ผู้กระทำความดี ความทุกข์เป็นผลมาจากทัศนะที่ผิดและการกระทำความชั่ว ความทุกข์เป็นการลงโทษของอัลลอฮฺสำหรับผู้กระทำความชั่ว ความทุกข์เป็นมาตรการที่อัลลอฮฺทรงให้มีขึ้นเพื่อขัดเกลาผู้ศรัทธา ความทุกข์เป็นเครื่องขจัดบาปให้กับมนุษย์[82]

ความสุขและความทุกข์ เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมภายนอก โดนมนุษย์เป็นต้นเหตุและสาเหตุสำคัญ โดยผลจากการกระทำนั้นจะมีผลกับความเป็นไประหว่างความสุขและความทุกข์ซึ่งเป็นกฎเกณฑ์ตามธรรมชาติ

ริชาร์ด เลยาร์ด (Richard Layard) นักทฤษฎีกับความสุข

ริชาร์ด เลยาร์ด (Richard Layard) ได้กล่าวเกี่ยวกับคงามสุขไว้ว่า สิ่งที่ค้นพบเหล่านี้เพื่อเน้นว่าความสุขคือความรู้สึกและความรู้สึกนั้นเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาตลอดชีวิตที่เราตื่น แน่นอนว่าความรู้สึกในช่วงเวลาใดก็ตามนั้นได้รับอิทธิพลจากความทรงจำเกี่ยวกับประสบการณ์ในอดีตและความคาดหวังของคนในอนาคต ความทรงจำและความคาดหมายเป็นส่วนสำคัญของชีวิตจิตของเรา แต่พวกเขาไม่มีปัญหาทางความคิดในการวัดความสุขของเราไม่ว่าจะเป็นในทันทีหรือโดยเฉลี่ยในระยะเวลานาน มันเป็นความสุขเฉลี่ยในระยะยาวของแต่ละคนที่หนังสือเล่มนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับมากกว่าความผันผวนจากช่วงเวลาถึงช่วงเวลา แม้ว่าความสุขโดยเฉลี่ยของเราอาจมีความผันผวนตามรูปแบบของกิจกรรมของเรา แต่ส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบจากอารมณ์และทัศนคติพื้นฐานของเราและโดย

[82]จิณณพิภัทร ชูปัญญา, **Happiness**, พิมพ์ครั้งที่ 1 (2557), 36-39.

คุณสมบัติที่สำคัญของสถานการณ์ชีวิตของเรา ความสัมพันธ์ของเราสุขภาพของเราความกังวลของเราเกี่ยวกับเงิน

คลื่นสมอง (Brain waves) อาจยังมีผู้ตั้งคำถามว่าความสุขเป็นความรู้สึกที่เป็นกลางจริงๆ ที่สามารถเปรียบเทียบระหว่างผู้คนได้อย่างเหมาะสมหรือไม่ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้สงสัยเราสามารถหันไปใช้วิชาสรีรวิทยาสมองยุคใหม่ด้วยข้อมูลเชิงลึกที่น่าตื่นเต้นในสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อคนรู้สึกมีความสุข งานนี้กำลังถูกนำโดย Richard Davidson จากมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน ในการศึกษาส่วนใหญ่ของเขา Davidson วัดกิจกรรมในส่วนต่างๆ ของสมองโดยวางขั้วไฟฟ้าไว้บนหนังศีรษะและอ่านกิจกรรมไฟฟ้า การวัด EEG เหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ผู้คนรายงาน เมื่อผู้คนสัมผัสกับความรู้สึกเชิงบวกจะมีกิจกรรมไฟฟ้าในด้านหน้าซ้ายของสมอง เมื่อพวกเขาประสบกับความรู้สึกด้านลบมีกิจกรรมมากขึ้นในด้านหน้าขวาของสมอง ตัวอย่างเช่น เมื่อมีคนแสดงคลิปหนังตลกด้านซ้ายของเขาจะคล่องแคล่วและด้านขวาของเขาน้อยลง เขายิ้มและให้รายงานเชิงบวกเกี่ยวกับอารมณ์ของเขาเมื่อแสดงคลิปภาพยนตร์ที่น่ากลัวหรือน่ารังเกียจสิ่งที่ตรงกันข้ามจะเกิดขึ้น

มิติความสุข มีหลายประเภทของความรู้สึกที่ดีและไม่ดีแน่นอน ในด้านบวกมีความรักและความรักความสำเร็จ การค้นพบความสะดวกสบาย ความเงียบสงบ ความสุขและอื่นๆ อีกมากมาย ด้านลบคือความกลัวความโกรธ ความเศร้า ความรู้สึกเบื่อหน่าย ความเบื่อหน่ายและอื่นๆ อีกมากมาย ดังที่กล่าวข้างต้นไม่ต่างจากสถานการณ์ที่มีความเจ็บปวดและความสุขที่“ร่างกาย” ความเจ็บปวดหนึ่งสามารถเปรียบเทียบได้กับอีกความเจ็บปวดหนึ่งและความสุขหนึ่งสามารถถูกเปรียบเทียบได้เช่นเดียวกัน ในทำนองเดียวกันความเจ็บปวดทางจิตใจและความเจ็บปวดทางกายสามารถนำมาเปรียบเทียบและสามารถเป็นสุขกับจิตใจและร่างกายได้เช่นกัน

แต่ความสุขนั้นเป็นมิติเดียวของประสบการณ์ที่เป็นผลจากความทุกข์ยากสุดขั้วไปสู่ความสุขสุดขีดหรือเป็นไปได้ที่จะมีทั้งความสุขและไม่มีความสุขในเวลาเดียวกัน คำตอบที่กว้างคือไม่ มันเป็นไปไม่ได้ที่จะมีความสุขและไม่มีความสุขในเวลาเดียวกัน ความรู้สึกในเชิงบวกทำให้ความรู้สึกในแง่ลบลดลงและในทางกลับกัน ดังนั้นเราจึงมีเพียงมิติเดียวที่วิ่งจากลบสุดขั้วไปถึงแง่บวกสุดขั้ว

คุณภาพของความสุข แนวคิดของความสุขที่ได้อธิบายเป็นหลักที่พัฒนาโดยการเข้าใจในศตวรรษที่ 28 เกี่ยวข้องกับวิธีที่เรารู้สึกขณะที่เราใช้ชีวิตของเรา มันเป็นแรงบันดาลใจที่มีชื่อเสียงในการประพันธ์ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนอเมริกันและมันได้กลายเป็นศูนย์กลางของมรดกตะวันตกของเรายกตัวอย่างเช่น มันมีความแตกต่างจากแนวทางของอริสโตเติลและผู้ติดตามหลายคนของเขา อริสโตเติลเชื่อว่าวัตถุแห่งชีวิตคือ eudaimonia หรือประเภทของความสุขที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมและพฤติกรรมปรัชญา แนวคิดของประเภทของความสุข สำหรับความสุขที่สูงขึ้นและต่ำลงได้รับการฟื้นฟูในศตวรรษที่ 19 โดย John Stuart Mill มิลเชื่อว่าความสุขของประสบการณ์ที่แตกต่างกันอาจแตกต่างกันทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ สัญชาตญาณของ Mill ถูกต้อง แต่สูตรของ

เขาผิดคนที่มีความหมายในชีวิต มีความสุขมากกว่าคนที่มีความสุขจากที่หนึ่งไปอีกที่หนึ่ง แครอล แห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซินได้ให้หลักฐานที่เพียงพอเกี่ยวกับเรื่องนี้ ได้รวบรวมมาตรการที่ละเอียดอ่อนของสิ่งต่างๆ เช่น จุดประสงค์ในชีวิตความเป็นอิสระความสัมพันธ์เชิงบวกการเติบโตส่วนบุคคลและการยอมรับตนเองและใช้สิ่งเหล่านี้ เพื่อสร้างดัชนีความเป็นอยู่ที่ดีทางด้านจิตใจ ในตัวอย่างของสหรัฐอเมริกา ดัชนีนี้มีความสัมพันธ์อย่างมากกับมาตรฐานของความสุขและความพึงพอใจในชีวิต ดังนั้นแนวคิดของมิลล์จึงถูกต้องตามสัญชาตญาณ เกี่ยวกับแหล่งที่มาที่แท้จริงของความสุขที่ยั่งยืน[83]

คลื่นสมอง มิติความสุขและคุณภาพของความสุข เป็นการศึกษา อธิบายตามหลักกายภาพของร่างกายที่มีผลต่อมิติของความสุข ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ที่แสดงให้เห็นถึงเหตุและผลที่เชื่อมโยงทุกสิ่งเข้าด้วยกัน มิติของความสุขเพิ่มขึ้นหรือลดลง สามารถวัดไฟฟ้าด้วยคลื่นสมองที่มีผลต่ออารมณ์และความรู้สึก

ณัฐวุฒิ เผ่าทวีกับพฤติกรรมความสุข (The Happiness Manual)

ณัฐวุฒิ เผ่าทวี เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเศรษฐศาสตร์พฤติกรรมความสุขในประเทศไทย ที่ศึกษาในเรื่องของจิตวิทยา เศรษฐศาสตร์พฤติกรรมและเศรษฐศาสตร์ความสุขในครอบครัว เพื่อให้คนไทยได้เข้าใจถึงความสุข ในบริบทของสังคมไทยในยุคปัจจุบัน

ณัฐวุฒิ เผ่าทวี ได้กล่าวเกี่ยวกับพฤติกรรมความสุขไว้ว่า พฤติกรรมความสุขบอกให้รู้ว่าแท้จริงแล้วความสุขของคนเรานั้นไม่ได้ยุ่งยาก ลำบากหรือมีราคาแพงแต่อย่างไร แต่มีข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์ที่เป็นการทดลองแบบวิทยาศาสตร์มายืนยันว่าความสุขแบบวิทยาศาสตร์นั้นเป็นอย่างไร เป็นการผสมผสานระหว่างเศรษฐศาสตร์พฤติกรรม จิตวิทยาและการทดลองทางด้านสังคมวิทยาควบคู่กันไป เพราะฉะนั้นถ้าใครอยากรู้จักความสุขในแบบวิทยาศาสตร์ความสุขหรือความทุกข์ของเรานั้นเกิดจากความคิดเปรียบเทียบของตัวเราเองเป็นหลัก

มีการทดลองหนึ่งที่พบว่า คนยอมได้เงินเดือนที่มีตัวเลขน้อยลงแต่สูงกว่าคนรอบตัวทั้งหมดดีกว่าได้เงินเดือนเยอะขึ้นแต่น้อยกว่าคนรอบตัวทั้งหมด ดังนั้นการที่บริษัทไม่ยอมบอกเงินเดือนของพนักงานแต่ละคนให้ทุกคนได้รู้ถ้วนหน้า ก็น่าจะเป็นเหตุผลที่ดีสำหรับพนักงานทุกคนหรือปัญหาบางอย่างถ้าใช้เหตุผลก็แก้ง่ายมาก แต่พอใช้อารมณ์เป็นตัวนำในการตัดสินใจก็ทำให้ยากอย่างไม่น่าเชื่อ

คนที่มีความสุขมากกว่าก็ส่งผลให้มีอายุยืนยาวกว่า เพราะนักทดลองได้เอาสมุดบันทึกของแม่ชีหลายคนมาสำรวจดูว่า ตลอดชีวิตที่ผ่านมาพวกเธอเขียนบรรยายความรู้สึกไว้ว่าอย่างไร จนได้พบว่าบรรดาแม่ชีที่เขียนว่าตัวเองมีความสุขมากกว่าแม่ชีที่ไม่ได้เขียนถึงเรื่องความสุขเท่าไหร่นั้น มีอายุยืน

---

[83]Richard Layard, **Happiness : Lessons from a new science**, 1th ed. (United States of America: The Penguin Press, a number of Penguin Group Inc, 2005), 12-23.

ยาวถึง 85 ปีขึ้นไปมากกว่าถึง 3 เท่า พยายามคิดบวกและพูดถึงความสุขให้มากเข้าไว้ แล้วคุณจะได้มีชีวิตที่ยืนยาว

เรื่องเงินกับความสุขก็มีอะไรที่ย้อนแย้งอย่างไม่น่าเชื่อ เพราะเราเคยเชื่อกันว่าเงินคือแหล่งบันดาลความสุข เพราะถ้าเราไม่มีเงินพอที่จะใช้จ่ายในชีวิตประจำวันเราจะต้องเป็นทุกข์อย่างมากแน่นอน แต่จากการสำรวจ พบว่า เมื่อคนเรามีเงินมากว่าที่จะมีชีวิตที่สะดวกสบายได้ระดับหนึ่ง ปริมาณความสุขที่มีกลับไม่ได้เพิ่มตามจำนวนเงินที่มากขึ้นและจำนวนเงินที่ว่านั้นก็อยู่ที่ 75,000 ดอลลาร์สหรัฐต่อปีหรือสรุปง่ายๆ ได้ว่าเมื่อถึงจุดหนึ่งเงินที่เพิ่มมากไปกว่านี้จะไม่ได้ทำให้เรามีความสุขมากขึ้นดังนั้น ต้องรู้จักทำงานให้พอดีและก็มาถึงคำถามสำคัญ ควรใช้เงินกับอะไรดีถึงจะทำให้มีความสุขมากที่สุดและคำตอบที่ได้ก็น่าสนใจ เพราะตรงกับแนวโน้มของเศรษฐกิจยุคใหม่สมัยนี้นั่นก็คือ Experience Economy การทดลองพบแล้วว่า การใช้เงินกับสิ่งของนั้นทำให้เรามีความสุขแค่ชั่วคราว พอซักพักก็รู้สึกชินกับมัน ไม่ว่าจะเป็นรถใหม่ โทรศัพท์มือถือใหม่ เสื้อผ้าใหม่ แต่การใช้เงินซื้อประสบการณ์ต่างๆ จะทำให้เรามีความสุขมากกว่า เพราะทุกครั้งที่ได้นึกถึงประสบการณ์ที่ดีไม่ว่าจะเป็นอาหารมื้อพิเศษ การไปเที่ยวสุดโรแมนติคหรืออะไรก็ตามที่เป็นประสบการณ์จะทำให้เรามีความสุขทุกครั้งที่นึกถึง

แล้วเมื่อเอาความสุขมาเทียบกับช่วงอายุก็พบว่า คนเรามีความสุขเป็นรูปตัว U นั่นหมายความว่าเราจะมีความสุขมากตอนที่ยังเป็นเด็กหรือวัยรุ่น แต่พอเข้าวัยทำงานเราก็เริ่มจะสุขลดน้อยลง จนช่วงชีวิตที่มีความสุขน้อยที่สุดของคนทั้งโลกจะอยู่ที่ประมาณ 40 ปี จากนั้นก็จะค่อยๆ กลับมาเพิ่มขึ้นอีกครั้งในตอนแก่ ในช่วง 40 กลับคิดว่าชีวิตเราไม่ได้น่าตื่นเต้นเหมือนตอนที่เคยฝันไว้ในวัยรุ่นเลย แล้วเริ่มปรับตัวกับชีวิตความเป็นจริงได้มากขึ้น แล้วพออายุมากขึ้นและเรายังมีชีวิตอยู่ก็พบว่าพอคนใกล้ตัวเราจากหายไปทีละคนเราก็จะยิ่งรู้สึกดีว่าเราช่างโชคดีที่ยังมีชีวิตอยู่ได้ สุดท้ายความสุขก็คือการเปรียบเทียบกับอะไรต่างๆ รอบตัว ไม่ว่าจะอดีตหรือคนรอบตัวและปัจจัยที่ทำให้ชีวิตเรามีความสุขที่สุดไม่ใช่เงิน ข้าวของหรือทรัพย์สมบัติ แต่เป็นความสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบตัวครับไม่ว่าจะเพื่อน ครอบครัว คู่รักหรือสุนัขก็ตาม ถ้าต้องการเป็นคนที่มีความสุขมากๆ ก็จงพยายามออกไปสังสรรค์กับคนรอบตัวให้บ่อยขึ้น

ส่วนความสุขกับการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่น่าสนใจ เพราะคนส่วนใหญ่ลาออกไม่ใช่เพราะเรื่องเงิน แต่เป็นเพราะไม่มีความสุขในการทำงาน ดังนั้นถ้าอยากให้พนักงานดีๆ อยู่กับองค์กรนานๆ ไม่ใช่แค่เอาแต่เพิ่มเงินหรือสวัสดิการ แต่พยายามทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขที่ได้มาทำงานและสิ่งหนึ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขในการทำงานก็คือการที่เราได้ทำในสิ่งที่มีคุณค่าหรือทำออกมาแล้วมีคนเห็นค่างาน เพราะจากการทดลองหนึ่งพบว่าคนเรายอมจ่ายมากขึ้นให้กับสิ่งที่ตัวเองทำ อย่างการต่อเฟอร์นิเจอร์ IKEA ของตัวเองที่อาจจะทำได้ไม่สมบูรณ์แบบเมื่อเทียบกับมืออาชีพ แต่พอให้จ่ายเงิน

เพื่อซื้อเฟอร์นิเจอร์นั้นคนส่วนใหญ่กลับเลือกของที่ตัวเองต่อแม้จะไม่สวยสมบูรณ์อย่างที่ว่า ดังนั้น พยายามให้พนักงานรับรู้ว่างานที่เค้าทำนั้นมีค่า และก็มีคนเห็นค่าของงานด้วยเช่นกัน

สุดท้ายเรื่องความสุขของแม่ที่ส่งผลต่อลูกได้อย่างน่าสนใจ เด็กคนไหนจะโตมาเป็นคนเก่งคนดีหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับสุขภาพจิตของแม่ ถ้าแม่อารมณ์ดีมีความสุขก็จะทำให้ลูกมีพัฒนาการที่ดีตามไป ดังนั้น จึงควรรทุ่มเทให้กับแม่ ทำให้แม่มีความสุขมากๆ ปัญหาคือความจริง ความทุกข์คือความคิด ส่วนใหญ่ล้วนคิดไปล่วงหน้า แต่ไม่ได้มองปัญหาตามที่เป็นจริง ถ้ามองปัญหาว่าเป็นแค่ปัญหา แก้ได้ก็แก้ แก้ไม่ได้จำเป็นต้องปล่อยอย่ายึดติด ทุกข์จะน้อยลงและความสุขจะเพิ่ม[84]

อิคิไก (Ikigai) กับความสุข

อิคิไก (Ikigai)คือศาสตร์ที่ว่าด้วยความหมาย ศิลปะของการใช้ชีวิตของคนชาวญี่ปุ่น ที่ซ่อนนัยยะผ่านการใช้ชีวิตประจำวัน เป็นผลทำให้ลดความเครียด เพิ่มความสุขและเป็นแรงผลักดันให้ชีวิตก้าวเดินต่อไปข้างหน้าอย่างมีความสุขและเป็นเคล็ดลับของการมีอายุยืนยาวอย่างมีคุณภาพของชาวญี่ปุ่น

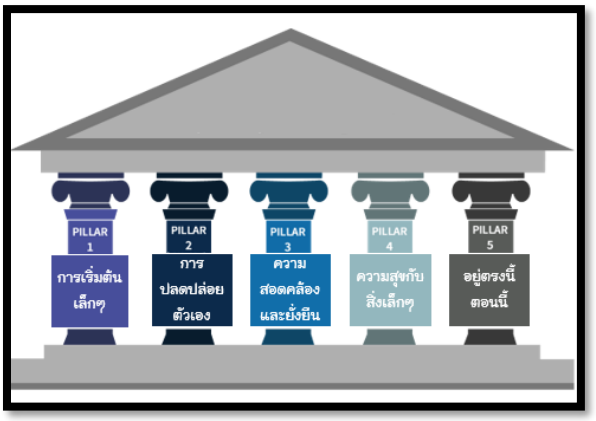
อิคิไก (The Little Book of Ikigai) ได้อธิบายถึงความหมายของการมีชีวิตอยู่ เมื่อการงานไม่ใช่สิ่งที่แปลกแยกจากชีวิต ปรัชญาชีวิตของชาวญี่ปุ่นที่จะทำให้คุณอยากตื่นแต่เช้าเพื่อออกไปทำสิ่งที่รัก อิคิไก คืออะไร อิคิ = มีชีวิต ไก = เหตุผล อิคิไก คือ เหตุผลของการมีชีวิตอยู่อย่างมีคุณค่า มีประโยชน์ต่อโลก เป็นชีวิตที่งดงามและมีความสุข ให้ลองนึกถึงการตื่นนอนตอนเช้าอย่างมีชีวิตชีวา กระตือรือร้นและพร้อมที่จะออกไปทำสิ่งที่ตนเองรัก การมีความสุขเล็กน้อยกับสิ่งที่อยู่ตรงหน้า การขอบคุณต่อสิ่งที่มีคุณค่าต่อตัวเรา

เคน โมงิ นักวิทยาศาสตร์ด้านสมองผู้มีชื่อเสียง ผู้เขียนได้บอกเล่าวิถีชีวิตอย่างมีความสุขของคนญี่ปุ่นผ่านวัฒนธรรม ศิลปะ กรอบความคิดที่ละเอียด โดยมีเสาหลัก 5 ประการที่หลอมรวมเป็น อิคิไก ตลอดการอ่านให้ถามตัวเองว่า อะไรคือคุณค่าทางจิตใจที่สูงสุดของคุณ อะไรคือสิ่งเล็กๆ ที่ให้ความสุขแก่คุณ เพื่อให้เข้าใจในหลักของ อิคิไก มากยิ่งขึ้น สามารถดูแผนภาพประกอบของ 5 เสาหลักของ อิคิไก (Ikigai)

โดยแต่ละเสาหลัก ไม่จำเป็นต้องเรียงลำดับก่อนหลังเกิดอันใดก่อนก็ได้ ซึ่งแต่ละคนอาจจะมีแค่บางเสาหลักก็ได้หรือจำนวนเสามากหรือน้อยขึ้นอยู่กับวิถีชีวิต ความสอดคล้องในการใช้ชีวิตของแต่ละคน ในหนังสือนี้จะเป็นเรื่องราวของคนญี่ปุ่นที่เป็นแบบตัวอย่างในแต่ละเสาหลัก สำหรับคนไทยสามารถนำมาปรับใช้ได้เข้ากับวิถีแห่งความเป็นคนไทยได้ โดยดูความเหมาะสมกับบริบทการใช้ชีวิตประจำวัน

---

[84]ณัฐวุฒิ เผ่าทวี, **พฤติกรรมความสุข; The Happiness Manual** (กรุงเทพฯ: SALMON BOOKS, 2561), 162-170.



