

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ปาริชาต หาญใจ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ปาริชาต หาญใจ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

THE ROLE OF EDUCATIONAL INSTITUTE ADMINISTRATORS ON IDDHIPADA IV PRINCIPLES THAT AFFECT THE HAPPINESS OF TEACHERS' WORK PERFORMANCE UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA NAKHON SI THAMMARAT OFFICE

PARICHAT HANJAI

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2024

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช**
ชื่อนักศึกษา	:	**ปาริชาต หาญใจ**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**ดร.บุญส่ง ทองเอียง**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**พระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑฺโฒ, ดร.**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....
(ดร.สันติ อุนจะนำ)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....
(ดร.บุญส่ง ทองเอียง)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม) .....
(พระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑฺโฒ, ดร.)

กรรมการ .....
(ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี)

กรรมการ .....
(รศ.ดร.วีระยุทธ ชาตะกาญจน์)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Topic	:	The Role of Educational Institute Administrators on Iddhipada IV Principles that affect the Happiness of Teachers' work Performance under the of secondary Education Service Area Nakhon Si Thammarat office
Student's Name	:	Parichat Hanjai
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Education Administration
Anno Domini	:	2024
Advisor	:	Dr.Boonsong Thongiang
Co-Advisor	:	Phrakhruvinaithorn Wutthichai Chayawuddho, Dr

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education .....

(Phrakhrusriveerakhunsunthon, Asst. Prof. Dr.)

Dissertation Committee:

Chairman .....

(Dr.Santi Aunjanum)

Member (Advisor) .....

(Dr.Boonsong Thongiang)

Member (Co-Advisor) .....

(Phrakhruvinaithorn Wutthichai