แผนภูมิที่ 5 ห้าเสาหลักของอิคิไก (Ikigai)

เสาหลักที่ 1 : การเริ่มต้นเล็กๆ

คุณต้องเริ่มจากสิ่งเล็กๆ ก่อน จากสิ่งที่มี คือ จิตใจที่เปิดกว้างไพศาลและความอยากรู้อยากเห็น ถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่ยิ่งใหญ่ เช่น การตื่นเช้า ฮิโรกิ ฟูจิตะ พ่อค้าปลาทูน่าในตลาดสึคิจิ เป็นตลาดปลาชื่อดังของโตเกียว ตื่นเช้าเพราะเขาต้องไปเลือกปลาทูน่าที่ดีเลิศที่มีรูปลักษณ์สงบเสี่ยมซึ่งไม่ได้เป็นแบบนี้ทุกตัว เขาจึงต้องตื่นเช้าเพื่อไปหาปลาลักษณะพิเศษนี้ ความคิดนี้ทำให้เขามีชีวิตต่อไป

การใส่ใจรายละเอียด คนที่ชอบทานอาหารญี่ปุ่น คงไม่มีใครไม่รู้จักร้านซุคิยาบาชิจิโร่ ร้านมิชชินลิน 3 ดาว พ่อครัวคือคุณจิโร่ โอโนะ ซึ่งเป็นเจ้าของร้านด้วย อายุเข้าสู่วัยเลข 9 แล้ว จุดเริ่มต้นการเปิดร้านซูชิเพราะมีต้นทุนต่ำกว่า เมื่อเทียบกับร้านอาหารประเภทอื่นและค่อย ๆ พัฒนา เช่น ออกแบบภาชนะที่เหมาะกับพื้นที่เคาน์เตอร์บาร์ของร้าน เพื่อให้ข้าวของเป็นระเบียบ ปรับปรุงเครื่องไม้เครื่องมือทำซูชิ จนถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลาย ทำด้วยใจรัก จนทุกวันนี้เป็นร้านที่คนต่างต้องการมาทาน

การมีโคดาวาริ : โคดาวาริ คือ คำมั่น (commitment) คำยืนยัน (insistence) เป็นมาตรฐานส่วนตัวที่ปัจเจกทุ่มเทอุทิศตนให้ โดยยึดถือวิถีทางในชีวิตอันแน่วแน่ มันคือทัศนคติที่ก่อร่างสร้างเป็นแก่นกลางของอิคิไกและคงอยู่ตลอดชีวิต คือ วิถีทางนำคุณไปสู่ความใส่ใจเป็นพิเศษเล็ก ๆ น้อย ๆ ผู้คนจะแสวงหาเป้าหมายของตัวเอง ที่เหนือกว่าความคาดหวัง ผลักดันคุณภาพให้สูงขึ้นไปเหนือกว่าค่ามาตรฐาน เช่น

ร้านเซมบิคิยะ เป็นร้านผลไม้ที่หากใครได้นำผลไม้มาวางขายที่นี่เหมือนกับได้ก้าวสู่หอเกียรติยศของผลไม้ เป็นตัวอย่างสุดยอดผลไม้สมบูรณ์แบบที่วางขายที่นั่น คือ แตงมัสก์เมลอน กลิ่นรสหอมหวาน และการให้เป็นของขวัญถือว่า เป็นการแสดงความเคารพอย่างสูง (มีราคาตั้งแต่ 2 หมื่นเยนหรือประมาณหกพันบาท) แต่ถ้าได้รู้ ได้เห็นถึงความพยายามจะคิดว่าราคานั้นเหมาะสมแล้ว

เพราะ 1 ต้น จะมีเพียง 1 ลูก เท่านั้น เพื่อจะได้ไม่แย่งสารอาหาร ชาวสวนญี่ปุ่นที่ปลูกสตรอว์เบอร์รี่ที่ไล่ระดับความหวานและเปรี้ยวไปตามแกนของผล

เสาหลักที่ 2 : การปลดปล่อยตัวเอง

การละตัวตน ลองนึกถึงเด็กน้อยไร้เดียงสา ไม่จำเป็นต้องมีอิคิไกในการดำเนินชีวิต เพราะเด็กยังไม่มีตัวตนที่ถูกนิยามโดยสังคม ไม่ผูกตัวเองเข้ากับอาชีพใด ๆ สถานะทางสังคมใด ๆ การปลดปล่อยตัวเองจากภาระเรื่องตัวตน สามารถเปิดตัวเองออกสู่จักรวาลอันกว้างใหญ่ไร้ขีดจำกัดของสุขผัสสะ

เสาหลักที่ 3 : ความสอดคล้องและยั่งยืน

แผนภูมิที่ 6 เสาหลักที่ 3 ความสอดคล้องและยั่งยืน

สิ่งแวดล้อม สังคม ผู้คนรอบตัว สอดประสานกัน หากขาดอย่างใดอย่างหนึ่ง ความยั่งยืนจะไม่เกิด ที่ญี่ปุ่นจะมีการออกกำลังกายยามเช้า เรียกว่า เรดิโอไทโซ รายการบริหารร่างกายทางวิทยุในทุกวันนี้ ถูกนำมาปฏิบัติกันในพื้นที่งานก่อสร้าง โรงงาน ในลักษณะงานที่ต้องเตรียมความพร้อมสภาพร่างกาย ก่อนทำงาน กลุ่มหลัก ๆ ที่ยังฝึกฝนประจำทุกเช้า คือ ผู้สูงอายุ เรดิโอไทโซช่วยชักนำให้ผู้คนให้มาอยู่รวมกันเป็นชุมชน ลองสร้างกลุ่มในแบบของตัวเอง ตามแต่ละวัฒนธรรมท้องถิ่นอาจจะจัดชมรมอ่านหนังสือบนรถสาธารณะ

เสาหลักที่ 4 : ความสุขกับสิ่งเล็กๆ

การเตรียมอาหารเช้าอร่อย ๆ ไว้เพื่อจะได้กลับมากินหลังจากออกไปวิ่งจ๊อกกิ้ง สร้างความสุขเล็กๆ ที่มันได้ผลสำหรับตัวเอง แล้วเราจะสามารถเริ่มต้นอิคิไกได้ในทุกเช้า คนญี่ปุ่นมักใช้เวลาว่างทำงานอดิเรกที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานประจำ เช่น ได้กินผักสวนครัวที่ปลูกเอง ความพึงพอใจที่เกิดจากการสร้างสรรค์บางสิ่งตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้น การวาดการ์ตูนมังงะแล้วนำมาขายในตลาดนัดการ์ตูน

คืองานโคมิเก็ต (Comic Market) มีการจัดปีละ 2 ครั้ง เพื่อให้เหล่าแฟนพันธุ์แท้การ์ตูนมาพบปะกัน มีผู้ร่วมงานกว่าแสนคน เรียกว่า คนที่นี่เขาทำเรื่องเล่นให้เป็นเรื่องใหญ่

เสาหลักที่ 5 : การอยู่ตรงนี้ ตอนนี้

ชื่นชมปัจจุบัน คนญี่ปุ่นเอาจริงเอาจังกับเรื่องชั่วประเดี๋ยวประด๋าวในชีวิต การกินมะม่วงหรือมัสก์เมลอนที่สมบูรณ์แบบใช้เวลาไม่กี่นาที ให้ความสุขเพียงชั่วครู่และรสชาติเป็นสิ่งที่คุณถ่ายเซลฟี่ไม่ได้ ต้องลิ้มรส สัมผัสมันเดี๋ยวนั้น ความมีสติ ไม่เร่งรีบตัดสินอะไร เฝ้าติดตามดูตัวตน

การจมจ่อมตัวเองให้จดจ่ออยู่กับความสุขของการอยู่ตรงนี้ ตอนนี้ โดยไม่ต้องถามถึงรางวัลตอบแทนหรือชื่อเสียงในทันทีทันใด ดำดิ่งลงไปในรายละเอียดเล็กๆ ถือเป็นแก่น เช่น การเล่นดนตรีโดยที่ไม่มีใครฟัง วาดรูปโดยไม่มีใครดู เขียนเรื่องสั้นโดยไม่มีใครอ่าน ความสุขที่เกิดขึ้นภายในและความพึงพอใจตัวองก็มากเกินพอแล้วที่จะทำให้คุณมีชีวิตอยู่ต่อไป

พิธีชงชาและกีฬาซูโม่ มีองค์ประกอบครบทั้ง 5 เสาหลักของอิคิไก (Ikigai)

พิธีชงชา การเริ่มต้นเล็กๆ — การตระเตรียมเครื่องประดับตกแต่งห้อง โดยใส่ใจทุกรายละเอียด เช่น ชนิดของดอกไม้ที่จะนำมาประดับผนัง

การปลดปล่อยตัวเอง — การมีจิตวิญญาณแห่งความถ่อมตัว คือ ภาพประทับของผู้ทำพิธีและแขกผู้มาร่วม แม้ว่าพวกเขาจะมีประสบการณ์หลายปีในการจัดงาน

ความสอดคล้องและความยั่งยืน — ภาชนะที่ใช้ในการชงชาล้วนเก่าแก่เป็นสิบปีหรือเกือบร้อยปี

ความสุขกับสิ่งเล็กๆ — ถึงแม้การเตรียมงานจุกจิก แต่เป้าหมายสูงสุดของพิธีชงชา เพื่อให้ผ่อนคลายและหาสุขผัสสะจากรายละเอียดต่างๆที่อยู่ในห้องพิธี

การอยู่ตรงนี้ ตอนนี้ — การที่คนหนึ่งนำจักรวาลภายในห้องชงชาเข้ามาสู่จิตใจของอีกคนเพื่อให้อยู่สภาวะแห่งสติ

กีฬาซูโม่ การเริ่มต้นเล็กๆ—การฝึกฝนมีเทคนิคละเอียดจุกจิกในการเสริมสร้างร่างกาย

การปลดปล่อยตัวเอง — เมื่อไปเป็นผู้ช่วยของนักซูโม่ที่อาวุโสกว่า เราต้องทำความต้องการและความปรารถนาของผู้ที่เราเคารพและรับใช้

ความสอดคล้องและยั่งยืน — คือแก่นแท้ของกีฬา พิธีกรรมและประเพณีมากมายถูกออกแบบมาเพื่อรักษาความยั่งยืน

ความสุขกับสิ่งเล็ก ๆ — รสชาติของจังโกะ เสียงเชียร์ของแฟนๆ

การอยู่ตรงนี้ ตอนนี้ — บนสังเวียน การอยู่กับปัจจุบัน ทำให้สามารถครองสติและทำผลงานออกมาได้ดีที่สุด

การค้นพบอิคิไกของตัวเอง นำเอาทั้งหาเสาหลักมาใช้ค้นหาอิคิไกของของเราดู ความลับที่ยิ่งใหญ่ของอิคิไก คือ การยอมรับตัวเอง อิคิไกไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องโดยตรงกับอาชีพการงานในชีวิต

ของเรา เหตุผลในการมีชีวิตอยู่เป็นอะไรบางอย่าง ที่ถ้ามองจากมุมมองคนอื่นมันดูจะเหนื่อยยากเกินไปและไม่มีความจำเป็นอะไร ถ้าหากรู้สึกว่างานที่ที่ทำไม่รู้สึกเติมเต็ม ลองหางานอดิเรกที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานประจำ สนุกสนานกับงานอดิเรกอย่างเป็นล่ำเป็นสัน เหมือนกับทำให้เรื่องความสุขกับสิ่งเล็ก ๆ กลายเป็นเรื่องใหญ่โตขึ้นมา

ผลลัพธ์ของการมีอิคิไก (Ikigai) มีคุณค่าในตัวเอง การสร้างความสุขจากสิ่งที่ทำ ความยั่งยืน สุขภาพแข็งแรง มีจิตใจแจ่มใสและจิตวิญญาณที่มุ่งมั่น ดังเช่น ผู้สูงวัยที่โอกินาว่าเมืองที่ได้ชื่อว่ามีผู้คนอายุยืนมาก เพราะพวกเขามี อิคิไก (ikigai) ในการดำเนินชีวิต เช่น

นักคาราเต้ วัย 102 ปี อิคิไก (ikigai) คือ การรักษาศิลปะการต่อสู้ไว้

ชาวประมง วัย 100 ปี อิคิไก (ikigai) คือการออกไปจับปลามาให้ครอบครัว เพื่อนำมาทำอาหาร

หญิงชรา วัย 102 ปี อิคิไก (ikigai) คือ การได้อุ้มลูกของเหลนสาว

อิคิไกเป็นเพียงแต่สิ่งที่ช่วยหนุน ด้วยเนื่องปัญญาญาณที่เรามีอยู่แล้ว ความเปลี่ยนแปลงจึงเกิดแบบค่อยเป็นค่อยไปและสงบเสงี่ยมเจียมตัว เหมือนชีวิตคนเรานั่นเอง[85]

ติช นัท ฮันห์แห่งนิกายเซน (Zen) ของเวียดนามกับความสุข

ติช นัท ฮันห์ คือภิกษุชาวเวียดนาม เป็นพระอาจารย์เซน (Zen) ผู้ฝึกสอนการฝึกสมาธิการภาวนา อีกทั้งยังเป็นนักกวี นักเขียน นักต่อสู้เพื่อสันติภาพและเป็นผู้ก่อตั้งหมู่บ้านพลัมในประเทศฝรั่งเศส

ติช นัท ฮันห์ ได้กล่าวเกี่ยวกับความสุขไว้ในหนังสือที่ชื่อว่า “เวลานี้ที่เป็นสุข” มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับ ก่อให้เกิดการ ตื่นรู้ด้วยปัญญา พร้อมกับหลักฝึกปฏิบัติให้เบิกบานกับลมหายใจ ด้วยบทภาวนาที่มี อรรถรสแห่งธรรมยายที่ต่อเนื่องกันดุจสายน้ำและเบิกบานเป็นอย่างยิ่ง ศิลปะแห่งการตื่นรู้สติพื้นฐานของสุขภาพ เวลานี้ที่เป็นสุขให้กลับมาเบิกบานกับการตามลมหายใจเข้าตามลมหายใจออก ความสงบ ความเป็นอิสระ ความมั่นคงสามารถเป็นไปได้ให้รู้ว่า ร่างกายอยู่ตรงนั้น รู้ว่าตนเองยังมีชีวิตอยู่และการมีชีวิตอยู่ก็เป็นสิ่งมหัศจรรย์แล้ว เน้นให้ใช้สติขณะหายใจเข้าออกในทุกอิริยาบถ รู้จักเลือกป้อน อาหารแห่งความทุกข์หรือสุขสู่ใจ รู้จักวิธีบำรุง หล่อเลี้ยงความรักด้วยบทคำสอนเรื่อง เมตตากรุณา มุทิตาอุเบกขา เป็นคำสอนของพระพุทธเจ้าความทุกข์และความสุขนั้นมีความเชื่อมโยงที่ใกล้ชิดกันมาก ถ้ามีกุศโลบายเพียงพอ จะสามารถแปรเปลี่ยนความทุกข์นั้นให้กลายเป็น

---

[85]วุฒิชัย กฤษณะประกรกิจ, **อิคิไก ความหมายของการมีชีวิตอยู่: The Little Book of Ikigai** (กรุงเทพฯ: มูฟ พับลิชชิ่ง, 2020), 262.

ความสุข ความทุกข์นั้นเป็นเหมือนโคลนตม สามารถใช้โคลนตมเพื่อปลูกดอกบัวให้เติบโต ไม่สามารถปลูกดอกบัวบนหินอ่อน จะปลูกดอกบัวในโคลนตม ถ้าไม่มีโคลนตมก็ไม่มีดอกบัว ถ้าไม่มีความทุกข์ก็ไม่มีความสุขที่แท้จริง ความทุกข์และความสุข เมื่อเราฝึกปฏิบัติตามคำสอนของพระพุทธองค์เพียงแค่ 2-3 วัน ตัวเราเองก็สามารถแปลงสถานการณ์ของตนเองได้แล้ว ด้วยการฝึกตามลมหายใจอย่างมีสติตระหนักรู้ว่าความทุกข์นั้นอยู่ในตัวเราและความทุกข์ก็อยู่ในตัวคนอื่นด้วย ต้องการความช่วยเหลืออีกฝ่ายก็ต้องการความช่วยเหลือ แม้บอกว่ามันจะเป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์มาก ถ้าเธอเข้าไปหาเขาด้วยความเข้าใจใช้วาจาแห่งความรักและได้เน้นย้ำกับการฝึกปฏิบัติเจริญสมาธิที่ต้องใช้วาจาแห่งรักสื่อสารกับคนที่ตัวเองรักหรือตัวเองโกรธเกลียดไม่ว่าจะเป็นพ่อแม่ คนที่เธอรัก สื่อสารด้วยเมตตา กรุณา จะมีโอกาสฝึกการฟังอย่างลึกซึ้งด้วยความกรุณาซึ่งเป็นการแนะนำโดยพระพุทธองค์และท่านรู้ดีว่าหากเราสามารถนั่งฟังคนผู้นั้นด้วยความเมตตากรุณาคนที่พูดก็จะได้รับการปลดปล่อยความทุกข์ในเวลาเพียงแค่ 2-3 ชั่วโมง ทำให้เขามีความทุกข์น้อยลง เราควรเรียนรู้วิธีการบริโภคที่จะช่วยปกป้องร่างกายและใจของเราไม่ให้มีสารพิษ ควรซื้อหรือบริโภคสิ่งของที่ไม่เป็นการทำลายสิ่งแวดล้อมและผืนโลกการบริโภคอย่างมีสติคือหนทางเดียวที่จะช่วยรักษาโลกของเราไว้

ศิลปะแห่งการตื่นรู้นั้น เมื่อสดับฟังความทุกข์ที่อยู่ในตัวเรา เราจะเกิดความเข้าใจและจะทำให้พลังแห่งความกรุณาบังเกิดในหัวใจของตนเอง เมื่อความกรุณาบังเกิดขึ้นในหัวใจ ความทุกข์ก็จะลดน้อยลงในทันทีและความสามารถเข้าใจ ความทุกข์ของคนที่อยู่รอบข้างช่วยให้เขามีความทุกข์น้อยลง คือการสดับฟังความทุกข์ การตื่นรู้ หมายถึงการตื่นรู้ต่ออะไรสักอย่าง การตรัสรู้ก็เช่น เดียวกันหมายถึงการตรัสรู้ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การตื่นรู้ก็คือการตื่นรู้ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอยู่เสมอ การเจริญสติคือการตรัสรู้ประเภทหนึ่ง การตื่นรู้และการตรัสรู้นั้นเป็นไป ได้ในชั่วขณะปัจจุบันนี้และการเจริญสติคือหัวใจของการปฏิบัติในพระพุทธศาสนา การเดินอย่างมีสติช่วยให้เราเรียนรู้ที่จะมีชีวิตอยู่อย่างลึกซึ้งในทุกช่วงขณะ จะช่วยให้เรามีความสามารถที่จะหยุดวิ่งไขว่คว้า มีความสามารถที่จะทำให้เรากลับมาดำรงอยู่ ณ ที่นี่และในขณะนี้การรับมือกับความทุกข์ ดังเช่น ศัลยแพทย์จะยอมผ่าตัดรักษาคนไข้ก็ต่อเมื่อคนไข้มีร่างกายแข็งแรงเพียงพอเท่านั้น ผู้ปฏิบัติธรรมทั้งหลาย ควรเรียนรู้วิธีที่จะทำให้ตนเองมีความเข้มแข็งเพียงพอ มีความเบิกบาน มีความสุขเพียงพอ เพื่อจะรับมือกับความทุกข์ความโศกที่มีอยู่ในตัวเราเอง[86]ความสุขนั้นมีประโยชน์ทั้งต่อตัวบุคคล บุคคลรอบข้าง สถานบันครอบครัวและต่อสังคมโดยรวม ความสุขจึงเป็นสิ่งพื้นฐานสำหรับชีวิตที่ทุกคนแสวงหาและต้องการ ความสุขนั้นยังเอื้อประโยชน์ไปยังประเทศชาติ เมื่อประชาชนเป็นสุขประเทศชาติย่อมสงบสุข จากประโยชน์สุขนี้สามารถนำพาประเทศไปสู่การเปลี่ยนแปลง พัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น

---

[86]เสฏฐวุฒิ อินทะจักร, "เวลานี้ที่เป็นสุข," **วารสารร่มพฤกษ์ มหาวิทยาลัยเกริก**, 35, 1 (มกราคม-เมษายน 2560): 177-181.

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดลกับความสุข

เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการจัดการความสุขของมนุษย์ด้วยการสร้างสมดุลระหว่างโลกในมิติส่วนตัว มุ่งเน้นความสุขของตนเอง โลกในมิติครอบครัวมุ่งเน้นความสุขของคนในครอบครัว และโลกในมิติสังคม มุ่งเน้น ความสุขขององค์กรและสังคม (ทั้งสังคมภายในองค์กรและภายนอกองค์กร) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยและแนวทางการจัดการที่แตกต่างกันออกไป

ในปี พ.ศ.2555 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตและความสุข มาอย่างต่อเนื่อง ได้พัฒนาเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทคนทำงานในประเทศไทย ชื่อว่า Happinometer ที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบความสุข 8 ประการของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ โดยใช้ตัวชี้วัดที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์และกระบวนการวิเคราะห์ จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวัดคุณภาพ ชีวิตและความสุขระดับบุคคลของหลากหลายโครงการวิจัย โดยในเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล Happinometer นี้และได้เพิ่มการวัดความสุขอีก 1 มิติเป็นมิติที่ 9 คือ มิติ HappyWork Life: การงานดี วัดความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กร รวมเป็นความสุข 9 มิติ ดังนี้

1. สุขภาพดี (Happy Body) คือ การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตให้ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและห่างไกลจากสิ่งเสพติดทั้งหลาย ได้แก่ เส้นรอบเอว การรับประทานอาหารเช้า การออกกำลังกาย การสูบบุหรี่ การดื่มแอลกอฮอล์ ความพึงพอใจกับสุขภาพกาย

2. ผ่อนคลายดี (Happy Relax) คือ การผ่อนคลาย ลดความเครียด ต่อสิ่งต่างๆ ทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน มีการพักผ่อนที่เพียงพอ อารมณ์ดีและยิ้มแย้มแจ่มใส ได้แก่ ความเพียงพอที่ได้รับในการพักผ่อน การทำกิจกรรมที่เป็นการพักผ่อนหย่อนใจในรอบสัปดาห์ การมีความเครียดโดยรวม การมีชีวิตที่เป็นไปตามที่คาดหวังโดยรวม ความสามารถในการจัดการปัญหาโดยรวม

3. น้ำใจดี (Happy Heart) คือ ความมีน้ำใจ รู้จักการให้ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน รวมถึงมีความชื่นชมยินดีและเข้าใจในผู้อื่น ได้แก่ ความเอื้ออาทรหรือห่วงใยต่อคนรอบข้าง การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนพี่เหมือนน้อง การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน ความเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม

4. จิตวิญญาณดี (Happy Soul) คือ การมีจิตใจที่ได้รับการยกระดับที่ดี มีศีลธรรมและเกรงกลัวต่อการทำบาปรวมถึงการมีจิตวิญญาณและสัญชาติญาณในการรักและกระทำสิ่งที่ดีต่อทั้งตนเองและผู้อื่น ได้แก่ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทาน การปฏิบัติกิจตามศาสนา

เพื่อให้จิตใจสงบ การยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้สำนึกผิด การยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ การตอบแทนหรือช่วยเหลือผู้มีพระคุณ

5. ครอบครัวดี (Happy Family) คือ การมีความสัมพันธ์ในครอบครัวอบอุ่น ซึ่งบุคลากรทุกคนในองค์กรต่างมีบุคคลในครอบครัวที่ต้องให้การดูแล ซึ่งการที่องค์กรดูแลเอาใจใส่ครอบครัวของบุคลากรให้มีความอบอุ่นมั่นคงนั้น เป็นรากฐานสำคัญที่เชื่อมความเป็นหนึ่งเดียวระหว่างบุคลากรและองค์กร ทำให้บุคลากรมีความศรัทธาและความพร้อมอย่างแท้จริงที่จะทำให้บุคลากรทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ การทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว การมีความสุขกับครอบครัว

6. สังคมดี (Happy Society) การร่วมสร้างสังคมและชุมชนที่ดี ในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างกัน สามารถเป็นที่ไว้วางใจและมีความรักความสามัคคีต่อกันในสังคมแวดล้อม ให้เกิดเป็นทุนทางสังคมที่น่าอยู่ ได้แก่ เพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเราการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสังคม ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน ความรู้สึกว่าสังคมไทยทุกวันนี้มีความสงบสุข การใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

7. ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) คือ ความใฝ่รู้ที่จะแสวงหาองค์ความรู้ มุ่งมั่นเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆและการฝึกฝนทักษะเพื่อการพัฒนาตนให้มีความเป็นมืออาชีพและสติปัญญาที่เป็นเลิศสู่ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพรวมถึงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ได้แก่ การแสวงหาความรู้ใหม่ ความสนใจที่พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต โอกาสที่จะได้รับในการอบรมศึกษาต่อ ดูงาน

8. สุขภาพเงินดี (Happy Money) การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ คือ มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สามารถบริหารจัดการการเงินอย่างเหมาะสม การรู้จักการออม การลงทุนเพื่อเพิ่มมูลค่าของสินทรัพย์ทางการเงินให้งอกเงยและปลอดจากการเป็นหนี้ ได้แก่ ภาระในการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ การผ่อนชำระหนี้สินตามกำหนดเวลา การมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน

9. การงานดี (Happy work-life) ความสุขจากความรู้สึกและประสบการณ์การทำงานกับองค์กร(การงานดี) ได้แก่ การมีความสุขกับสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร การได้รับความดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน พระราชบัญญัติ หรือระเบียบต่างๆ การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ปรับขึ้นค่าจ้างด้วยความเหมาะสม การมีอาชีพที่มั่นคง การได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับความเสี่ยงอันอาจเกิดจากการทำงาน การมีโอกาสในการพัฒนาต่อยอดการศึกษาและกลับมาพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กร ความสามารถในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับ

หัวหน้างาน หรือนายจ้าง การได้รับค่าตอบแทนถูกต้องและตรงตามเวลา การทำงานอย่างมีความสุข การมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร และการมีความรู้สึก เป็นเจ้าของร่วมขององค์กร[87]

จากแนวคิดเกี่ยวกับดังกล่าวข้างต้น HAPPINOMETER เป็นคู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง เป็นนวัตกรรมของการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขทางด้านสังคมศาสตร์ที่น่าเชื่อถือ ทันสมัยและมีความสะดวก มีประสิทธิภาพ ได้ดึงเอาความเด่นของดัชนีในแต่ละมิติของคุณภาพชีวิต ความสุขคนทำงาน มารวมอยู่ในเครื่องมือนี้ อย่างท้าทายและสนุกสนาน ทั้งยังสะท้อนความจำเป็นที่องค์กรต้องพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนในองค์กรอย่างทันท่วงที เพื่อให้คนทำงานอย่างมีความสุข ก่อให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุขได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครมีฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ที่ได้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงและเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารงาน มีอำนาจหน้าที่การจัดบริหารสาธารณะ ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2558 ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นบริการสาธารณะอย่างหนึ่ง ที่หน่วยงานภาครัฐร่วมกันบริการ โดยมีการจัดการศึกษาหลายระดับและหลายรูปแบบ ซึ่งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบดังนี้ 1) การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย 2) การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา 3) การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย 4) การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา 5) การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน และ 6) การจัดการศึกษาแก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษ[88]

สถานศึกษาที่สังกัดกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 437 โรง โดยจำแนกออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มกรุงเทพกลาง จำนวน 41 โรง 2) กลุ่มกรุงเทพใต้ จำนวน 58 โรง 3) กลุ่มกรุงเทพเหนือ จำนวน 46 โรง 4) กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำนวน 131 โรง 5) กลุ่มกรุงธนเหนือ จำนวน 91 โรง และ 6) กลุ่มกรุงธนใต้ จำนวน 70 โรง

---

[87]ศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคณะ, **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง** HAPPINOMETER, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (นครปฐม: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด, 2555), 30-33.

[88]สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2560-2563)** (กองสรรหา พัฒนาบุคลากรและการประเมิน กรุงเทพมหานคร, 2560), 11.

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความสนใจทำการวิจัยใน “กลุ่มกรุงธนใต้” ที่เป็นโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีจำนวนโรงเรียน ทั้งหมด 70 โรง ประกอบด้วย โดยได้มีการแบ่งตามเขตพื้นที่ ได้แก่ เขตภาษีเจริญ เขตหนองแขม เขตบางขุนเทียน เขตราษฎร์บูรณะ เขตบางแค เขตทุ่งครุและเขตบางบอน รวมหมดทั้ง 7 กลุ่ม[89]

มีนักเรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีจำนวนทั้งสิ้น 286,719 คน และมีจำนวนครู 14,375 คน เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียน 1-400 คน) มี 184 โรง โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 401-800 คน) มี 129 โรงและโรงเรียนขนาดใหญ่ (800 คนขึ้นไป) มี 124 โรง (ข้อมูล ณ ปี พ.ศ. 2561)

กลุ่มกรุงธนใต้ มีโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยเขตพื้นที่การศึกษา 7 เขต และมีจำนวนโรงเรียน 70 โรง จำแนกได้ดังนี้

1. เขตภาษีเจริญจำนวน 13 โรง ได้แก่ โรงเรียนบางจาก(โกมลประเสริฐอุทิศ) โรงเรียนวัดกำแพง โรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม โรงเรียนวัดชัยฉิมพลี โรงเรียนวัดตะล่อม โรงเรียนวัดทองศาลางาม โรงเรียนวัดนิมมานรดี โรงเรียนวัดประดู่(พ่วงอุทิศ) โรงเรียนวัดมะพร้าวเตี้ย โรงเรียนวัดวิจิตรการนิมิต โรงเรียนวัดอ่างแกว โรงเรียนวัดโคนอนและโรงเรียนวัดโตนด

2. เขตบางแค จำนวน 12 โรง ได้แก่ โรงเรียนคลองหนองใหญ่ โรงเรียนบางเชือกหนัง โรงเรียนบางแค(เนื่องสังวาลอนุสรณ์) โรงเรียนบางแคเหนือ โรงเรียนบางไผ่ โรงเรียนวัดบุญยประดิษฐ์ โรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี โรงเรียนวัดม่วง โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง-เขตบางแค โรงเรียนวัดศาลาแดง โรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจและโรงเรียนเพชรเกษม

3. เขตหนองแขม จำนวน 6 โรง ได้แก่ โรงเรียนคลองบางแวก โรงเรียนบ้านขุนประเทศ โรงเรียนประชาบำรุง โรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล โรงเรียนวัดหนองแขมและโรงเรียนวัดอุดมรังสี

4. เขตบางขุนเทียน จำนวน 16 โรง ได้แก่ โรงเรียนคลองพิทยาลงกรณ์ โรงเรียนบางขุนเทียนศึกษา โรงเรียนราชมนตรี (ปลื้ม-เชื่อมอนุกูล) โรงเรียนวัดกก โรงเรียนวัดกำแพง โรงเรียนวัดท่าข้าม โรงเรียนวัดบัวผัน โรงเรียนวัดบางกระดี่ โรงเรียนวัดประชาบำรุง โรงเรียนวัดสะแกงาม โรงเรียนวัดหัวกระบือ โรงเรียนวัดเลา โรงเรียนวัดแสมดำ โรงเรียนศาลเจ้า (ห้าวนุกูลวิทยา) โรงเรียนหมู่บ้านเกาะโพธิ์และโรงเรียนแก้วขำทับอุปถัมภ์

5. เขตบางบอน จำนวน 9 โรง ได้แก่ โรงเรียนคงโครัดอุทิศ โรงเรียนบ้านนายผล (แม้นสุวรรณอุปถัมภ์) โรงเรียนบ้านนายสี โรงเรียนบ้านนายเหรียญ โรงเรียนพรหมราษฎร์รังสรรค์ โรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร์ โรงเรียนวัดนินสุขาราม โรงเรียนวัดบางบอนและโรงเรียนสถานีพรมแดน

---

[89]สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, **รายงานสถิติการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา** (กลุ่มงานนโยบายและแผนการศึกษา, 2561), 10.

6. เขตราษฎรบูรณะ จำนวน 6 โรง ได้แก่ โรงเรียนรัตนจีนะอุทิศ โรงเรียนวัดบางปะกอก โรงเรียนวัดประเสริฐสุทธาวาส โรงเรียนวัดสน โรงเรียนวัดสารอดและโรงเรียนวัดแจงร้อน

7. เขตทุ่งครุ จำนวน 8 โรง ได้แก โรงเรียนคลองรางจาก โรงเรียนชูสินทองประดิษฐ์อนุสรณ์ โรงเรียนนาหลวง โรงเรียนบางมด (ตันเปาว์วิทยาคาร) โรงเรียนรางราชพฤกษ์นุชมีอุทิศ โรงเรียนราษฎร์บูรณะ โรงเรียนวัดทุ่งครุและโรงเรียนสามัคคีบำรุง

เมื่อแบ่งประเภทออกเป็นโรงเรียนตามขนาดโรงเรียนและจำนวนนักเรียน จำแนกได้ดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-400 คน) มีจำนวน 17 โรง ได้แก่ โรงเรียนวัดโคนอน โรงเรียนวัดโตนด โรงเรียนวัดตะล่อม โรงเรียนวัดวิจิตรการนิมิต โรงเรียนวัดกำแพง โรงเรียนวัดประดู่ (พ่วงอุทิศ) โรงเรียนบางจาก (โกมลประเสริฐอุทิศ) โรงเรียนหมู่บ้านเกาะโพธิ์ โรงเรียนแก้วขำทับอุปถัมภ์ โรงเรียนวัดบัวผัน โรงเรียนวัดประเสริฐสุทธาวาส โรงเรียนวัดสน โรงเรียนบางไผ่ โรงเรียนราษฎร์บูรณะ โรงเรียนคลองรางจาก โรงเรียนสถานีพรมแดนและโรงเรียนคงโครัดอุทิศ

โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 401-800คน) มีจำนวน 20 โรง ได้แก่ โรงเรียนวัดชัยฉิมพลี โรงเรียนวัดทองศาลางาม โรงเรียนคลองพิทยาลงกรณ์ โรงเรียนวัดกก โรงเรียนวัดประชาบำรุง โรงเรียนวัดสารอด โรงเรียนวัดแจงร้อง โรงเรียนวัดศาลาแดง โรงเรียนบางเชือกหนัง โรงเรียนบางแค (เนื่องสังวาลอนุสรณ์) โรงเรียนเพชรเกษม โรงเรียนคลองบางแวก โรงเรียนวัดมะพร้าวเตี้ย โรงเรียนบ้านนายผล (แม้นสุวรรณอุปถัมภ์) โรงเรียนบ้านนายสี โรงเรียนพรหมราษฎร์รังสรรค์ โรงเรียนวัดนินสุขาราม โรงเรียนสามัคคีบำรุง โรงเรียนบางมด (ตันเปาว์วิทยาคาร) และโรงเรียนชูสินทองประดิษฐ์อนุสรณ์

โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 33 โรง (จำนวนนักเรียนมากกว่า 800 คน) ได้แก่ โรงเรียนวัดนิมมานรดี โรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม โรงเรียนวัดอ่างแกว โรงเรียนบ้านขุนประเทศ โรงเรียนประชาบำรุง โรงเรียนวัดหนองแขม โรงเรียนวัดอุดมรังสี โรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล โรงเรียนราชมนตรี(ปลื้ม-เชื่อมอนุกูล) โรงเรียนวัดสะแกงาม โรงเรียนวัดแสมดำ โรงเรียนวัดบางกระดี่ โรงเรียนวัดกำแพง โรงเรียนศาลเจ้า(ห้าวนุกูลวิทยา) โรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร์ โรงเรียนวัดเลา โรงเรียนวัดท่าข้าม โรงเรียนบางขุนเทียนศึกษา โรงเรียนวัดบางปะกอก โรงเรียนรัตนจีนะอุทิศ โรงเรียนคลองหนองใหญ่ โรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี โรงเรียนบางแค (เนื่องสังวาลอนุสรณ์) โรงเรียนวัดบุณยประดิษฐ์ โรงเรียนวัดม่วง โรงเรียนวัดราษฎ์บำรุง-เขตบางแค โรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ โรงเรียนนาหลวง โรงเรียนราษฎร์บูรณะ โรงเรียนวัดทุ่งครุ โรงเรียนบ้านนายเหรียญ โรงเรียนวัดบางบอน โรงเรียนหัวกระบือ

สถานศึกษาที่สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มกรุงเทพกลาง จำนวน 41 โรง 2) กลุ่มกรุงเทพใต้ จำนวน 58 โรง 3) กลุ่มกรุงเทพเหนือ จำนวน 46 โรง 4) กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำนวน 131 โรง 5) กลุ่มกรุงธนเหนือ จำนวน 91 โรง และ 6) กลุ่มกรุงธนใต้ จำนวน 70 โรง มีจำนวนทั้งสิ้น 437 โรง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สนใจศึกษาสถานศึกษาที่สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ มีทั้งหมด 7 เขต โรงเรียนที่อยู่ในเขตพื้นที่ต่อไปนี้ มีจำนวนทั้งหมด 70 โรง 1) เขตทุ่งครุ จำนวน 8

โรง 2) เขตบางขุนเทียน จำนวน 16 โรง 3) เขตบางแค จำนวน 12 โรง 4) เขตบางบอน จำนวน 9 โรง 5) เขตภาษีเจริญ จำนวน 13 โรง 6) เขตราษฎร์บูรณะ จำนวน 6 โรง 7) เขตหนองแขม จำนวน 6 โรง[90]

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ปาริฉัตร ช่อชิต ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัย พบว่า 1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดย ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารและจูงใจการทำงานเป็นทีม และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตามลำดับ 2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ ความมีประสิทธิภาพและขั้นตอนการทำงานที่เชื่อถือได้ความสัมพันธ์ของบุคลากรและทรัพยากร นวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ 3. สมรรถนะผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01[91]

วิมลรัตน์ ศรีสำอางค์และรชฏ สุวรรณกูฏ ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการทำงานเป็นทีม 3) ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน

---

[90]สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, "**ข้อมูลสถิติ**," เข้าถึงเมื่อ 23 ตุลาคม 2556, เข้าถึงได้จาก http://www.bangkokeducation.in.th/stat.php.

[91]ปาริฉัตร ช่อชิต, **"สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8"** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559), 100-101.

ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01[92]

วุฒิพงษ์ โรมพันธ์และศันสนีย์ จะสุวรรณ ได้ศึกษาเรื่องแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษาที่3 (หงาว-โตนเพชร) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ผลการวิจัยพบว่า 1. สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดกลาง จำนวน 52 คน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก จำนวน 40 คน สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดกลางและสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นครู ประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 5-10 ปี 2. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 (หงาว-โตนเพชร) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง โดยภาพรวมสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดกลางและสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 (หงาว-โตนเพชร) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระนอง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่าง คือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ส่วนด้านที่แตกต่างกัน คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมีวิสัยทัศน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 4.แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 (หงาว-โตนเพชร) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนองด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนทั้งสองขนาดมีการบริหารงาน ที่แตกต่างกันใน

---

[92]วิมลรัตน์ ศรีสำอาง และ รชฏ สุวรรณกูฏ, "**สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม**," สาขาบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม, 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2559): 80.

บริบท อย่างเช่น วิสัยทัศน์พันธกิจ การกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ในการวางแผนการบริหาร เป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายทางการศึกษาเพื่อให้ บรรลุตามความคาดหวังของครูผู้ปกครองและผู้เรียน[93]

สมเจตน์ พันธุโฆษิตและปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสมรรถนะตามตำแหน่งงาน มีมาตรฐานสูงที่สุด คืออยู่ใน ระดับมาก รองลงมาคือ สมรรถนะในการบริหารงานทั่วไป สมรรถนะในการบริหารงานบุคคลและสมรรถนะในการบริหารงานการเงินและงบประมาณ ตามลำดับ และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยลักษณะบุคคลและการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ด้านความสามารถในการจัดกระบวนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และปัจจัยด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ด้านความสามารถในการส่งเสริมให้มีการวิจัยในชั้นเรียน[94]

อนุเทพ กุศลคุ้ม ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพคุรุสภาในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลจากการศึกษา พบว่า 1) ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพคุรุสภา ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารด้านวิชาการ รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีและสารสนเทศ และด้านคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

---

[93]วุฒิพงษ์ โรมพันธ์ และศันสนีย์ จะสุวรรณ, **"แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย การจัดการศึกษาที่3 (หงาว-โตนเพชร) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง"** (การบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2559), 2355-2356.

[94]สมเจตน์ พันธุโฆษิต และปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน, "การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี," คณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี, **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี** 9, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2560): 96.

มัธยมศึกษา เขต 30 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05[95]

เอกชัย มดแสง และธีระพงศ์ บุศรากุล ได้ทำวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.38) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้าน การทำงานเป็นทีม ($\bar{x}$ = 4.47) รองลงมา คือด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{x}$ = 4.41) และด้านการบริการที่ดี ($\bar{x}$ = 4.35) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านพัฒนาตนเอง ($\bar{x}$ = 4.30) 2) ผลการเปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุ และตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05[96]

อาราฟัด หัดหนิ ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยสรุป พบว่า 1. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริการที่ดีรองลงมาได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเองและด้านการทำงานเป็นทีมตามลำดับ 2. ครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 ในรายด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01ส่วนครู ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน

---

[95]อนุเทพ กุศลคุ้ม, **"สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพคุรุสภา ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30"** (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, 2561), 93.

[96]เอกชัย มดแสง และธีระพงศ์ บุศรากุล, "สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง," สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, **วารสารศึกษาศาสตร์ มมร** 7, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2562): 161.

ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 ไม่ต่างกัน[97]

ปวีณา รอดเจริญและพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดนครปฐม ผลจากการศึกษาพบว่า 1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัด นครปฐม โดยภาพรวมและจำแนกรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเองและด้านการบริการที่ดี 2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและจำแนกรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมุ่งมั่นในชีวิต ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และด้านความสามารถในการปรับตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01[98]

วิชิต แสงสว่าง,สุรชัย เทียนขาวและเพื่อน ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์และ การบริการที่ดี 2) ระดับประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ด้านปรับกระบวนการทัศน์และทักษะครูไทย ด้านพัฒนาระบบบริการจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนและด้านวางระบบนิเวศน์ในการสนับสนุนการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของ

---

[97]อาราฟัด หัดหนิ, **"สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3"** (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 2562), 5.

[98]ปวีณา รอดเจริญ และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์, "สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดนครปฐม," **JOURNAL FOR SOCIAL SCIENCES RESEARCH** Vol. 10 No. 2, (July-December 2019): 62-63.

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 4) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์เรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้แก่ การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเองและด้านการบริการที่ดี ตัวแปรทั้ง 4 ร่วมพยากรณ์ได้ร้อยละ 68.70 [99]

ปวริศา มีศรีและโอฬาร กาญจนากาศ ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง การบริหารการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม และด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนที่นำมาศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ได้แก่ด้านความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครูความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจการทำงานของครูและด้านความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก 2) สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมีเพียง 3 สมรรถนะเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาตนเอง โดยทั้งหมดร่วมกันส่งผลได้มากถึงร้อยละ 47 เฉพาะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพียงสมรรถนะเดียวสามารถอธิบายได้มากถึงร้อยละ 39[100]

ณิชาภา ปรือทองและสุทธิพร บุญส่ง ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับการนำองค์กรของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะผู้บริหารของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยจัดเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ

---

[99]วิชิต แสงสว่าง สุรชัย เทียนขาว และเพื่อน, "สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6," คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ฉะเชิงเทรา, **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม** 14, 1 (มกราคม – มีนาคม 2563): 218-219.

[100]ปวริศา มีศรี และโอฬาร กาญจนากาศ, "สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1," คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี** 8, 1 (มกราคม-เมษายน 2563): 138.

ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพ การประกันคุณภาพการศึกษา และความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2. การนำองค์กรของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยจัดเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้แก่ การประเมินผลงานผู้บริหารการจัดลำดับความสำคัญและปรับปรุงทั่วทั้งองค์กร และการกำหนดทิศทางขององค์กร 3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับการนำองค์กรของสถานศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01[101]

นภารัตน์ หอเจริญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามงานวิจัย สรุปผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ มโนทัศน์ในตน คุณลักษณะ ความรู้ แรงจูงใจและทักษะ 2. การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียนมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์คิดสร้างสรรค์โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอและปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ 3. สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามมีความสัมพันธ์กัน (r_{xy}= .660) อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าภาพรวมสมรรถนะของผู้บริหาร (X_{tot}) กับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (Y_2) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ส่วนภาพรวมของสมรรถนะ

---

[101]ณิชาภา ปรือทอง และสุทธิพร บุญส่ง, "ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับการนำองค์กรของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7," สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ,**วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ 10**, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2559): 36.

ของผู้บริหาร (X_{tot}) กับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Y_5)มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ส่วนภาพรวมของการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y_{tot}) กับสมรรถนะของผู้บริหาร ในแต่ละด้าน พบว่าภาพรวมของการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y_{tot}) กับสมรรถนะของผู้บริหารด้านทักษะ (X_5) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ส่วนภาพรวมของการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y_{tot}) กับสมรรถนะของผู้บริหารด้านแรงจูงใจ (X_1) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดส่วนด้านสมรรถนะของผู้บริหารด้านทักษะ (X_5) กับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (Y_2) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดและด้านสมรรถนะของผู้บริหารด้านมโนทัศน์ในตน (X_3) กับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Y_5) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด[102]

เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย ได้ศึกษาเรื่ององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุณยานนท์ ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุณยานนท์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านคุณธรรม ด้านน้ำใจงาม ด้านการหาความรู้ ด้านครอบครัวที่ดีและด้านความสุขขององค์กรและสังคม ส่วนด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการผ่อนคลาย ด้านใช้เงินเป็นและด้านสุขภาพดี 2. ทัศนะของบุคลากรในโรงเรียนศรีบุณยานนท์ต่อองค์กรแห่งความสุข พบว่า ด้านสุขภาพดี: บุคลากรมีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและมีการตรวจสุขภาพประจำปีด้านน้ำใจงาม : บุคลากรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันแบ่งปันสิ่งต่างๆ ให้กัน และมีการทำงานเป็นทีม ด้านการผ่อนคลาย: บุคลากรมีการผ่อนคลายความเครียดด้วยการปรับใจรับสิ่งที่เกิดขึ้น สภาพปัญหา สถานการณ์ และใช้เวลาว่างกับครอบครัว ด้านการหาความรู้: บุคลากรมีการใฝ่หาความรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเอง ด้านคุณธรรม: บุคลากรมีคุณธรรม รู้จักให้อภัย นำคำสอนทางศาสนามาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้เงินเป็น: บุคลากรมีรายได้ที่เพียงพอ ไม่มีภาระหนี้สิน รู้จักการวางแผนการใช้เงิน ด้านครอบครัวที่ดี: บุคลากรให้ความสำคัญกับครอบครัว มีเวลาให้กับครอบครัว โดยการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน ด้านความสุข

---

[102]นภารัตน์ หอเจริญ, **"สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสงคราม"** (ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559), 83-84.

ขององค์กรและสังคม: บุคลากรมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กร เพราะมีส่วนร่วม และสังคมในการทำงานได้รับการยอมรับและรักองค์กร[103]

ธารินทร์ ระศร,พงษ์นิมิตร พงษ์ภิญโญ และพิมพ์พร จารุจิตร ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า 1. ความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายปัจจัยทุกปัจจัย 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง 4. สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยใช้ปัจจัยความสุขของครูผู้สอนเป็นตัวแปรพยากรณ์[104]

สถาพร พฤฑฒิกุล ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า 1. ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์โมเดลแบบพหุระดับ พบว่าความสุขในการทำงานของครูมีความผันแปรทั้งในระดับครูและระดับโรงเรียน โดยปัจจัยระดับครูพบว่าตัวแปรเชาว์อารมณ์ รายได้ของครูและความสัมพันธ์ในครอบครัวส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยระดับโรงเรียนพบว่าตัวแปรวิสัยทัศน์ผู้บริหารโรงเรียนและการรับรู้ในบทบาทของผู้บริหาร ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรความสัมพันธ์ในครอบครัวต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรบรรยากาศองค์กรและการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรรายได้ต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

---

[103]เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย, **"องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุณยานนท์"** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558), 70.

[104]ธารินทร์ ระศร พงษ์นิมิตร พงษ์ภิญโญ และพิมพ์พร จารุจิตร, "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21," ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, **วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม** 8, 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2560): 5.

.05 2. ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีลักษณะเป็นโมเดลแบบพหุระดับ สามารถใช้พยากรณ์ตัวแปรตามโดยรวมได้ร้อยละ 58[105]

พิกุล พุ่มช้างและปริญญา มีสุข ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย มีจำนวน 9 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ความสุขทางด้านจิตใจ 2) ความสุขทางด้านสังคม 3) ความสุขทางด้านการเงิน 4) ความสุขทางสมอง 5) ความสุขของครอบครัว 6) ความสุขทางด้านร่างกาย 7) ความสุขจากการปฏิบัติต้นอยู่ในระเบียบ 8) ความสุขทางวัฒนธรรม 9) ความสุขจากการผ่อนคลายสามารถอธิบายองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทยได้ร้อยละ 65.17[106]

ชวนชม ชินะตังกูร, ศิริชัย ชินะตังกูร และสมใจเดชบำรุง ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านอารมณ์ทางบวกอยู่ในระดับมากที่สุดส่วนด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านอารมณ์ทางลบในระดับต่ำอยู่ในระดับมาก[107]

ธนภร จันทร์สี,สุชาติ บางวิเศษและจำนง ศรีมังกร ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับความสุขในการทำงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านความสัมพันธ์ในที่ ทำงาน รองลงมาคือด้านผู้นำองค์การ ด้านค่านิยมร่วมองค์การ ด้านคุณลักษณะของงาน ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3. ความสุขในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

---

[105]สถาพร พฤฑฒิกุล, **"ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออก"** (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560), 61.

[106]พิกุล พุ่มช้าง และปริญญา มีสุข, **"การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย"** (ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี, 2560), 647.

[107]ชวนชม ชินะตังกูร ศิริชัย ชินะตังกูร และสมใจ เดชบำรุง, "ความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน," **วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย** 9, 2 (กรกฎาคม –ธันวาคม 2560): 37.

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติระดับ .01 ได้แก่ปัจจัย ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (X_5) ปัจจัยคุณลักษณะของงาน (X_1) ปัจจัยผู้นำองค์การ (X_4) และปัจจัยค่านิยมร่วมองค์การ (X_2) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (X_3)[108]

วัลลภ บุตรเกตุ ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า 1. วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต ความหลากหลายของบุคลากร เป้าประสงค์ขององค์กร การมอบอำนาจ ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การตัดสินใจ 2. ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับเรียงลำดับ ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ทางสงบครอบครัวดี ความรู้น้ำใจงาม ใช้เงินเป็น สังคมดี สุขภาพดี การผ่อนคลายดี 3. วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะที่คล้อยตามไปในทิศทางเดียวกัน[109]

งานวิจัยต่างประเทศ

อิบราฮิม (Ibrahim) ได้ศึกษาเรื่องมาตรฐานสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ผู้เริ่มต้นในฐานะผู้นำด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ ผลจากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารต้องมีสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความสามารถและความสนใจในการทำงาน ความซื่อสัตย์สุจริตและความมั่นใจในตัวเอง ความสามารถทางสังคมที่จำเป็นสำหรับครูใหญ่ของโรงเรียนเริ่มต้นคือความสามารถที่เกี่ยวข้องกับสังคม ความอ่อนไหว การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น การสื่อสาร ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ผู้บริหารโรงเรียนระดับเริ่มต้นส่วนใหญ่ต้องการ

---

[108]ธนภร จันทร์สี สุชาติ บางวิเศษ และจำนง ศรีมังกร, "**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเลย เขต 1**" (การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2560), 1236.

[109]วัลลภ บุตรเกตุ, "**วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9**" (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2562), 86-87.

สมรรถนะที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการเรียนรู้ จากนั้นจึงดำเนินการกับวัฒนธรรมของการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และความสัมพันธ์ในชุมชนของโรงเรียน[110]

เฟอรูดัน (Ferudun) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามมุมมองของผู้บริหารโรงเรียนและครู ผลจากการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญระหว่างการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนและครูเกี่ยวกับปัจจัยของสมรรถนะความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามมุมมองของผู้บริหารโรงเรียนและครู (LCI) และการรับรู้ในตนเองของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับความสามารถในการเป็นผู้นำ และการรับรู้ของครูเกี่ยวกับความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เป็นผลให้ผู้บริหารโรงเรียนประเมินความสามารถในการเป็นผู้นำในเชิงบวกมากขึ้น มีการเสนอข้อเสนอแนะหลายประการเพื่อปรับปรุงสมรรถนะความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน[111]

กาเญเต (Canete) ได้ศึกษาเรื่องระดับสมรรถนะของผู้บริหารระดับมัธยมศึกษาและผลการปฏิบัติงานด้านการบริหาร: พื้นฐานสำหรับโปรแกรมการฝึกอบรมในการจัดการโรงเรียน ผลจากการศึกษาพบว่าการประเมินประสิทธิภาพของหัวหน้าโรงเรียนส่วนใหญ่มาจากพื้นที่ผลลัพธ์หลัก (KRA) เป็นที่น่าพอใจมาก การศึกษายังพบว่ามีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างระดับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน (ในทุกด้าน) กับผลการปฏิบัติงานตาม RPMS ข้อมูลยังสะท้อนให้เห็นว่าค่าหายากทั้งหมดที่จัดอยู่ในระดับปานกลาง[112]

แอนดรู (Andrew) ได้ศึกษาเรื่อง S.M.I.L.E.S.: ผลหารที่แตกต่างเพื่อความสุขในการทำงาน ผลจากการศึกษาพบว่า มีผลลัพธ์ที่แตกต่างสำหรับการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งสรุปว่า คนแต่ละคนจะรู้จักชีวิตของตนเองทั้งในที่ทำงานและนอกที่ทำงาน และจะพยายามหาสิ่งต่างๆ มาเติมเต็มชีวิตเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งคนที่มีลักษณะนิสัยที่มีความสุขจะดูเป็นคนกระฉับกระเฉงมากกว่าและสามารถต่อสู้กับความกดดันต่างๆ ได้ โดยในการทำงานหากผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ก็จะ

---

[110]Ibrahim Bafadal, **Standards of Competency of Head of School Beginners as Leaders in Learning Innovation , Advances in Social Science, Education and Humanities Research** (volume 382, 2019), 13.

[111]Ferudun Sezgin, **School Administrators' Leadership Competencies According to the Views of School Administrators and Teachers, Education and Science** (Vol 1, 2019), 1.

[112]Esmole C. Canate, **Competency Level of Secondary School Administrator and Their Administrative Performance: Basis for a Training Program in School Management, Foundation University Dumaguete City** (2019), 4.

ทำให้ผู้ร่วมงานคนอื่นๆ มีความสุขไปด้วย การมีทัศนคติด้านบวกต่อสิ่งรอบรอบตัวก็มีผลต่อการทำงานเช่นกัน การมีความสุขที่มากจะช่วยให้มีพลัง และเป็นแรงกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเวลาที่เจอปัญหาต่าง ๆ โดยผู้นำควรจะสร้างความสามัคคีและเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ให้มีคุณภาพมากขึ้นภายในองค์กร โดยองค์กรนั้นต้องการผู้นำที่สร้างความสุขให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้[113]

กาซีมซาดีส (Ghasemzadeh) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันทางจิตใจของครู ความสุขของครูและองค์กร ภูมิอากาศ: การใช้แบบจำลองครูโรงเรียนสองระดับ ผลการวิจัยพบว่า ว่าความสุขในการทำงานของครูคือสำคัญในหมู่วิทยาลัยที่แตกต่างกันและ 62 เปอร์เซ็นต์ ของการปรับเปลี่ยนความสุขของครูเกิดจากความแตกต่างของโรงเรียนและร้อยละ 38 เนื่องจาก ตัวแปรระดับครู หมายความว่าครูได้รับผลกระทบจากการจัดห้องเรียน และบรรยากาศการจัดองค์กรของโรงเรียนต่างๆ หากปัจจัยที่นำไปสู่ความเอื้ออาทรสภาพแวดล้อมขององค์กรและความสุขของนักเรียนคือ สามารถนำไปปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพได้ในการสอนต่อไป[114]

พอลล่า และคณะ (Paula and Group) ได้ศึกษาเรื่องผลของความสุขของครูที่มีต่อสุขภาพของครู บทบาทสื่อกลางของความสุขในการทำงาน ผลจากการศึกษาพบว่า ความสุขของครูในที่ทำงานเป็นตัวกลางในความสัมพันธ์ระหว่างความสุขทางอารมณ์กับสุขภาพของครู และสื่อความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองกับสุขภาพของครูได้อย่างเต็มที่ เท่าที่ทราบ บทบาทสื่อกลางของความสุขของครูไม่เคยถูกกล่าวถึงมาก่อน เกี่ยวกับมิติเหล่านี้ ในเวลาเดียวกัน การค้นพบของเราได้ยืนยันบทบาทของความภาคภูมิใจในตนเองในการสนับสนุนพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพซึ่งจะช่วยส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจ นอกจากนี้ จากผลการศึกษาของเราพบว่า เมื่อครูยอมรับว่าสถานที่ทำงานเป็นบริบทที่พวกเขารู้สึกมีความสุข ผลกระทบของความสุขในลักษณะนิสัยและความภาคภูมิใจในตนเองที่มีต่อสภาวะสุขภาพจะสูงขึ้น มีการหารือถึงมาตรการที่มีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของครู[115]

---

[113]Sharov S. Andrew, **S.M.I.L.E.S.: The Differentiating Quotient for Happiness at Work** (London: Macmillan Publishers, 2018), 132.

[114]S. Ghasemzadeh, **Teacher's Mental Engagement, Teacher's Happiness, and Organizational Climate: Using Two-Level Teacher-School Modeling, Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling Vol,** 11 (No. 40, 2019), 83.

[115]Paula Benevene and Group, **Effect of Teachers' Happiness on Teachers' Health. The Mediating Role of Happiness at Work, Front. Psychol**. (October, 2019), 235.

ซารีฟะห์ (SYARIFAH) ได้ศึกษาเรื่อง การสอนอย่างมีสติสัมปชัญญะเพื่อปรับปรุงความสุขของครู ผลจากการศึกษาพบว่าการฝึกก่อนและหลังการฝึกเพิ่มขึ้น การฝึกอบรม โดยอาศัยสติสามารถพัฒนาเป็นการบำบัดทางเลือกเพื่อความสุขของครูได้ สติเป็นสภาวะ ที่สามารถทำได้โดยใช้ศักยภาพของทรัพยากรภายใน ดังนั้น การฝึกสอนอย่างมีสตินั้นจริงๆแล้ว เป็นไปได้โดยครูผ่านแบบฝึกหัดที่มีโครงสร้าง ผ่านการฝึกสอนอย่างมีสติ ครูมีความรู้สึกดีๆ ผ่านอารมณ์เชิงบวก รู้สึกดีกับปัจจุบัน และมีทัศนคติที่มองโลกในแง่ดีต่ออนาคตและเพื่อให้บรรลุ ความสุข ความสุขเป็นแนวคิดที่หมายถึงอารมณ์เชิงบวกที่บุคคลสัมผัสได้ตลอดจนกิจกรรมเชิงบวกเป็นที่ชื่นชอบของแต่ละคน สุดท้ายนี้ นักวิจัยสามารถทดสอบประสิทธิภาพของการฝึกสอนอย่างมีสติกับ จำนวนตัวอย่างมากขึ้น และสามารถทดสอบประสิทธิผลของการฝึกสติกับการเปรียบเทียบการสอนด้วยสติได้ภาพในระดับโรงเรียนต่างๆ เช่น ครูอนุบาล ประถม หรือมัธยม[116]

ซูลแมน (Schulman) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขมวลรวมประชาชาติ คุณค่าของอังกฤษ และทักษะที่ไม่เกี่ยวกับการรับรู้: บทบาทและมุมมองของครูในภูฏานและอังกฤษ ผลจากการศึกษาพบว่ามีการดำเนินการกลุ่มสนทนาและการสังเกตในห้องเรียนของครูในอังกฤษและครูในภูฏาน ในแต่ละกรณีเราพูดคุยกันนโยบายและบริบทของหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของโรงเรียนสู่สังคมและในความหมายนี้เองที่สื่อถึงตัวครูเอง ในการเปรียบเทียบนี้เราพบการบรรจบกันในการแสดงออกของเน้นการนำเสนอหลักสูตร "เกิน" และในการแชร์เป้าหมายชาตินิยมของการเสนอการศึกษาค่านิยมบางประเภท แต่นอกจากนี้เรายังพบความแตกต่างในวิธีที่ครูคิด เกี่ยวกับบทบาทของครูและความสัมพันธ์กับนักเรียน วัฒนธรรมของโรงเรียน และหากแนวโน้มทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับทักษะที่ไม่เกี่ยวกับการรับรู้ควรวัดและประเมิน[117]

โยเนะ (Yone) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขเชิงปรากฏการณ์ของครูประวัติศาสตร์และภูมิศาสตร์ในชนบท ผลจากการศึกษาพบว่า การวิจัยมุ่งเน้นจากเชิงคุณภาพแนวทางและกระบวนทัศน์การตีความ ข้อมูลได้มาจากกลุ่มตัวอย่างที่ประกอบด้วยอาจารย์ที่บรรยายประสบการณ์ของพวกเขาผ่านเกร็ดเล็กเกร็ดน้อย นอกจากนี้ยังใช้การสังเกตอย่างใกล้ชิดและการสัมภาษณ์เชิงสนทนาเป็นเครื่องมือและเทคนิคต่างๆ การวิเคราะห์และตีความข้อมูลที่ได้รับอนุญาตให้ค้นพบความหมายส่วนบุคคลและ

---

[116]SYARIFAH SETIANA ARDIATI, **Effectiveness Mindful Teaching to Improve Teacher Happiness, EDUCARE: International Journal for Educational Studies**, Volume 11 (2, 2019), 109.

[117]Matthew J. Schulman, **Gross National Happiness, British Values, and non-cognitive skills: the role and perspective of teachers in Bhutan and England**, EDUCATIONAL REVIEW (2019), 1.

กลุ่ม เช่น ความสุข การสะท้อน ความพอใจ ความสงบ จึงสร้างเป็นหน่วยเฉพาะเรื่องทั่วไปของการศึกษานี้: ความสุขของครู คือ ความบริบูรณ์ ความเป็นอยู่ และความพึงพอใจ อันเป็นที่มาของคำสอนทั้งหมด การเปลี่ยนแปลง สรุปได้ว่าการศึกษามีลักษณะของการกระตุ้นและความพึงพอใจใน ฝึกความสุขในการสอนให้เป็นนิสัยที่นำไปสู่การคิดที่ยืดหยุ่นขึ้นและค้นพบทางเลือกที่ดีขึ้น เพื่อการเปลี่ยนแปลง[118]

สรุป

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ดังที่กล่าวมาแล้วในข้างต้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ในกระบวนการการบริหารจัดการสมรรถนะของผู้บริหารมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์เป็นปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้บุคลากรภายในโรงเรียนมีความสุขในทุกๆ มิติ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ สมรรถนะข้าราชการกรุงเทพมหานคร ที่ได้กล่าวถึง สมรรถนะผู้บริหารไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1. คุณธรรมและจริยธรรม 2. การบริการที่ดี 3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4. ทำงานเป็นทีม 5. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและแนวคิดเกี่ยวกับความสุข ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของคู่มือการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happinometer) ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ในการบริหารมาจัดการความสุขของครู ประกอบด้วย 9 ด้าน ซึ่งได้แก่ 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)

---

[118]Yone Vilchez Cisnerosc and Group, **Phenomological Happiness of the History and Geography Teacher in Rural, International Journal of Higher Educatio** (Vol. 9, 2020), 41.

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้บุคลากรในโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ประชากรมีจำนวน 70 โรงเรียนและทำการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ใช้ตารางประมาณขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้จำนวน 57 โรงเรียนและผู้ให้ข้อมูลคือ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 2) ครู จำนวน 1 คน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 114 คน เป็นผู้ให้ข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย ดังนั้นเพื่อให้การวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดแนวทางและรายละเอียดต่างๆ ของการวิจัยซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามขั้นตอนของการวิจัยตามกรอบที่วางเอาไว้และเพื่อให้วิธีวิจัยดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและระเบียบ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

ในขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนการจัดเตรียมโครงการวิจัยตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาสภาพปัญหาของการวิจัย จากเอกสาร ตำรา ข้อมูล สถิติ การวิจัยของบุคคล คณะบุคคลและหน่วยงานต่างๆ รวมถึงวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำมา รวบรวม จัดระเบียบ เรียบเรียงและสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้ โดยจัดทำเป็นโครงการ เพื่อเสนอกับอาจารย์ที่ปรึกษาและขอคำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น ความคิดเห็นในการจัดทำโครงร่างการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำ หาข้อบกพร่อง เพื่อนำมาปรับแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ ถูกต้องครบถ้วนในเนื้อหาและรายละเอียดมากยิ่งขึ้นและนำเสนอต่อภาควิชาฯ เพื่ออนุมัติหัวข้อโครงร่างงานวิจัยต่อบัณฑิตวิทยาลัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด โดยนำข้อสรุป ผลการชี้แนะนำมาปรับแก้ นำไปสร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือตามกรอบแนวคิด ขอบเขตการวิจัยและเครื่องมือที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ (ioc) เพื่อหาจุดบกพร่องนำมา ปรับแก้และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ต่อจากนั้นนำไปทดลองใช้ (tryout) และนำผลที่ได้จากการนำทดลองใช้(tryout) มาปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือ โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา ต่อจากนั้นจึงจัดทำเครื่องมือที่ได้จากการปรับปรุงแก้ไข เป็นฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ในเนื้อหาของแบบสอบถามที่เก็บมาได้ นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลการวิเคราะห์ เพื่อจะดำเนินการต่อไปในขั้นตอนที่ 3 คือขั้นตอนการรายงานผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

เป็นขั้นตอนการจัดทำร่างรายงานผลการวิจัย เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขในข้อบกพร่อง ตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดพิมพ์และส่งรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อบัณฑิตวิยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติจบการศึกษาตามหลักสูตร

ระเบียบวิธีวิจัย

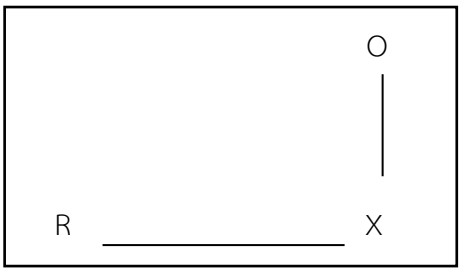
เพื่อให้งานวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในครั้งนี้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย โดยเรียงตามลำดับ ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบของการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แผนแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ที่มีแผนแบบของการวิจัยในลักษณะของการใช้กลุ่มตัวอย่างเดียว โดยการศึกษาสภาวะการ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case studies)[119] ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้

---

[119] พวงรัตน์ ทวีรัตน์, **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**, พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543), 60.



เมื่อ R หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (กลุ่มกรุงธนใต้) มีจำนวนทั้งสิ้น 70 โรง จำแนกตามเขต ได้ดังนี้ 1) เขตทุ่งครุ รวมทั้งสิ้น 8 โรง 2) เขตบางขุนเทียน รวมทั้งสิ้น 16 โรง 3) เขตบางแค รวมทั้งสิ้น 12 โรง 4) เขตบางบอน รวมทั้งสิ้น 9 โรง 5) เขตภาษีเจริญ รวมทั้งสิ้น 13 โรง 6) เขตราษฎร์บูรณะ รวมทั้งสิ้น 6 โรง และ7) เขตหนองแขม รวมทั้งสิ้น 6 โรง

กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การกำหนดตารางประมาณขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)[120] แล้วผู้วิจัยจึงได้ใช้การสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) จำแนกประเภทเป็น 7 เขตและใช้การสุ่มอย่างง่ายในการเลือก จากโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (กลุ่มกรุงธนใต้)

ผู้ให้ข้อมูล

กำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน คือ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 2) ข้าราชการครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 118 คน ซึ่งผู้วิจัยได้จำแนกในตาราง ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล โดยได้จำแนกตามเขตพื้นที่และขนาดของโรงเรียน ไว้ในตารางดังนี้

---

[120] Robert V. Krejcie and Daryle W. and Morgan, "Determining Sample Size for Research Activities," **Journal Educational and Psychological Measurement 30**, 3 (December 1970): 607-610.

ตารางที่ 1 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

ที่	โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (กลุ่มกรุงธนใต้)	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่มตัวอย่าง	ผู้ให้ข้อมูล		รวม
		รวม	รวม	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ครู	
1	เขตท่งครุ	8	7	1	1	14
2	เขตบางขุนเทียน	16	13	1	1	26
3	เขตบางแค	12	10	1	1	20
4	เขตบางบอน	9	8	1	1	16
5	เขตภาษีเจริญ	13	11	1	1	22
6	เขตราษฎร์บูรณะ	6	5	1	1	10
7	เขตหนองแขม	6	5	1	1	10
รวม		**70**	**59**	**1**	**1**	**118**

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน

2.ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตัวแปรต้น (X_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารตามแนวคิดสมรรถนะของสำนักงานสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) คุณธรรมและจริยธรรม 2) การบริการที่ดี 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) ทำงานเป็นทีม 5) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. คุณธรรมและจริยธรรม (X_1) หมายถึง การครองตนและการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความสำนึกและรับผิดชอบต่อตนเองตลอดจนวิชาชีพของตน เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ

2. การบริการที่ดี (X_2) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความตั้งใจ ความพยายาม ความพร้อมในการให้บริการ ประชาชนและอุทิศเวลาที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_3) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานและคุณภาพงานที่กำหนดหรือให้เกินจากมาตรฐานที่กำหนด

4. ทำงานเป็นทีม (X_4) หมายถึง การทำงานโดยมีพฤติกรรมที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่นและมีความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

5. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (X_5) หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้เพื่อพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอีก ทั้งยังรู้จักพัฒนา ปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์[121]

ตัวแปรตาม (Y_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับความสุขของครูตามแนวคิดของศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคณะ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ 1) สุขภาพดี 2) ผ่อนคลายดี 3) น้ำใจดี 4) จิตวิญญาณดี 5) ครอบครัวดี 6) สังคมดี 7) ใฝ่รู้ดี 8) สุขภาพเงินดี 9) การงานดี ดังรายละเอียดดังนี้

1. สุขภาพดี (Happy: Y_1) หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมการบริโภคที่ดีเหมาะสม มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง คือ ภาวะอ้วนลงพุง ออกกำลังกาย สูบบุหรี่ ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และความพึงพอใจต่อสุภาพกาย

2. ผ่อนคลายดี (Happy Relax: Y_2) หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเองและทำให้ชีวิตง่าย สบายๆ คือ ความพอเพียงในการพักผ่อน กิจกรรมหย่อนใจ ความเครียด ชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง และการจัดการกับปัญหาในชีวิต

3. น้ำใจดี (Happy Heart: Y_3) หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวมและมีเมตตากับคนรอบข้าง คือ ความรู้สึกเอื้ออาทร การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์เหมือนพี่เหมือนน้อง การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนการทำงาน การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมและการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

---

[121] สำนักงานสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, **คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ** (กลุ่มงานระบบบริหารและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล, 2556), ข2-ข6.

4. จิตวิญญาณดี (Happy Soul: Y_4) หมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนักถึงคุณธรรมและศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้และมีความกตัญญูรู้คุณ คือ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทานและการปฏิบัติกิจตามศาสนา การให้อภัย การยอมรับและการขอโทษ รวมถึงการตอบแทนผู้มีพระคุณ

5. ครอบครัวดี (Happy Family: Y_5) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจและอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง คือ เวลาอยู่กับครอบครัว การทำกิจกรรมกับครอบครัวและมีความสุขกับครอบครัว

6. สังคมดี (Happy Society: Y_6) หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน สังคมสงบสุขและการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

7. ใฝ่รู้ดี (Happy Brain: Y_7) หมายถึง การที่บุคคลมีความตื่นตัว กระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาและพอใจที่จะแสดงความทันสมัยอยู่เสมอ คือ การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ การพัฒนาตนเองและโอกาสในการพัฒนาตนเอง

8. สุขภาพเงินดี (Happy Money: Y_8) หมายถึง การที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับ จ่ายและการออมเงินในแต่ละเดือน คือ การผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ การชำระหนี้เงินออมและความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับ

9. การงานดี (Happy work-life: Y_9) หมายถึง การที่บุคคลมีความสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพันและความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร คือ ความสุขต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร การได้รับการดูแลด้านสุขภาพ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน ความเหมาะสมของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงในอาชีพ ความเสี่ยงจากการทำงาน การลาออกจากงาน การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้างและการทำงานอย่างมีความสุข[122]

---

[122] ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล** (นครปฐม: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด, 2555), 30-33.

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scales) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) และได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ในแบบสอบถามมีส่วนประกอบ รายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันและประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยมีคำตอบให้เลือก

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารตามแนวคิดของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความสุขของครูตามแนวคิดของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับตามแนวคิดลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale)[123] โดยกำหนดค่าคะแนนของแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร/ความสุขของครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับที่ 2 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร/ความสุขของครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับน้อย มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับที่ 3 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร/ความสุขของครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับที่ 4 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร/ความสุขของครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับที่ 5 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร/ความสุขของครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

---

[123] Rensis Likert, **New pattern of Management** (New York: McGraw-Hill Book Company, 1961), 74.

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครและได้ขอคำชี้แนะ คำแนะนำจากอาจารย์ผู้ควบคุมงานวิจัย มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อจัดสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดแนวคิดและกรอบการทำงานวิจัย เพื่อไปสู่การกำหนดโครงสร้างแบบสอบถามในตอนที่ 2 ประกอบด้วย สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามแนวคิดของสำนักงานสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) คุณธรรมและจริยธรรม 2) การบริการที่ดี 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) ทำงานเป็นทีม 5) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ 1) สุขภาพดี 2) ผ่อนคลายดี 3) น้ำใจดี 4) จิตวิญญาณดี 5) ครอบครัวดี 6) สังคมดี 7) ใฝ่รู้ดี 8) สุขภาพเงินดี 9) การงานดี

ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในแต่ละด้านและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบ แล้วนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) เพื่อปรับปรุง แก้ไขจุดบกพร่อง สำนวนการเขียนตามคำเสนอแนะ เพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของเนื้อหา (IOC: Index of Item – Objective Congruence) ในแบบสอบถาม โดยมีค่า IOC ระหว่าง 0.6 – 1.00

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับแก้ แล้วนำมาทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนที่ไม่ใช่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 โรง โรงเรียนละ 2 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 30 คน

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมัน (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Conbach)[124] โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α = coefficient) โดยผลที่ได้ของค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.923

ขั้นตอนที่ 6 ปรับแก้ แบบสอบถามและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

---

[124] Lee J. Cronbach, **Essentials of Psychological Testing**, 3th ed (New York: Harper & Row Publisher, 1974), 161.

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือถึงคณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย โดยผ่านหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือ ขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนหรือรักษาการแทนโรงเรียนและข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยจะทำการติดต่อประสานกับโรงเรียนส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์และเดินทางนำส่งแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้จัดให้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการแทนโรงเรียนและข้าราชการครูเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลทั้งหมดมาเรียบเรียง จัดระเบียบข้อมูล ลงรหัสและทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณหาค่าสถิติดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา โดยเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์นำมาใช้ในการวิเคราะห์

2. นำข้อมูลมาเรียบเรียง จัดระเบียบลงรหัสข้อมูลในแบบสอบถาม ให้ค่าคะแนนและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป[125]

3. นำผลวิเคราะห์เสนอเป็นตารางและบรรยาย อธิบายประกอบ

---

[125]ดำรงค์ ทิพย์โยธา, **การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS** (ภาควิชาคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553), 23-44.

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องและเรียบร้อยแล้ว จึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติตามแนวทาง ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การคำนวณค่าความถี่ (frequency: f) และค่าร้อยละ (percentage: %)

2. การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: $\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ที่ได้ ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)[126] ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 – 1.49 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร/ความสุขของครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 – 2.49 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร/ความสุขของครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 – 3.49 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร/ความสุขของครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 – 4.49 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร/ความสุขของครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 – 5.00 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร/ความสุขของครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ซึ่งพิจารณาระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ โดยใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ โดยถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยหรือไม่มีความสัมพันธ์กันของทั้งสองตัวแปร สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 – 1.00 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหาร/ความสุขของครู มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

---

[126] John W. Best, **Research in Education,** 3th ed (New Jersey: Prentice – Hall, Inc, 1981), 174.

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 – 0.69 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหาร/ความสุขของครู มีความสัมพันธ์กันในระดับกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 – 0.29 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหาร/ความสุขของครู มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ[127]

สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยในการวิเคราะห์ (unit of analysis) และทำการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยใช้ตารางประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) แล้วจึงจำแนกแบ่งประเภทเป็น 7 เขต ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 57 โรง ผู้ให้ข้อมูลคือ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 2) ครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 114 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร(กลุ่มกรุงธนใต้) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (frequency: f) และค่าร้อยละ (percentage: %) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: $\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) และการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s product moment correlation coefficient)

---

[127]Adam Lund and Mark Lund, "**Pearson Product-Moment Correlation**," 2020, laerd statistics, https://statistics.laerd.com/statistical-guides/pearson-correlation-coefficient-statistical-guide.php.

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 57 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 96.61 โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน 2) ครู นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปแกรมสำเร็จรูปและนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยได้จำแนกข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู รวมทั้งสิ้น 57 โรงเรียน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันและประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน โดยหาค่าความถี่ (frequency: f) และค่าร้อยละ (percentage: %) ดังตารางนี้

ตารางที่ 2 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	**เพศ**		
	1. ชาย	72	63.16
	2. หญิง	42	36.84
รวม		**114**	**100.00**
2	**อายุ**		
	1. ไม่เกิน 25 ปี	10	8.77
	2. 26 – 34 ปี	37	32.46
	3. 35 – 44 ปี	20	17.54
	4. 45 ปี ขึ้นไป	47	41.23
รวม		**114**	**100.00**
3	**ระดับการศึกษาสูงสุด**		
	1. ปริญญาตรี	58	50.88
	2. ปริญญาโท	47	41.23
	3. ปริญญาเอก	9	7.89
รวม		**114**	**100.00**
4	**ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน**		
	1. ผู้อำนวยการโรงเรียน	57	50.00
	2. ครู	57	50.00
รวม		**114**	**100.00**
5	**ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน**		
	1. ไม่เกิน 10 ปี	44	38.60
	2. 11 – 19 ปี	17	14.91
	3. 20 – 29 ปี	17	14.91
	4. 30 ปีขึ้นไป	36	31.58
รวม		**114**	**100.00**

จากตารางที่ 2 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 114 คน โดยจะเรียงลำดับจากมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามเป็นส่วนใหญ่พบว่า เป็นเพศชาย มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 63.16 และ เป็นเพศหญิง มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 36.84 สำหรับช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะเรียงลำดับจากผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้จำนวนคะแนนมากที่สุด คือ ในช่วงที่มีอายุ 45 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 41.23 คน ลำดับรองลงมา อายุระหว่าง 26 – 34 ปี มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 32.46 ลำดับต่อมารองลงมา คือ อายุระหว่าง 35 – 44 ปี มีจำนวนคน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 17.54 และลำดับที่น้อยที่สุด คือ ไม่เกิน 25 ปี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.77 สำหรับระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม ในระดับที่มีจำนวนคะแนนมากที่สุด คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 50.88 ลำดับรองลงมา คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 41.23 และในลำดับที่น้อยที่สุด คือ ระดับปริญญาเอก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.89 ในส่วนของตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบแบบสอบถาม คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และครู จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน ผลจากการตอบแบบสอบถาม ในระดับที่มีจำนวนคะแนนมากที่สุด คือ ช่วงอายุประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ไม่เกิน 10 ปี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 ในลำดับต่อมา ช่วงอายุประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 30 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 31.58 ลำดับต่อมา ช่วงอายุประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 11 – 19 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.91 และ ช่วงอายุประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 20 – 29 ปี มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.91 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ในส่วนของการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อตอบข้อคำถามสำหรับการวิจัย ในการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: $\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) โดยได้นำค่าที่ได้จากการวิเคราะห์นี้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ที่ได้กำหนดและแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังรายละเอียดในตารางที่ 3 ถึงตารางที่ 8 ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม (X_{tot})

(n=57)

ด้าน	สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (X_{tot})	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	คุณธรรมและจริยธรรม (X_1)	4.66	0.18	มากที่สุด
2	การบริการที่ดี (X_2)	4.35	0.15	มาก
3	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_3)	4.49	0.17	มาก
4	ทำงานเป็นทีม (X_4)	4.30	0.19	มาก
5	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (X_5)	4.09	0.30	มาก
โดยภาพรวม (X_{tot})		**4.38**	**0.16**	**มาก**

จากตารางที่ 3 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยที่เป็นภาพรวม (X_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.16) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = 0.18) นอกจากนั้นอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ โดยเรียงลำดับจากมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = 0.17) ด้านการบริการที่ดี ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.15) และด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งอยู่ระหว่าง 0.15 - 0.30 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

เมื่อวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร รายด้านในแต่ละข้อได้ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดในดังรายละเอียดใน ตารางที่ 4 ถึง ตารางที่ 8 มีดังนี้

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

(n=57)

ข้อที่	คุณธรรมและจริยธรรม (X_1)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	ปฏิบัติตามหลักครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	4.28	0.33	มาก
2	ปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม	4.67	0.47	มากที่สุด
3	มีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อตนและวิชาชีพของตน	4.76	0.29	มากที่สุด
4	ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของอาชีพข้าราชการ	4.74	0.33	มากที่สุด
5	มีจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่และวิชาชีพของตน	4.89	0.25	มากที่สุด
ภาพรวม		**4.66**	**0.18**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยที่เป็นภาพรวม (X_{tot}) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = 0.18) นอกจากนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน คือ โดยเรียงลำดับจากมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ คือ มีจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่และวิชาชีพของตน ($\overline{X}$ = 4.89, S.D. = 0.25) มีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อตนและวิชาชีพของตน ($\overline{X}$ = 4.76, S.D. = 0.29) ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของอาชีพข้าราชการ ($\overline{X}$ = 4.74, S.D. = 0.33) และปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม ($\overline{X}$ = 4.67, S.D. = 0.47) นอกจากนั้นอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ปฏิบัติตามหลักครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.25 - 0.47 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการบริการที่ดี

(n=57)

ข้อที่	การบริการที่ดี (X_2)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	ให้บริการผู้อื่นด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจ	4.39	0.33	มาก
2	เต็มใจให้บริการเพื่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ	4.26	0.35	มาก
3	เสียสละและอุทิศเวลาในการให้บริการผู้อื่น	4.06	0.17	มาก
4	มีความพร้อมในการให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก	4.19	0.30	มาก
5	มีพฤติกรรมเป็นมิตรและอัธยาศัยที่ดีต่อผู้รับบริการ	4.84	0.30	มากที่สุด
ภาพรวม		**4.35**	**0.15**	**มาก**

จากตารางที่ 5 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยที่เป็นภาพรวม (X_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.15) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ มีพฤติกรรมเป็นมิตรและอัธยาศัยที่ดีต่อผู้รับบริการ ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.30) นอกจากนั้นอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ โดยเรียงลำดับจากมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ คือ เสียสละและอุทิศเวลาในการให้บริการผู้อื่น ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = 0.17) มีความพร้อมในการให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.30) เต็มใจให้บริการเพื่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.35) และให้บริการผู้อื่นด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจ ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งอยู่ระหว่าง 0.17 - 0.35 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

(n=57)

ข้อที่	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_3)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน	4.69	0.32	มากที่สุด
2	มุ่งปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้มีคุณภาพ บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด	4.62	0.36	มากที่สุด
3	พยายามปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด	4.67	0.35	มากที่สุด
4	มีการวางแผนพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	4.25	0.27	มาก
5	มีความสามารถในการวิเคราะห์ผลได้ ผลเสียและสามารถตัดสินใจได้ แม้จะมีความเสี่ยง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย	4.20	0.28	มาก
ภาพรวม		**4.49**	**0.17**	**มาก**

จากตารางที่ 6 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยที่เป็นภาพรวม (X_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = 0.17) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือโดยเรียงลำดับจากมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.32) พยายามปฏิบัติหน้าที่ ให้เกิดผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด ($\overline{X}$ = 4.67, S.D. = 0.35) และมุ่งปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้มีคุณภาพ บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.36) นอกจากนั้นอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ โดยเรียงลำดับจากมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ คือ มีการวางแผนพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.27) และมีความสามารถในการวิเคราะห์ผลได้ ผลเสียและสามารถตัดสินใจได้ แม้จะมีความเสี่ยง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งอยู่ระหว่าง 0.27 - 0.36 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านทำงานเป็นทีม

(n=57)

ข้อที่	ทำงานเป็นทีม (X_4)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.13	0.29	มาก
2	มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	4.12	0.25	มาก
3	สร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.18	0.29	มาก
4	ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	4.80	0.31	มากที่สุด
5	มีความเป็นผู้นำที่สามารถสื่อสาร จูงใจและขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายได้	4.25	0.36	มาก
ภาพรวม		**4.30**	**0.19**	**มาก**

จากตารางที่ 7 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยที่เป็นภาพรวม (X_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.19)เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ($\overline{X}$ = 4.80, S.D. = 0.31) นอกจากนั้นอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ โดยเรียงลำดับจากมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ คือ มีความเป็นผู้นำที่สามารถสื่อสาร จูงใจและขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายได้ ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.36) สร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.29) และมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.29) และมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งอยู่ระหว่าง 0.25 - 0.36 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

(n=57)

ข้อที่	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (X_5)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	มีความตั้งใจใฝ่เรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.35	0.38	มาก
2	นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริงเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	4.12	0.44	มาก
3	มีการประยุกต์ใช้ความรู้และเทคโนโลยีต่างๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์	3.84	0.38	มาก
4	สามารถสร้างสรรค์ผลงานวิชาการหรือองค์ความรู้ใหม่ได้	4.33	0.51	มาก
5	นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์	3.80	0.38	มาก
ภาพรวม		**4.09**	**0.30**	**มาก**

จากตารางที่ 8 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยที่เป็นภาพรวม (X_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ คือ มีความตั้งใจใฝ่เรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.38) สามารถสร้างสรรค์ผลงานวิชาการหรือองค์ความรู้ใหม่ได้ ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.51) นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = 0.44) มีการประยุกต์ใช้ความรู้และเทคโนโลยีต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ($\overline{X}$ = 3.84, S.D. = 0.38) และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ($\overline{X}$ = 3.80, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งอยู่ระหว่าง 0.38 - 0.51 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

สำหรับในตอนที่ 3 นี้ เป็นตารางแสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งรายด้านและรายข้อ โดยรายด้านมีทั้งหมด 9 ด้าน ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: $\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 57 โรงเรียน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ตามที่ได้กำหนดไว้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดในตารางที่ 9 ถึงตารางที่ 18 ดังนี้

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม (Y_{tot})

(n=57)

ด้าน	ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (Y_{tot})	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	สุขภาพดี (Y_1)	3.56	0.53	มาก
2	ผ่อนคลายดี (Y_2)	3.55	0.23	มาก
3	น้ำใจดี (Y_3)	4.12	0.36	มาก
4	จิตวิญญาณดี (Y_4)	3.88	0.34	มาก
5	ครอบครัวดี (Y_5)	3.99	0.32	มาก
6	สังคมดี (Y_6)	3.70	0.37	มาก
7	ใฝ่รู้ดี (Y_7)	3.60	0.38	มาก
8	สุขภาพเงินดี (Y_8)	3.54	0.30	มาก
9	การงานดี (Y_9)	4.05	0.31	มาก
โดยภาพรวม (Y_{tot})		**3.78**	**0.21**	**มาก**

จากตารางที่ 9 พบว่า ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยที่เป็นภาพรวม (Y_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.78, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ คือ การงานดี ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = 0.21) น้ำใจดี ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = 0.36) ครอบครัวดี ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.32) จิตวิญญาณดี ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = 0.34) สังคมดี ($\overline{X}$ = 3.70, S.D. = 0.37) ใฝ่รู้ดี ($\overline{X}$ = 3.60, S.D. = 0.38) สุขภาพดี ($\overline{X}$ = 3.56, S.D. = 0.53) ผ่อนคลายดี ($\overline{X}$ = 3.55, S.D. = 0.23) และสุขภาพเงินดี ($\overline{X}$ = 3.54, S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งอยู่ระหว่าง 0.23 - 0.52 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านสุขภาพดี (Happy Body)

(n=57)

ข้อที่	สุขภาพดี (Happy Body : Y_1)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน	3.80	0.38	มาก
2	มีพฤติกรรมการบริโภคที่ดี / เหมาะสม	3.72	0.42	มาก
3	พอใจในสภาวะ สุขภาพกายของตนเอง	3.81	0.55	มาก
4	มีการออกกำลังกาย เป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ	3.48	0.39	ปานกลาง
5	มีการตรวจสุขภาพของตนเองเป็นประจำ	3.25	0.32	ปานกลาง
ภาพรวม		**3.56**	**0.53**	**มาก**

จากตารางที่ 10 พบว่า ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยที่เป็นภาพรวม (Y_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.56, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ คือ พอใจในสภาวะ สุขภาพกายของตนเอง ($\overline{X}$ = 3.81, S.D. = 0.55) มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน ($\overline{X}$ = 3.80, S.D. = 0.38) และมีพฤติกรรมการบริโภคที่ดี / เหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.72, S.D. = 0.42) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ โดยเรียงลำดับจากมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ มีการออกกำลังกาย เป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 3.48, S.D. = 0.39) และมีการตรวจสุขภาพของตนเองเป็นประจำ ($\overline{X}$ = 3.25, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งอยู่ระหว่าง 0.32 - 0.55 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax)

(n=57)

ข้อที่	ผ่อนคลายดี (Happy Relax : Y_2)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	สามารถบริหารจัดการเวลาในแต่ละวันได้	3.67	0.41	มาก
2	มีการพักผ่อนที่เพียงพอและอย่างมีคุณภาพ	3.83	0.48	มาก
3	พอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง	3.43	0.48	ปานกลาง
4	ใช้ชีวิตอย่างสมถะ เรียบง่าย มีกิจกรรม/กิจวัตรที่เป็นไปตามที่คาดหวัง	3.52	0.49	ปานกลาง
5	ครูมีความเครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่นๆ	3.27	0.45	ปานกลาง
ภาพรวม		**3.55**	**0.23**	**มาก**

จากตารางที่ 11 พบว่า ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยที่เป็นภาพรวม (Y_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.55, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ คือ มีการพักผ่อนที่เพียงพอและอย่างมีคุณภาพ ($\overline{X}$ = 3.83, S.D. = 0.48) และสามารถบริหารจัดการเวลาในแต่ละวันได้ ($\overline{X}$ = 3.67, S.D. = 0.41) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ คือ ใช้ชีวิตอย่างสมถะ เรียบง่าย มีกิจกรรม/กิจวัตรที่เป็นไปตามที่คาดหวัง ($\overline{X}$ = 3.52, S.D. = 0.49) พอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง ($\overline{X}$ = 3.43, S.D. = 0.48) และครูมีความเครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่น ๆ ($\overline{X}$ = 3.27, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งอยู่ระหว่าง 0.41 - 0.49 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านน้ำใจดี (Happy Heart)

(n=57)

ข้อที่	น้ำใจดี (Happy Heart : Y_3)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	มีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม	3.92	0.57	มาก
2	มีเมตตา เอื้ออาทร ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น	4.36	0.49	มาก
3	สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้	3.92	0.42	มาก
4	สามารถพูดคุย สื่อสารกับเพื่อนร่วมงานได้	3.75	0.47	มาก
5	เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.65	0.45	มากที่สุด
ภาพรวม		**4.12**	**0.36**	**มาก**

จากตารางที่ 12 พบว่า ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยที่เป็นภาพรวม (Y_{tot}) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = 0.45) นอกจากนั้นอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ คือ มีเมตตา เอื้ออาทร ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.49) มีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = 0.57) สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = 0.42) และ สามารถพูดคุย สื่อสารกับเพื่อนร่วมงานได้ ($\overline{X}$ = 3.75, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งอยู่ระหว่าง 0.42 - 0.57 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul)

(n=57)

ข้อที่	จิตวิญญาณดี (Happy Soul : Y_4)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	ตระหนักถึงหลักคุณธรรม ศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ	4.39	0.39	มาก
2	มีความกตัญญูกตเวทีและตอบแทนผู้มีพระคุณตามสมควร	4.20	0.41	มาก
3	ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและศาสนา	3.42	0.43	ปานกลาง
4	ให้อภัย รู้จักการยอมรับการขอโทษ	3.91	0.52	มาก
5	เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา เพื่อให้จิตใจสงบ เป็นผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน	3.46	0.46	ปานกลาง
ภาพรวม		**3.88**	**0.34**	**มาก**

จากตารางที่ 13 พบว่า ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยที่เป็นภาพรวม (Y_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ คือ ตระหนักถึงหลักคุณธรรม ศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.39) มีความกตัญญูกตเวทีและตอบแทนผู้มีพระคุณตามสมควร ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.41) และให้อภัย รู้จักการยอมรับการขอโทษ ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 0.52) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ คือ เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา เพื่อให้จิตใจสงบ เป็นผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน ($\overline{X}$ = 3.46, S.D. = 0.46) และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและศาสนา ($\overline{X}$ = 3.42, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งอยู่ระหว่าง 0.39 - 0.52 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านครอบครัวดี (Happy Family)

(n=57)

ข้อที่	ครอบครัวดี (Happy Family : Y_5)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	ครูมีความรู้สึกผูกพันที่ดีกับบุคคลในครอบครัว	4.18	0.43	มาก
2	ครูทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับบุคคลในครอบครัว	3.46	0.43	มาก
3	ครูมีความสุขที่ได้ร่วมทำกิจกรรมกับครอบครัว	4.60	0.41	มากที่สุด
4	ครูมีเวลาว่างให้กับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ	3.33	0.42	ปานกลาง
5	ครูมีความมั่นใจ เชื่อใจ เชื่อมั่นในทุกๆ เรื่องกับบุคคลในครอบครัว	4.39	0.53	มาก
ภาพรวม		**3.99**	**0.32**	**มาก**

จากตารางที่ 14 พบว่า ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยที่เป็นภาพรวม (Y_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ครูมีความสุขที่ได้ร่วมทำกิจกรรมกับครอบครัว ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.41) อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ คือ ครูมีความมั่นใจ เชื่อใจ เชื่อมั่นในทุก ๆ เรื่อง กับบุคคลในครอบครัว ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.53) ครูมีความรู้สึกผูกพันที่ดีกับบุคคลในครอบครัว ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.43) และครูทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับบุคคลในครอบครัว ($\overline{X}$ = 3.46, S.D. = 0.43) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ครูมีเวลาว่างให้กับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 3.33, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งอยู่ระหว่าง 0.41 - 0.53 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านสังคมดี (Happy Society)

(n=57)

ข้อที่	สังคมดี (Happy Society : Y_6)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนบ้าน	3.32	0.55	ปานกลาง
2	ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย	4.26	0.55	มาก
3	ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม	3.77	0.41	มาก
4	มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3.40	0.39	ปานกลาง
5	สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข	3.75	0.57	มาก
ภาพรวม		**3.70**	**0.37**	**มาก**

จากตารางที่ 15 พบว่า ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยที่เป็นภาพรวม (Y_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.70, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ คือ ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.55) สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ($\overline{X}$ = 3.75, S.D. = 0.57) และปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ($\overline{X}$ = 3.77, S.D. = 0.41) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ($\overline{X}$ = 3.40, S.D. = 0.39) และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนบ้าน ($\overline{X}$ = 3.32, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งอยู่ระหว่าง 0.39 - 0.57 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain)

(n=57)

ข้อที่	ใฝ่รู้ดี (Happy Brain : Y_7)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	มีความกระตือรือร้น ในการเรียนรู้สิ่งใหม่	3.89	0.50	มาก
2	สามารถปรับตัวให้ทันเหตุการณ์และความเปลี่ยนแปลงของสังคม	3.70	0.53	มาก
3	แสวงหาโอกาสในการหาความรู้ใหม่ๆ	3.53	0.45	มาก
4	มีโอกาสได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของตนเอง	3.63	0.52	มาก
5	สนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ	3.26	0.31	ปานกลาง
ภาพรวม		**3.60**	**0.38**	**มาก**

จากตารางที่ 16 พบว่า ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยที่เป็นภาพรวม (Y_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.60, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ คือ มีความกระตือรือร้น ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = 0.50) สามารถปรับตัวให้ทันเหตุการณ์และความเปลี่ยนแปลงของสังคม ($\overline{X}$ = 3.70, S.D. = 0.53) มีโอกาสได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของตนเอง ($\overline{X}$ = 3.63 , S.D. = 0.52) แสวงหาโอกาสในการหาความรู้ใหม่ ๆ ($\overline{X}$ = 3.53, S.D. = 0.45) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ สนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 3.26 , S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งอยู่ระหว่าง 0.31 - 0.53 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 17 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money)

(n=57)

ข้อที่	สุขภาพเงินดี (Happy Money : Y_8)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	มีวินัยในการใช้จ่ายเงินและมีความสามารถในการบริหารจัดการรายรับ-รายจ่ายของตนเอง	4.17	0.48	มาก
2	มีความพอใจในรายรับ-รายจ่ายของตนเอง	3.35	0.38	ปานกลาง
3	มีการเก็บออมเงินเพียงพอ เหมาะสม	3.43	0.49	ปานกลาง
4	ครูสามารถผ่อนชำระหนี้สินของตนเองได้	3.41	0.41	ปานกลาง
5	รายรับทั้งหมดในแต่เดือนของครู เพียงพอ เหมาะสมกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน	3.34	0.41	ปานกลาง
ภาพรวม		**3.54**	**0.30**	**มาก**

จากตารางที่ 17 พบว่า ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยที่เป็นภาพรวม (Y_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.54, S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ มีวินัยในการใช้จ่ายเงินและมีความสามารถในการบริหารจัดการ รายรับ-รายจ่ายของตนเอง ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.48) นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ คือ มีการเก็บออมเงินเพียงพอ เหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.43, S.D. = 0.49) ครูสามารถผ่อนชำระหนี้สินของตนเองได้ ($\overline{X}$ = 3.41, S.D. = 0.41) มีความพอใจในรายรับ-รายจ่ายของตนเอง ($\overline{X}$ = 3.35, S.D. = 0.38) รายรับทั้งหมดในแต่เดือนของครู เพียงพอ เหมาะสมกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน ($\overline{X}$ = 3.34, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งอยู่ระหว่าง 0.38 - 0.49 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 18 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการงานดี (Happy work-life)

(n=57)

ข้อที่	การงานดี (Happy work-life : Y_9)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	ที่ทำงานมีความรัก ความผูกพันดีที่ให้แก่ครู	4.37	0.50	มาก
2	มีความสบายใจและความภาคภูมิใจในที่การทำงาน	4.19	0.60	มาก
3	มีความมั่นใจในรายได้และความมั่นคงของงาน	3.91	0.41	มาก
4	พึงพอใจต่อสวัสดิภาพ สวัสดิการที่ได้รับ	3.88	0.39	มาก
5	สภาพแวดล้อมที่ทำงานเอื้อต่อการทำงานของครู	3.78	0.61	มาก
6	พึงพอใจต่อการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง	3.87	0.38	มาก
7	ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้อง ตามกฎหมาย และความเหมาะสมของความก้าวหน้าในอาชีพ	4.30	0.60	มาก
8	ครูได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน ถูกต้อง ตรงเวลา	4.14	0.32	มาก
ภาพรวม		**4.05**	**0.31**	**มาก**

จากตารางที่ 18 พบว่า ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยที่เป็นภาพรวม (Y_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.05 , S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ คือ ที่ทำงานมีความรัก ความผูกพันดีที่ให้แก่ครู ($\bar{X}$= 4.37 , S.D. = 0.50) ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้อง ตามกฎหมายและความเหมาะสมของความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X}$= 4.30 , S.D. = 0.60) มีความสบายใจและความภาคภูมิใจในที่ การทำงาน ($\bar{X}$= 4.19 , S.D. = 0.60) ครูได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน ถูกต้อง ตรงเวลา ($\bar{X}$= 4.14 , S.D. = 0.32) มีความมั่นใจในรายได้และความมั่นคงของงาน ($\bar{X}$= 3.91 , S.D. = 0.41) พึงพอใจต่อสวัสดิภาพ สวัสดิการที่ได้รับ ($\bar{X}$= 3.88 , S.D. = 0.39) พึงพอใจต่อการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X}$= 3.87 , S.D. = 0.38) และสภาพแวดล้อม ที่ทำงานเอื้อต่อการทำงานของครู ($\bar{X}$= 3.78 , S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งอยู่ระหว่าง 0.32 - 0.61 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีรายละเอียดใน ตารางที่ 19 ดังนี้

1. ตัวแปรต้น (X_{tot}) คือ สมรรถนะของผู้บริหารตามแนวคิดสมรรถนะของสำนักงานสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร มี 5 ด้านดังนี้ 1. (X_1) หมายถึง คุณธรรมและจริยธรรม 2. (X_2) หมายถึง การบริการที่ดี 3. (X_3) หมายถึง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4. (X_4) หมายถึง ทำงานเป็นทีม 5. (X_5) หมายถึง การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

2. ตัวแปรตาม (Y_{tot}) คือ ความสุขของครูตามแนวคิดของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล มี 9 ด้านดังนี้ 1. (Y_1) หมายถึง สุขภาพดี 2. (Y_2) หมายถึงผ่อนคลายดี 3. (Y_3) หมายถึง น้ำใจดี 4. (Y_4) หมายถึง จิตวิญญาณดี 5. (Y_5) หมายถึง ครอบครัวดี 6. (Y_6) หมายถึง สังคมดี 7. (Y_7) หมายถึง ใฝ่รู้ดี 8. (Y_8) หมายถึง สุขภาพเงินดี 9. (Y_9) หมายถึง การงานดี

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_{tot}
X_1	.263*	.014	.218	.351**	.329*	.232	.072	.272*	.402**	.246
X_2	.018	.236	.525**	.233	.024	.191	.241	.246**	.249**	.337**
X_3	.141	.033	.301**	.250	.034	.196	.022	.278**	.252	.204
X_4	.061	.231	.515**	.509**	.210	.286**	.045	.411**	.472**	.470**
X_5	.079	.184	.238	.233	.120	.144	.021	.358**	.176	.253
X_{tot}	.053	.196	.531**	.484**	.216	.318**	.048	.503**	.465**	.508**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สมรรถนะของผู้บริหาร (X_{tot}) ความสุขของครู (Y_{tot}) โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง (r_{xy}=0.508**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ 0.01 โดยจะเห็นว่าเป็นความสัมพันธ์กันในทางบวกและเป็นไปในลักษณะที่คล้อยตามกัน

เมื่อพิจารณาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวม (X_{tot}) กับความสุขของครูรายด้าน (Y_1-Y_9) พบว่า มีความสัมพันธ์กันโดยเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง 5 ด้าน คือ น้ำใจดี (Y_3) (r_{xy}=.531**) ลำดับรองลงมา สุขภาพเงินดี (Y_8) (r_{xy}=0.503**) ลำดับรองลงมา จิตวิญญาณดี (Y_4) (r_{xy}=0.484**)ลำดับรองลงมา การงานดี (r_{xy}=0.465**) (Y_9) ลำดับรองลงมา สังคมดี (r_{xy}=0.318**) (Y_6) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ 4 ด้าน คือ ครอบครัวดี (Y_5) (r_{xy}=0.216) ลำดับรองลงมา ผ่อนคลายดี (Y_2) (r_{xy}=0.196) ลำดับรองลงมา สุขภาพดี(Y_1) (r_{xy}= 0.053) และในลำดับสุดท้าย ใฝ่รู้ดี(Y_7) (r_{xy}= 0.048)

เมื่อพิจารณาความสุขของครูโดยภาพรวม (Y_{tot}) กับสมรรถนะของผู้บริหารรายด้าน (X_1-X_5) พบว่า มีความสัมพันธ์กันโดยเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ทำงานเป็นทีม (X_4) (r_{xy}= 0.470**) ลำดับรองลงมา การบริการที่ดี (X_2) (r_{xy}= 0.337**) ความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ 3 ด้าน คือการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (X_5) (r_{xy}= 0.253) ลำดับรองลงมา คุณธรรมและจริยธรรม (X_1) (r_{xy}= 0.246) และในลำดับสุดท้าย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_3) (r_{xy}= 0.204)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในแต่ละด้าน (X_1- X_7) กับความสุขของครู (Y_{tot}) พบว่า คุณธรรมและจริยธรรม (X_1) มีความสัมพันธ์กับความสุขของครู (Y_{tot}) โดยภาพรวม โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ (r_{xy}=0.246) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับความสุขของครูเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันโดยเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ การงานดี (Y_9) (r_{xy}=.402**) ลำดับรองลงมา จิตวิญญาณดี (Y_4) (r_{xy}=.351**) ลำดับรองลงมา ครอบครัวดี (Y_5) (r_{xy}=.329*) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ 5 ด้าน คือ สุขภาพเงินดี (Y_8) (r_{xy}=.272*) ลำดับรองลงมา สุขภาพดี (Y_1) (r_{xy}=.263*) ลำดับรองลงมา น้ำใจดี (Y_3) (r_{xy}=.218) ลำดับรองลงมา ใฝ่รู้ดี (Y_7) (r_{xy}=.072) และในลำดับสุดท้าย ผ่อนคลายดี (Y_2) (r_{xy}=.014)

การบริการที่ดี (X_2) มีความสัมพันธ์กับความสุขของครู (Y_{tot}) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (r_{xy}=.337**) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับความสุขของครูเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันโดยเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ น้ำใจดี (Y_3) (r_{xy}=.525**) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ 8 ด้าน คือ การงานดี (Y_9) (r_{xy}=.249**)ลำดับรองลงมา สุขภาพเงินดี (Y_8) (r_{xy}=.246**)ลำดับรองลงมา ใฝ่รู้ดี (Y_7) (r_{xy}=.241)ลำดับรองลงมา ผ่อนคลายดี (Y_2) (r_{xy}=.236) ลำดับรองลงมา

จิตวิญญาณดี (Y_4) (r_{xy}=.233) ลำดับรองลงมา สังคมดี (Y_6) (r_{xy}=.191) ลำดับรองลงมา ครอบครัวดี (Y_5) (r_{xy}=.024) และในลำดับสุดท้าย สุขภาพเงินดี (Y_8) (r_{xy}=.018)

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_3) มีความสัมพันธ์กับความสุขของครู (Y_{tot}) โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ (r_{xy}=.204) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับความสุขของครูเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันโดยเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ น้ำใจดี (Y_3) (r_{xy}=.301**) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ 8 ด้าน คือสุขภาพเงินดี (Y_8) (r_{xy}=.278**) ลำดับรองลงมา การงานดี (Y_9) (r_{xy}=.252) ลำดับรองลงมา จิตวิญญาณดี (Y_4) (r_{xy}=.250) ลำดับรองลงมา สังคมดี (Y_6) (r_{xy}=.196)ลำดับรองลงมา สุขภาพดี (Y_1) (r_{xy}=.141) ลำดับรองลงมา ครอบครัวดี (Y_5) (r_{xy}=.034)ลำดับรองลงมา น้ำใจดี (Y_3) (r_{xy}=.033)และในลำดับสุดท้าย ใฝ่รู้ดี (Y_7) (r_{xy}=.022)

ทำงานเป็นทีม (X_4) มีความสัมพันธ์กับความสุขของครู (Y_{tot}) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง(r_{xy}=.470**) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับความสุขของครูเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันโดยเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง 4 ด้าน คือ น้ำใจดี (Y_3) (r_{xy}=.515**) ลำดับรองลงมา จิตวิญญาณดี (Y_4) (r_{xy}=.509**) ลำดับรองลงมา การงานดี (Y_9) (r_{xy}=.472**) ลำดับรองลงมา สุขภาพเงินดี (Y_8) (r_{xy}=.411**) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ 5 ด้าน คือ สังคมดี (Y_6) (r_{xy}=.286**) ลำดับรองลงมา ผ่อนคลายดี (Y_2) (r_{xy}=.231) ลำดับรองลงมา ครอบครัวดี (Y_5) (r_{xy}=.210) ลำดับรองลงมา สุขภาพดี (Y_1) (r_{xy}=.061) และในลำดับสุดท้าย ใฝ่รู้ดี (Y_7) (r_{xy}=.045)

การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (X_5) มีความสัมพันธ์กับความสุขของครู (Y_{tot}) โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ (r_{xy}=.253) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับความสุขของครูเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันโดยเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ สุขภาพเงินดี (Y_8) (r_{xy}=.358**) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ 8 ด้าน คือ น้ำใจดี (Y_3) (r_{xy}=.238) ลำดับรองลงมา จิตวิญญาณดี (Y_4) (r_{xy}=.233) ลำดับรองลงมา ผ่อนคลายดี (Y_2) (r_{xy}=.184) ลำดับรองลงมา การงานดี (Y_9) (r_{xy}=.176) ลำดับรองลงมา สังคมดี (Y_6) (r_{xy}=.144) ลำดับรองลงมา ครอบครัวดี (Y_5) (r_{xy}=.120) ลำดับรองลงมา สุขภาพดี (Y_1) (r_{xy}=.079) และในลำดับสุดท้าย ใฝ่รู้ดี (Y_7) (r_{xy}=.021)

เมื่อพิจารณาสมรรถนะของผู้บริหารรายด้าน (X_1 – X_5) กับความสุขของครูรายด้าน (Y_1 - Y_9) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) สูงสุด คือ (X_2) ด้านการบริการที่ดีมีความสัมพันธ์กับ (Y_3) กับน้ำใจดี (r =.525**) เป็นค่าความสัมพันธ์กันในเชิงบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร” ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อทราบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อทราบความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 59 โรงเรียน กำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 2) ครู 1 คน รวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 114 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารตามแนวคิดของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครและความสุขของครูตามแนวคิดของสถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 57 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 96.61 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ (frequency: f) ร้อยละ (percentage: %) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: $\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านทำงานเป็นทีมและด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

2. ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดย พบว่า อยู่ในระดับมาก

9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ น้ำใจดี การงานดี ครอบครัวดี จิตวิญญาณดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพดี ผ่อนคลายดีและสุขภาพเงินดี

3. สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยข้างต้น สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร(กลุ่มกรุงธนใต้) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องเป็นบุคคลที่มีความเหมาะสมทั้งทางด้านคุณวุฒิ วัยวุฒิและประสบการณ์ ที่มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับผู้นำในยุคใหม่ ที่มีการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค วางแผนงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เปิดรับฟังแนวความคิดใหม่ๆ นำมาปรับ ประยุกต์ใช้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริฉัตร ช่อชิตได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัย พบว่า 1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากและมากที่สุด มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านคุณธรรมและจริยธรรมมีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและตระหนักถึงภาระหน้าที่ข้าราชการทางการศึกษาอันทรงเกียรติ ที่ต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในโรงเรียนและเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุเทพ กุศลคุ้ม ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพคุรุสภา ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ยึดถือแนวทางการปฏิบัติที่ดีตามแนวทางการปฏิบัติมาตรฐานวิชาชีพคุรุสภาในการบริหารสถานศึกษา

1.2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ถึงผลกระทบทั้งผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวางแผน จัดทำแผนงานให้สามารถปฏิบัติงานได้และมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงาน

มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย มดแสงและธีระพงศ์ บุศรากุล ได้ทำวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายและมีการนำผลสัมฤทธิ์ที่ได้มาปรับปรุงปฏิบัติงานได้ถูกต้องตรงตามเป้าหมายที่วางไว้

1.3 ด้านการบริการที่ดีมีค่ามัชฌิมเลขคณิตในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความพร้อม มุ่งมั่นตั้งใจ เสียสละและอุทิศเวลาให้กับการบริการ ตระหนักถึงการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเป็นมิตรและอัธยาศัยที่ดี ดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น สนับสนุนงานในด้านต่างของโรงเรียน เช่น งานบริการวิชาการงานกิจกรรมการประชาสัมพันธ์ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์กับสถานศึกษา เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา รอดเจริญและพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ มีการวางแนวทางการบริการให้กับบุคลากรในองค์โดยช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจมีประสิทธิผลกับสถานศึกษา

1.4 ทำงานเป็นทีมมีค่ามัชฌิมเลขคณิตในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความเป็นผู้นำที่ดี มีมนุษย์สัมพันธ์และสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร สามารถทำงานร่วมกับบุคลากรภายในโรงเรียนได้ดี มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันมีการติดต่อสื่อสารมีการพึ่งพาอาศัยกัน เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นทุกระดับชั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชิต แสงสว่าง,สุรชัย เทียนขาวและเพื่อน ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารเป็นผู้นำทีมในทุกๆ การปฏิบัติงานทำให้บุคลากรภายในทีมเข้าใจบทบาท หน้าที่ของตนอย่างชัดเจน

1.5 ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ค่ามัชฌิมเลขคณิตในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจใฝ่เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและให้ความสำคัญต่อการบริหารมีการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ และเป็นผู้บริหารยุคใหม่ที่นำองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่เข้ามาร่วมในการบริหารสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริฉัตร ช่อชิต ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนา แสวงหาความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ๆ นำมาปรับใช้ให้เข้ากับการบริหารในทุกๆ ด้าน เพื่อให้สอดรับกับการบริหารยุคใหม่

2. ผลการวิจัยพบว่า ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร(กลุ่มกรุงธนใต้) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้ใช้ความรู้ความสามารถ คุณธรรมและจริยธรรม การบริการที่ดี มุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำงานเป็นทีมและการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพใช้กำหนดทิศทาง เพื่อใช้เป็นแนวทางการการบริหารสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจในการทำงาน จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีทำให้ครูรู้สึกรักและผู้พันกับสถานศึกษา เพื่อร่วมงาน อีกทั้งยังทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ สวัสดิการ ผลตอบแทนและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความรู้สึกอันดีในสถานศึกษาจะช่วยลดความเครียดของครูได้เป็นอย่างดีและจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยความสุขที่เกิดขึ้นกับบุคลากรครูเป็นผลทำให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขและสร้างประโยชน์ให้กับสังคม ซึ่งสอดคลองกับแนวคิดของธารินทร์ ระศร,พงษ์นิมิตร พงษ์ภิญโญและพิมพ์พร จารุจิตร ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การที่ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญความรู้สึก ความรักความผูกพันกับบุคลกรครู ทำให้ครูมีความสบายใจและมีความภาคภูมิในการทำงานและยังทำให้บรรยากาศในที่ดีนั้นเอื้อต่อการทำงาน ทำให้เต็มใจ ทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจอย่างสุดความสามารถและทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสุขของครูอยู่ในระดับมากมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การงานดีมีค่ามัชฌิมเลขคณิตในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูรู้สึกมีความมั่งคงในหน้าที่การงานและรายได้ พึงพอใจในสวัสดิการ มีความภูมิใจในหน้าที่การงานของตนทำให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสถาพร พฤฑฒิกุล ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกผล ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก บุคลากรครูรู้สึกมีความสุขและยอบรับที่ได้มีส่วนร่วมกับการทำงานและมีความรู้สึกอันดีกับสถานศึกษา ทั้งนี้โดยอาศัยความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำพาไปสู่เป้าหมาย

2.2 น้ำใจดีมีค่ามัชฌิมเลขคณิตในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูสามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีการช่วยเหลือพึงพาซึ่งกันและกัน มีความเมตตา เอื้ออาทรต่อกัน ร่วมกันช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวนชม ชินะตังกูร, ศิริชัย ชินะตังกูรและสมใจเดชบำรุง ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพ

รวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรครูส่วนใหญ่มีน้ำใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีผลทำให้งานหรือกิจกรรมต่างๆ สามารถบรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี

2.3 ครอบครัวดีมีค่ามัชฌิมเลขคณิตในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครอบครัวมีส่วนสำคัญ มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูโดยตรง ครูมีความเชื่อมั่นกับการกระทำหรือสิ่งต่างที่เกิดขึ้นภายในครอบครัว มีความรู้สึกปลอดภัยกับเพื่อนบ้านและสังคมรอบข้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภร จันทร์สี,สุชาติ บางวิเศษและจำนง ศรีมังกร ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูมีเวลาว่างให้กับครอบครัว ทุกคนในครอบครัวมีความรักและเข้าใจกัน มีการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอทำให้ครูมีความสุขทั้งในที่ทำงานและที่บ้าน

2.4 จิตวิญญาณดีมีค่ามัชฌิมเลขคณิตในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีคุณธรรมและศีลธรรมประจำตนที่ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต รู้จักการให้อภัยและขอโทษเมื่อทำผิดกับสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งกับคนในครอบครัวและที่ทำงาน มีความกตัญญูกตเวทีกับบุพการีตามสมควรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัลลภ บุตรเกตุ ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ครูนำคำสอนทางศาสนามาปรับใช้กับชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ทำให้จิตใจรู้สึกเบิกบานและส่งผลต่อการทำงานอย่างมุ่งมั่นและตั้งใจ

2.5 สังคมดีมีค่ามัชฌิมเลขคณิตในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนบ้านและสังคมรอบข้าง ไม่สร้างความเดือนร้อนและไม่เอาเปรียบผู้อื่น ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย ได้ศึกษาเรื่ององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุณยานนท์ ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูมีทัศนคติด้านบวกต่อสิ่งรอบรอบตัว รู้จักการใช้ชีวิตของตนเองให้มีความสุขทั้งในที่ทำงานและที่บ้าน จากผลของความสุขที่เกิดขึ้นทำให้มีผลต่อการทำงานและสังคมรอบข้าง

2.6 ใฝ่รู้ดีมีค่ามัชฌิมเลขคณิตในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าทันสมัย โดยนำมาปรับใช้กับการทำงานและทำให้เกิดความสุขที่เกิดขึ้นรอบตัว มีการอบรมดูงานเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิกุล พุ่มช้างและปริญญา มีสุข ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เพื่อให้เกิดความก้าวหน้ากับตนเอง จากการใฝ่หาความรู้ทำให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำให้ส่งผลที่ดีต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจอีกด้วย

2.7 สุขภาพดีมีค่ามัชฌิมเลขคณิตในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในยุคปัจจุบันให้ความสนใจกับสุขภาพเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดพฤติกรรมการบริโภคที่ดีและเหมาะสม มีการออกกำลังกายเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอเพิ่มให้รูปร่างเกิดความสมส่วน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พอลล่าและคณะ(Paula and Group) ได้ศึกษาเรื่องผลของความสุขของครูที่มีต่อสุขภาพของครู บทบาทสื่อกลางของความสุขในการทำงานผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูให้ความใส่ใจกับความสวยความงามเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดกิจกรรมการออกกำลังกายกันอย่างแพรหลาย อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังให้การสนับสนุนกับกิจกรรมการออกกำลังกายและการตรวจสุขของครูเพิ่มมากขึ้น

2.8 ผ่อนคลายดีมีค่ามัชฌิมเลขคณิตในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูสามารถบริหารจัดการเวลาในการเรียนการสอนได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังมีความรู้ความสามารถจัดการบริหารเวลาได้ดียิ่งขึ้น ทำให้ภาระงานของครูน้อยลงสามารถบริหารจัดการเวลาได้ดียิ่งขึ้น ทำให้ลดความเครียดที่เกิดจากการทำงานลดลงอีกด้วยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โยเนะ (Yone) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขเชิงปรากฏการณ์ของครูประวัติศาสตร์และภูมิศาสตร์ในชนบท ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูสามารถบริหารเวลาได้ จึงมีกิจกรรมสันทนาการเพื่อพักผ่อนหย่อนใจได้เพิ่มมากขึ้น เช่น ท่องเที่ยว เดินห้างสรรพสินค้า เป็นต้น อีกทั้งผู้บริหารได้มีการจัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดให้กับบุคลากรตามความเหมาะสมอีกด้วย

2.9 สุขภาพเงินดีมีค่ามัชฌิมเลขคณิตในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีวินัยในการใช้จ่ายของตนเอง มีการออมเงินที่เหมาะสมเพียงพอและสามารถจัดการหนี้สินที่เกิดขึ้นกับตนเองและครอบครัวได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แอนดรู (Andrew) ได้ศึกษาเรื่อง S.M.I.L.E.S.: ผลหารที่แตกต่างเพื่อความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ความมั่นคงในอาชีพ การบริหารจัดการการเงินได้ดี อีกทั้งยังมีสวัสดิการของภาครัฐสนับสนุนมีส่วนช่วยให้รายจ่ายในชีวิตประจำวันสามารถความคุมได้และมีเงินเก็บสะสมอย่างเพียงพอ

3. สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารยึดถือจริยธรรมและจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อหน้าที่มีอุดมการณ์ อุทิศความสุขส่วนตน มุ่งมั่นในการทำงานปฏิบัติตามแผนงานเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่สูงและได้บริหารงานในด้านต่าง ๆ ตามกฎเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด อีกยังยึดถือและนำแนวความคิดสมรรถนะผู้บริหารข้าราชการกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้าน เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของนภารัตน์ หอเจริญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ทั้งนี้อาจเนื่องจาก

ผู้บริหารมีภาวการณ์เป็นนำที่ดี บริหารงานด้วยความใส่ใจให้ความสำคัญกับบุคลากรครูทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สุขภาพมีผลทำให้ขวัญและกำลังในในการปฏิบัติงานของครู สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของกาซีมซาดีส (Ghasemzadeh) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันทางจิตใจของครู ความสุขของครูและองค์กร ภูมิอากาศ: การใช้แบบจำลองครูโรงเรียนสองระดับและสอดคล้องกับงานวิจัยของสถาพร พฤฑฒิกุล ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารได้นำแนวคิดสมรรถนะผู้บริหารของกรุงเทพมหานคร เป็นแนวทางและกรอบในการทำงาน จึงส่งผลให้ระดับความสุขของครูเป็นไปในทิศที่ดีเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยจึงมีข้อขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์แนวทางในการศึกษางานวิจัยในครั้งต่อไป มีรายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร(กลุ่มกรุงธนใต้) ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานทางด้านวิชาการที่มีองค์ความรู้ใหม่ๆ นำมาปรับ ประยุกต์ใช้ โดยนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดียิ่งขึ้น

2. จากการศึกษาความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (กลุ่มกรุงธนใต้) สุขภาพเงินดีมีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม จัดกิจกรรม

เสริมสร้างแนวทางการบริหารการเงินให้กับบุคลากรครู พร้อมทั้งสนับสนุนให้ครูพัฒนาและเพิ่มศักยภาพให้กับตนเอง เพื่อนำไปต่อยอดในการเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนขั้นเงินเดือน

3. ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสัมพันธ์กับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร(กลุ่มกรุงธนใต้) สมรรถนะของผู้บริหารด้านการบริการที่ดีมีความสัมพันธ์กับความสุขของครูด้านน้ำใจดีสูงที่สุดดังนั้นผู้บริหารกับครู ควรส่งเสริมสนับสนุน ยกระดับด้านการบริการ โดยเน้นทางด้านความเป็นมิตรและมีอัธยาศัยที่ดี สร้างจิตสำนึกในงานด้านการบริการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ สถานศึกษาและส่วนรวมต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาและค้นคว้าและเรียบเรียงงานวิจัยข้างต้น เพื่อประโยชน์ในการค้นคว้าของผู้ที่สนใจ ผู้วิจัยขอเสนอแนะการวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารเพิ่มเติมในด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและความสุขของครูด้านสุขภาพเงินดีเพิ่มเติม

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร(กลุ่มกรุงธนใต้)

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร(กลุ่มกรุงธนใต้)

4. ควรมีการศึกษาวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูในเขตพื้นที่อื่น

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

การยางแห่งประเทศไทย. **คู่มือสมรรถนะ**. กองพัฒนาระบบสมรรถนะและการจัดการความรู้, 2562.

เกศรา สว่างวงศ์. "ความสุขผ่านมุมมองของพระพุทธศาสนา: Happiness through the View of Buddhism." **วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง 5**, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2559).

———. "ความสุขผ่านมุมมองของพระพุทธศาสนา: Happiness through the View of Buddhism." **วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง 5**, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2559).

เกสร มุ้ยจีน. "การสร้างความสุขด้วยจิตวิทยาเชิงบวก." **วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี** คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 24, 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2559).

เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว. "**เมื่อthailand 4.0 ถูกขับเคลื่อนด้วย Education 2.0.**" วารสารสานปัญญา 26, 12 (มีนาคม 2560).

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ. **ประโยชน์ของสมรรถนะ**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2559.

จันทรานี สงวนนาม. **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์, 2551.

จิณณพิภัทร ชูปัญญา. **Happiness**. พิมพ์ครั้งที่ 1. 2557.

จิระประภา อัครบวร. **สร้างคนสร้างผลงาน**. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์, 2549.

เจษฎา โชคดำรงสุข. **แผนยุทธศาสตร์กรมสุขภาพจิต ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564).**

ชวนชม ชินะตังกูร ศิริชัย ชินะตังกูร และสมใจ เดชบำรุง. "ความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษาสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน." **วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย 9**, 2 (กรกฎาคม –ธันวาคม 2560).

ชัยวัฒน์ สุรวิชัย. "ชีวิตในกำมือของเราที่เราลิขิตได้ด้วยความรู้ สติปัญญา ความจริง." สยามรัฐ, (25 พฤษภาคม 2559).

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ ธีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว. **องค์กรแห่งความสุข**. ศูนย์เรียนรู้สุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.),: แอทโฟร์พรินท์, 2559.

ชาลี กนฺตสีโล. **ว่าด้วยแนวคิดทางจริยธรรมของอิมมานูเอลค้านท์**. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2559.

ณัฐวุฒิ เผ่าทวี. **พฤติกรรมความสุข; the Happiness Manual**. กรุงเทพฯ: SALMON BOOKS, 2561.

ณิชาภา ปรือทอง และสุทธิพร บุญส่ง. "ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับการนำองค์กรของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7." สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี , **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์** 10, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2559).

ดาไลลามะ (Dalai Lalai). **ศิลปะแห่งความสุขในการทำงาน : The Art of Happiness at Work**. กรุงเทพฯ: รักษ์ธรรม, 2019.

ดำรงค์ ทิพย์โยธา. **การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย Spss**. ภาควิชาคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553.

เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย. "**องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุณยานนท์**." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558.

ธนภร จันทร์สี สุชาติ บางวิเศษ และจำนง ศรีมังกร. "**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเลย เขต 1**." การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2560.

ธารินทร์ ระศร พงษ์นิมิตร พงษ์ภิญโญ และพิมพ์พร จารุจิตร. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21." ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, **วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา** มหาวิทยาลัยมหาสารคาม *8*, *2* (พฤษภาคม - สิงหาคม 2560).

นภารัตน์ หอเจริญ. "**สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสงคราม**." ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559.

บัญชา วิชยานุวัติ. **คู่มือการฝึกอบรมแบบสมรรถนะ: Competency Based Training**. กรุงเทพฯ: ซีบีที ไทยแลนด์, 2559.

บุญศักดิ์ แสงระวี. **ปรัชญาการปกครองของเม่งจื้อ**. กรุงเทพฯ: พิมพ์สุขใจ, 2019.

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 และหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู พ.ศ.2563. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 137, ตอนพิเศษ 109ง, 20 มีนาคม 2562.

ปวริศา มีศรี และโอฬาร กาญจนากาศ. "สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1." คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี** 8, 1 (มกราคม-เมษายน 2563).

ปวีณา รอดเจริญ และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์. "สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดนครปฐม." **JOURNAL FOR SOCIAL SCIENCES RESEARCH** Vol. 10 No. 2, (July-December 2019).

ปาริฉัตร ช่อชิต. "**สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8**." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559.

ราชบัณฑิตสถาน. **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ.2554**. กรุงเทพมหานคร: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน), 2556.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ประยุทธ์ ปยุตฺโต). **ไตรลักษณ์ อนิจจตา ทุกขตา อนัตตตา**. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, 2554.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543.

พิกุล พุ่มช้าง และปริญญา มีสุข. "**การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย**." ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี, 2560.

พุทธทาสภิกขุ. **ความสุข 3 ระดับ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ, 2545.

———. **สูตรของเว่ยหลาง**. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจและตถาตา พับลิเคชั่น, 2008.

รัชนิดา รักกาญจนันท์. การพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะของข้าราชการสายงานวิชาการศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ, 2560.

วัลลภ บุตรเกตุ. "**วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9**." ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2562.

วิชิต แสงสว่าง สุรชัย เทียนขาว และเพื่อน. "สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6." คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ฉะเชิงเทรา, **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม** *14*, 1 (มกราคม – มีนาคม 2563).

วิเชียร สุธีโร. "ความสุขในทัศนะของพระพุทธศาสนา." **วารสารพุทธมัคค์** 4, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2562).

วิมลรัตน์ ศรีสำอาง และ รชฏ สุวรรณกูฏ. "**สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม**." สาขาบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม, 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2559).

วุฒิชัย กฤษณะประกรกิจ. **อิคิไก ความหมายของการมีชีวิตอยู่: The Little Book of Ikigai.** กรุงเทพฯ: มูฟ พับลิชชิ่ง, 2020.

วุฒิพงษ์ โรมพันธ์ และศันสนีย์ จะสุวรรณ. "**แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย การจัดการศึกษาที่3 (หงาว-โตนเพชร) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง**." การบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2559.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. "สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ." **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร** 6, 12 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2559).

———. "สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ." **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร** 6, 12 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2559).

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง Happinometer**, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. นครปฐม: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด, 2555.

สถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬาภรณ์. **คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน**. ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์, 2561.

สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. **คู่มือกระบวนการ Idp**. สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ, 2561.

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. **สมดุลแห่งความสุขครู**. มหาวิทยาลัยมหิดล, 2559.

สถาพร พฤฑฒิกุล. "**ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออก**." คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560.

สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์, "**การศึกษาในมุมมองใหม่**." สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI: ทีดีอาร์ไอ), เข้าถึงเมื่อ 2 เมษายน 2562, เข้าถึงได้จาก https://tdri.or.th/2014/07/bangkokbiz-2014-07-06/.

สมเจตน์ พันธุโฆษิต และปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน. "การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี." คณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี, **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี** 9, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2560).

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560-2563). กองสรรหา พัฒนาบุคลากรและการประเมิน กรุงเทพมหานคร, 2560.

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, "**ข้อมูลสถิติ**." เข้าถึงเมื่อ 23 ตุลาคม 2556, เข้าถึงได้จาก http://www.bangkokeducation.in.th/stat.php.

———. **แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2564**. กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ ส่วนนโยบายและแผนการศึกษา, 2564.

———. **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2546 – 2569)**.

———. **รายงานสถิติการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครประจำปีการศึกษา**. กลุ่มงานนโยบายและแผนการศึกษา, 2561.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. **สมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพฯ: กองสรรหา พัฒนาบุคลากรและการประเมิน, 2555.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). **คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย**. กรุงเทพฯ: พี เอ ลีฟวิ่ง, 2548.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนัก ก.พ.). **คู่มือสมรรถนะหลัก: คำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมบ่งชี้**. กรุงเทพฯ: พี เอ ลีฟวิ่ง, 2537.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. **สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564**.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา; สกศ., 2562.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. **กรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2574.**

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง. **คู่มือสมรรถนะข้าราชการ: Competency**. กลุ่มบริหารงานบุคคล, 2563.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. **สรุปผลเบื้องต้นการสำรวจความสุขคนทำงาน: ในองค์กร. 2561**.

สำนักงานสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. **คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ**. กลุ่มงานระบบบริหารและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล, 2556.

สำนักอนามัยกรุงเทพมหานคร. **คู่มือแผนพัฒนาสมรรถนะตามสายวิชาชีพของสำนักอนามัย**. กลุ่มวิจัยและพัฒนาทางสาธารณสุข, 2560.

สิทธิชัย บุษหมั่น ทองม้วน นาเสงี่ยม และคณะ. **การจัดทำสมรรถนะผู้บริหาร: Managerial Competency**. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2559.

สุภาณี ปิยพสุนทรา. **สว่างอย่างเซน**. กรุงเทพฯ: แสงดาว, 2557.

สุรัติ ปรีชาธรรม. "จวงจื่อ ฉบับสมบูรณ์." **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร**. 8, 2 (มีนาคม-เมษายน 2563).

สุวัฒน์ ทาสุคนธ์. "ความคดิของขงจื๊อเพื่อสังคมที่เป็นสุข: The Ideas of Confucious for Happy Society." **วารสารรามคำแหง** 35, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2559).

เสฏฐวุฒิ อินทะจักร. "เวลานี้ที่เป็นสุข." **วารสารร่มพฤกษ์ มหาวิทยาลัยเกริก**, *35*, 1 (มกราคม-เมษายน 2560).

โสภาพรรณ สุริยะมณี. **การพัฒนาโมเดลนำร่องของสมรรถนะของหน่วยเลขานุการผู้บริหาร: กรณีศึกษาเลขานุการผู้บริหาร**. มหาวิทยาลัยมหิดล, 2559.

อนุเทพ กุศลคุ้ม. "**สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพคุรุสภา ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30**." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, 2561.

อภิชัย มงคลและคณะ. **การพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับใหม่**. โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์ กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2557.

อาราฟัด หัดหนิ. "**สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3**." ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 2562.

เอกชัย มดแสง และธีระพงศ์ บุศรากุล. "สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง." สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, **วารสารศึกษาศาสตร์ มมร** 7, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2562).

ภาษาต่างประเทศ

Adam Lund and Mark Lund, "**Pearson Product-Moment Correlation.**" 2020, laerd statistics, https://statistics.laerd.com/statistical-guides/pearson-correlation-coefficient-statistical-guide.php.

Al-Ghazali. **The Alchemy of Happiness**, Trans. And Ed. Claud Field and Elton I. Daniel. London: M.E. Sharpe, 1991.

Andrew, Sharov S. **S.M.I.L.E.S.: The Differentiating Quotient for Happiness at Work** London: Macmillan Publishers, 2018.

Bafadal, Ibrahim Standards of Competency of Head of School Beginners as Leaders in Learning Innovation , Advances in Social Science, Education and Humanities Research. volume 382, 2019.

Best, John W. **Research in Education**. 3th ed. New Jersey: Prentice – Hall, Inc, 1981.

Boam, Rosemary, and Sparrow Paul. **Designing and Achieving Competency**. McGraw-Hill: Reading, 1997.

Boyatzis, Richard E. **The Competent Manager: A Model of Effective Performance**. New York: John Wiley and Sons, 2005.

Canate, Esmole C. Competency Level of Secondary School Administrator and Their Administrative Performance: Basis for a Training Program in School Management, Foundation University Dumaguete City. 2019.

Cronbach, Lee J. . **Essentials of Psychological Testing**. 3th ed. New York: Harper & Row Publisher, 1974.

Diener, Ed , and Shigehiro Oishi. "Are Scandinavians Happier the Asian: Issues in Comparing Nations on Subjective Well-Being." **Asian Economic and Polotical** 10, 2009.

Dubois, David D. , and William J. Rothwel. **Competency–Based Human Resource Management**,. California: Davies – Black Publishing, 2004.

Francis, Leslis J. "Happiness Is a Thing Called Stable Extraversion: A Further Examination of the Relationship between the Oxford Happiness Inventory and Eysenck's Dimensional Model of Personality and Individual Difference." **Current Paycholigy** 26, 1 (January 1, 1999).

Ghasemzadeh, S. Teacher's Mental Engagement, Teacher's Happiness, and Organizational Climate: Using Two-Level Teacher-School Modeling, **Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling** Vol, 11. No. 40, 2019.

Group, Hay **Generic Competency Dictionary for Internal Use**. New York: State Department, 2009.

Hibbard, Justin "Cultural Breakthrough." **Journal Information Week** 701, (October 1998).

J. Schulman, Matthew. Gross National Happiness, British Values, and Non-Cognitive Skills: The Role and Perspective of Teachers in Bhutan and England, Educational Review. 2019.

Krejcie, Robert V. , and Daryle W. and Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities." **Journal Educational and Psychological Measurement** 30, 3 (December 1970).

Layard, Richard **Happiness : Lessons from a New Science.** 1th ed. United States of America: The Penguin Press, a number of Penguin Group Inc, 2005.

———. **Happiness: Lessons from a New Science**. New York: The Penguin, 2006.

Likert, Rensis **New Pattern of Management**. New York: McGraw-Hill Book Company, 1961.

Lunenburg, Fred C. , and Allan C. Ornstein. **Education Administration: Concepts and Practices**. 6th ed. CA: Wadsworth, 2012.

Manion, Jo "Joy at Work: Creating a Positive Work Place." **Journal of Nursing Administration** 33, 12 (January 10, 2003).

Nadaillac, Arnauld d. , "**The Definition of Competencies**." accessed March 10, 2019, available from http://competency.rmutp.ac.th.

Parry, Scott B. **Evaluating the Impact of Training**. Alexandria, Virginia: American Society for Training and Development, 1997.

Paula Benevene and Group. Effect of Teachers' Happiness on Teachers' Health. The Mediating Role of Happiness at Work, Front. Psychol., October, 2019.

Pedler, Mike , John Burgoyne, and Tom Boydell. **The Learning Company: A Strategy for Sustainable Development**. 2nd ed. Berkshire: McGraw-Hill, 1998.

Sezgin, Ferudun. School Administrators' Leadership Competencies According to the Views of School Administrators and Teachers, **Education and Science**. Vol 1, 2019.

Spencer, Lyle M. , and Signe M. Spencer. **Competence at Work: Model for Superior Performance**. New York: Wiley, 1993.

SYARIFAH SETIANA ARDIATI. Effectiveness Mindful Teaching to Improve Teacher Happiness, **Educare: International Journal for Educational Studies**, Volume 11. 2, 2019.

Wiig, Kark M. "Knowledge Management: A Introduction and Perspective." **The Journal of Knowledge Management** 1, (March 1997).

Wittmann, Pierre. **A Guide to Happiness for the Third Millennium**. Wimdomlight, 2003.

Yone Vilchez Cisnerosc and Group. Phenomological Happiness of the History and Geography Teacher in Rural, **International Journal of Higher Educatio**. Vol. 9, 2020.

Zwell, Michael. **Creating a Culture of Competence, the Building Blocks of Culture: Behavior Competencies**. 1st ed. United States: Published by John Wiley & Son, 2000.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจความตรงของเครื่องมือวิจัย
และรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

ที่ อว 8612.2/541

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

24 กรกฎาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.จตุรงค์ อินทรรุ่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายสุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน รหัสนักศึกษา 59252342 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร" ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วังถนอมศักดิ์)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร”
จำนวน 5 คน

1. ดร.พวงผกา แสงเงิน

วุฒิทางการศึกษา : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร์

2. ดร.สมพงษ์ เตชรัตนวรกุล

วุฒิทางการศึกษา : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพมงคลรังสี

3. ดร.วิภา ทองหงำ

วุฒิทางการศึกษา : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการโรงเรียนรุ่งเรืองอุปถัมภ์

4. ดร.จตุรงค์ อินทรรุ่ง

วุฒิทางการศึกษา : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการโรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

5. จันทร์เจ้า เถียรทวี

วุฒิทางการศึกษา : ครูชำนาญการพิเศษ คศ.3 เอกภาษาไทย

ตำแหน่ง : โรงเรียนนวมินทร์ราชินูทิศสตรีวิทยา 2

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการตรวจสอบ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
13	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
15	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
16	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
21	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
22	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
23	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
24	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
25	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
26	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการตรวจสอบ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
27	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
28	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
29	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
30	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
31	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
32	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
33	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
34	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
35	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
36	1	1	0	1	0	3	0.6	ใช้ได้
37	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
38	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
39	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
40	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
41	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
42	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
43	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
44	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
45	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
46	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
47	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
48	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
49	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
50	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
51	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
52	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
53	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
54	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการตรวจสอบ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
55	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
56	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
57	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
58	1	1	1	1	0	5	1	ใช้ได้
59	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
60	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
61	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
62	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
63	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
64	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
65	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
66	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
67	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
68	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
69	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
70	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
71	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
72	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
73	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

หนังสือขอทดลองเครื่องมือ

และรายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือ

ที่ อว 8612.2/๙๑2

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

24 ธันวาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองแขม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ

ด้วย นายสุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน รหัสนักศึกษา 59252342 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร" ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยก่อนเก็บข้อมูลจริงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)
รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

รายชื่อโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ขอทดลองเครื่องมือ

จำนวน 15 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือ

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มเขต
1	โรงเรียนวัดบุญยประดิษฐ์	กรุงธนใต้
2	โรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี	กรุงธนใต้
3	โรงเรียนบ้านนายสี	กรุงธนใต้
4	โรงเรียนวัดหนองแขม	กรุงธนใต้
5	โรงเรียนวัดอุดมรังสี	กรุงธนใต้
6	โรงเรียนวัดกก	กรุงธนใต้
7	โรงเรียนวัดบัวผัน	กรุงธนใต้
8	โรงเรียนแก้วขำทับอุปถัมภ์	กรุงธนใต้
9	โรงเรียนวัดศาลาแดง	กรุงธนใต้
10	โรงเรียนวัดสะแกงาม	กรุงธนใต้
11	โรงเรียนบางไผ่	กรุงธนใต้
12	โรงเรียนคลองทวีวัฒนา	กรุงธนเหนือ
13	โรงเรียนวัดท่าพระ	กรุงธนเหนือ
14	โรงเรียนวัดรวก	กรุงธนเหนือ
15	โรงเรียนวัดปุรณาวาส	กรุงธนเหนือ

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ค่าความเที่ยง

แบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครู

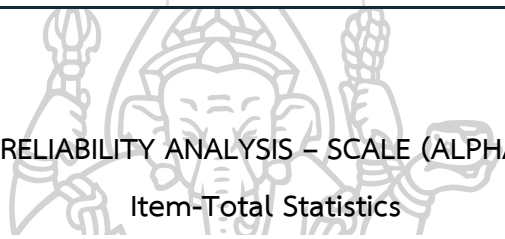
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	103.17	33.040	.216	.866
x2	102.93	33.857	.322	.855
x3	102.87	33.844	.367	.854
x4	102.77	34.875	.216	.858
x5	102.77	34.875	.216	.858
x6	103.40	33.628	.368	.854
x7	103.43	33.013	.516	.850
x8	103.67	31.471	.597	.846
x9	103.50	32.948	.489	.851
x10	103.37	32.102	.649	.846
x11	102.90	34.507	.209	.858
x12	103.00	32.828	.490	.850
x13	103.07	32.616	.507	.850
x14	103.17	33.040	.419	.853
x15	103.33	32.506	.372	.855
x16	103.67	34.644	.335	.856
x17	103.87	32.809	.487	.850
x18	103.77	32.944	.466	.851
x19	103.50	34.259	.194	.860

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x20	103.60	32.800	.533	.849
x21	103.40	31.972	.521	.849
x22	103.53	32.602	.432	.852
x23	103.70	32.769	.488	.850
x24	103.67	32.161	.556	.848
x25	103.97	32.378	.444	.852



RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	167.93	271.237	.610	.933
y2	168.03	269.689	.616	.932
y3	168.10	269.748	.518	.933
y4	168.33	262.920	.587	.933
y5	168.60	262.248	.653	.932
y6	167.83	277.385	.357	.934
y7	168.00	267.172	.624	.932
y8	167.90	272.162	.616	.933
y9	167.57	265.082	.615	.932
y10	168.50	300.328	.506	.944
y11	167.33	275.678	.312	.935
y12	167.10	276.024	.380	.934

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y13	167.33	279.126	.262	.935
y14	167.47	277.154	.289	.935
y15	167.23	279.426	.173	.935
y16	167.13	281.016	.240	.935
y17	167.00	274.414	.469	.934
y18	167.67	275.816	.354	.934
y19	167.27	276.685	.487	.934
y20	167.63	277.413	.311	.934
y21	167.33	268.230	.752	.932
y22	167.90	268.507	.548	.933
y23	167.20	272.579	.387	.934
y24	168.33	268.782	.407	.934
y25	167.60	268.593	.663	.932
y26	168.40	266.938	.507	.933
y27	167.03	270.171	.649	.932
y28	167.13	268.671	.729	.932
y29	167.97	273.137	.435	.934
y30	167.27	269.444	.623	.932
y31	167.53	273.637	.485	.933
y32	167.90	272.231	.612	.933
y33	167.67	272.161	.488	.933
y34	167.47	271.430	.569	.933
y35	168.07	273.995	.470	.934
y36	167.77	265.289	.802	.931
y37	168.13	262.878	.770	.931
y38	168.37	260.654	.627	.932

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y39	168.03	270.171	.593	.933
y40	168.30	272.631	.375	.934
y41	167.13	274.878	.346	.934
y42	166.83	271.523	.483	.933
y43	167.10	271.679	.472	.933
y44	167.27	272.478	.482	.933
y45	167.77	270.599	.672	.932
y46	167.50	274.672	.442	.934
y47	167.33	273.954	.460	.934
y48	167.67	277.333	.255	.935

Reliability Statistics

N of Cases = 30 N of Items = 73

Cronbach’s Alpha = .923

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

และรายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ อว 8612.2/61

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

26 มกราคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ

ด้วย นายสุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน รหัสนักศึกษา 59252342 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)
รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455
นักศึกษา. 06 1323 1717

รายชื่อกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 59 โรงเรียน

ที่	ชื่อโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	เขต
1	โรงเรียนบางจาก(โกมลประเสริฐอุทิศ)	เล็ก	ภาษีเจริญ
2	โรงเรียน วัดกำแพง	เล็ก	ภาษีเจริญ
3	โรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม	ใหญ่	ภาษีเจริญ
4	โรงเรียนวัดชัยฉิมพลี	กลาง	ภาษีเจริญ
5	โรงเรียนวัดตะล่อม	เล็ก	ภาษีเจริญ
6	โรงเรียนวัดทอง ศาลางาม	กลาง	ภาษีเจริญ
7	โรงเรียนวัดนิมมานรดี	ใหญ่	ภาษีเจริญ
8	โรงเรียนวัดประดู่(พ่วงอุทิศ)	เล็ก	ภาษีเจริญ
9	โรงเรียนวัดมะพร้าวเตี้ย	กลาง	ภาษีเจริญ
10	โรงเรียนวัดวิจิตรการนิมิต	เล็ก	ภาษีเจริญ
11	โรงเรียนวัดอ่างแกว	ใหญ่	ภาษีเจริญ
12	โรงเรียนวัดโคนอน	เล็ก	ภาษีเจริญ
13	โรงเรียนวัดโตนด	เล็ก	ภาษีเจริญ
14	โรงเรียนคลองหนองใหญ่	ใหญ่	บางแค
15	โรงเรียนบางเชือกหนัง	กลาง	บางแค
16	โรงเรียนบางแค(เนื่องสังวาลอนุสรณ์)	กลาง	บางแค
17	โรงเรียนบางแคเหนือ	ใหญ่	บางแค
18	โรงเรียนบางไผ่	เล็ก	บางแค
19	โรงเรียนวัดม่วง	ใหญ่	บางแค
20	โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง-เขตบางแค	ใหญ่	บางแค
21	โรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ	ใหญ่	บางแค
22	โรงเรียนเพชรเกษม	กลาง	บางแค
23	โรงเรียนคลองบางแวก	กลาง	หนองแขม
24	โรงเรียนบ้านขุนประเทศ	ใหญ่	หนองแขม
25	โรงเรียนประชาบำรุง	ใหญ่	หนองแขม
26	โรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล	ใหญ่	หนองแขม

ที่	ชื่อโรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	เขต
27	โรงเรียนคลองพิทยาลงกรณ์	กลาง	บางขุนเทียน
28	โรงเรียนบางขุนเทียนศึกษา	ใหญ่	บางขุนเทียน
29	โรงเรียนราชมนตรี(ปลื้ม-เชื่อมอนุกูล)	ใหญ่	บางขุนเทียน
30	โรงเรียนวัดกำแพง	ใหญ่	บางขุนเทียน
31	โรงเรียนวัดท่าข้าม	ใหญ่	บางขุนเทียน
32	โรงเรียนวัดบางกระดี่	ใหญ่	บางขุนเทียน
33	โรงเรียนวัดประชาบำรุง	กลาง	บางขุนเทียน
34	โรงเรียนวัดสะแกงาม	ใหญ่	บางขุนเทียน
35	โรงเรียนวัดหัวกระบือ	ใหญ่	บางขุนเทียน
36	โรงเรียนวัดเลา	ใหญ่	บางขุนเทียน
37	โรงเรียนวัดแสมดำ	ใหญ่	บางขุนเทียน
38	โรงเรียนศาลเจ้า(ห้าวนุกูลวิทยา)	ใหญ่	บางขุนเทียน
39	โรงเรียนหมู่บ้านเกาะโพธิ์	เล็ก	บางขุนเทียน
40	โรงเรียนคงโครัดอุทิศ	เล็ก	บางบอน
41	โรงเรียนบ้านนายผล(แม้นสุวรรณ อุปถัมภ์)	กลาง	บางบอน
42	โรงเรียนบ้านนายเหรียญ	ใหญ่	บางบอน
43	โรงเรียนพรหมราษฎร์รังสรรค์	กลาง	บางบอน
44	โรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร์	ใหญ่	บางบอน
45	โรงเรียนวัดนินสุขาราม	กลาง	บางบอน
46	โรงเรียนวัดบางบอน	ใหญ่	บางบอน
47	โรงเรียนสถานีพรมแดน	เล็ก	บางบอน
48	โรงเรียนรัตนจีนะอุทิศ	ใหญ่	ราษฎร์บูรณะ
49	โรงเรียนวัดบางปะกอก	ใหญ่	ราษฎร์บูรณะ
50	โรงเรียนวัดประเสริฐสุทธาวาส	เล็ก	ราษฎร์บูรณะ
51	โรงเรียนวัดสน	เล็ก	ราษฎร์บูรณะ
52	โรงเรียนวัดสารอด	กลาง	ราษฎร์บูรณะ
53	โรงเรียนวัดแจงร้อน	กลาง	ราษฎร์บูรณะ

ที่	ชื่อโรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	เขต
54	โรงเรียนคลองรางจาก	เล็ก	ทุ่งครุ
55	โรงเรียนชูสินทองประดิษฐ์อนุสรณ์	กลาง	ทุ่งครุ
56	โรงเรียนนาหลวง	ใหญ่	ทุ่งครุ
57	โรงเรียนบางมด(ตันเปาว์วิทยาคาร)	กลาง	ทุ่งครุ
58	โรงเรียนราษฎร์บูรณะ	ใหญ่	ทุ่งครุ
59	โรงเรียนวัดทุ่งครุ	ใหญ่	ทุ่งครุ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ภาคผนวก ฉ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อทราบสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

3. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนและข้าราชการครู

4. คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด แต่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนในโอกาสต่อไป จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามสภาพความเป็นจริง ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายสุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน ☐ ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อ	สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1.	**เพศ** ☐ ชาย ☐ หญิง	[ ] 1
2.	**อายุ** (เศษเดือนเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี) ☐ ไม่เกิน 25 ปี ☐ 25 – 34 ปี ☐ 35 – 44 ปี ☐ 45 ปี ขึ้นไป	[ ] 2
3.	**ระดับการศึกษาสูงสุด** ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก	[ ] 3
4.	**ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน** ☐ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ☐ ข้าราชการครู	[ ] 4
5.	**ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน** (เศษเดือนเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี) ☐ ไม่เกิน 10 ปี ☐ 10 – 19 ปี ☐ 20 – 29 ปี ☐ 30 ปีขึ้นไป	[ ] 5

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความจริงเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
คุณธรรมและจริยธรรม (X_1)							
1	ปฏิบัติตามหลักครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ						[ ] 6
2	ปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม						[ ] 7
3	มีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อตนและวิชาชีพของตน						[ ] 8
4	ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของอาชีพข้าราชการ						[ ] 9
5	มีจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่และวิชาชีพของตน						[ ] 10
การบริการที่ดี (X_2)							
6	ให้บริการผู้อื่นด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจ						[ ] 11
7	เต็มใจให้บริการเพื่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ						[ ] 12
8	เสียสละและอุทิศเวลาในการให้บริการผู้อื่น						[ ] 13
9	มีความพร้อมในการให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก						[ ] 14
10	มีพฤติกรรมเป็นมิตรและอัธยาศัยที่ดีต่อผู้รับบริการ						[ ] 15
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_3)							
11	มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน						[ ] 16

ข้อที่	สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
12	มุ่งปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้มีคุณภาพ บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด						[ ] 17
13	พยายามปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด						[ ] 18
14	มีการวางแผนพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร						[ ] 19
15	มีความสามารถในการวิเคราะห์ผลได้ ผลเสียและสามารถตัดสินใจได้ แม้จะมีความเสี่ยง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย						[ ] 20
ทำงานเป็นทีม (X_4)							
16	มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา						[ ] 21
17	มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน						[ ] 22
18	สร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น						[ ] 23
19	ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร						[ ] 24
20	มีความเป็นผู้นำที่สามารถสื่อสาร จูงใจและขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายได้						[ ] 25
การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (X_5)							
21	มีความตั้งใจใฝ่เรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ						[ ] 26
22	นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริงเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง						[ ] 27
23	มีการประยุกต์ใช้ความรู้และเทคโนโลยีต่างๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์						[ ] 28
24	สามารถสร้างสรรค์ผลงานวิชาการหรือองค์ความรู้ใหม่ได้						[ ] 29
25	นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์						[ ] 30

ตอนที่ 3 ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสุขของครูตามความจริงเพียงช่องเดียว

โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง ความสุขของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความสุขของครูอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความสุขของครูอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความสุขของครูอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความสุขของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
สุขภาพดี (Happy : Y_1)							
1	มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน						[ ] 31
2	มีพฤติกรรมการบริโภคที่ดี / เหมาะสม						[ ] 32
3	พอใจในสภาวะ สุขภาพกายของตนเอง						[ ] 33
4	มีการออกกำลังกาย เป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ						[ ] 34
5	มีการตรวจสุขภาพของตนเองเป็นประจำ						[ ] 35
ผ่อนคลายดี (Happy Relax : Y_2)							
6	สามารถบริหารจัดการเวลาในแต่ละวันได้						[ ] 36
7	มีการพักผ่อนที่เพียงพอและอย่างมีคุณภาพ						[ ] 37
8	พอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง						[ ] 38
9	ใช้ชีวิตอย่างสมถะ เรียบง่าย มีกิจกรรม/กิจวัตรที่เป็นไปตามที่คาดหวัง						[ ] 39
10	ครูมีความเครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่นๆ						[ ] 40
น้ำใจดี (Happy Heart : Y_3)							
11	มีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม						[ ] 41

ข้อที่	ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
12	มีเมตตา เอื้ออาทร ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น						[ ] 42
13	สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้						[ ] 43
14	สามารถพูดคุย สื่อสารกับเพื่อนร่วมงานได้						[ ] 44
15	เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและเป็นประโยชน์ต่อสังคม						[ ] 45
จิตวิญญาณดี (Happy Soul : Y_4)							
16	ตระหนักถึงหลักคุณธรรม ศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ						[ ] 46
17	มีความกตัญญูกตเวทีและตอบแทนผู้มีพระคุณตามสมควร						[ ] 47
18	ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและศาสนา						[ ] 48
19	ให้อภัย รู้จักการยอมรับการขอโทษ						[ ] 49
20	เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา เพื่อให้จิตใจสงบ เป็นผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน						[ ] 50
ครอบครัวดี (Happy Family : Y_5)							
21	ครูมีความรู้สึกผูกพันที่ดีกับบุคคลในครอบครัว						[ ] 51
22	ครูทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับบุคคลในครอบครัว						[ ] 52
23	ครูมีความสุขที่ได้ร่วมทำกิจกรรมกับครอบครัว						[ ] 53
24	ครูมีเวลาว่างให้กับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ						[ ] 54
25	ครูมีความมั่นใจ เชื่อใจ เชื่อมั่นในทุกๆ เรื่องกับบุคคลในครอบครัว						[ ] 55
สังคมดี (Happy Society : Y_6)							
26	มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนบ้าน						[ ] 56
27	ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย						[ ] 57
28	ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม						[ ] 58
29	มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน						[ ] 59
30	สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข						[ ] 60
ใฝ่รู้ดี (Happy Brain : Y_7)							
31	มีความกระตือรือร้น ในการเรียนรู้สิ่งใหม่						[ ] 61

ข้อที่	ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
32	สามารถปรับตัวให้ทันเหตุการณ์และความเปลี่ยนแปลงของสังคม						[ ] 62
33	แสวงหาโอกาสในการหาความรู้ใหม่ๆ						[ ] 63
34	มีโอกาสได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของตนเอง						[ ] 64
35	สนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ						[ ] 65
สุขภาพเงินดี (Happy Money : Y_8)							
36	มีวินัยในการใช้จ่ายเงินและมีความสามารถในการบริหารจัดการรายรับ-รายจ่ายของตนเอง						[ ] 66
37	มีความพอใจในรายรับ-รายจ่ายของตนเอง						[ ] 67
38	มีการเก็บออมเงินเพียงพอ เหมาะสม						[ ] 68
39	ครูสามารถผ่อนชำระหนี้สินของตนเองได้						[ ] 69
40	รายรับทั้งหมดในแต่เดือนของครู เพียงพอ เหมาะสมกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน						[ ] 70
การงานดี (Happy work-life : Y_9)							
41	ที่ทำงานมีความรัก ความผูกพันดีที่ให้แก่ครู						[ ] 71
42	มีความสบายใจและความภาคภูมิใจในที่การทำงาน						[ ] 72
43	มีความมั่นใจในรายได้และความมั่นคงของงาน						[ ] 73
44	พึงพอใจต่อสวัสดิภาพ สวัสดิการที่ได้รับ						[ ] 74
45	สภาพแวดล้อมที่ทำงานเอื้อต่อการทำงานของครู						[ ] 75
46	พึงพอใจต่อการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง						[ ] 76
47	ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้อง ตามกฎหมาย และความเหมาะสมของความก้าวหน้าในอาชีพ						[ ] 77
48	ครูได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน ถูกต้อง ตรงเวลา						[ ] 78

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายสุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน	
สถานที่เกิด	จังหวัดชัยนาท	
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2546	สำเร็จการศึกษา บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาการตลาดมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
	พ.ศ.2559	ศึกษาต่อศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 54/11 หมู่ที่ 8 ตำบลเสาธงหิน อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี	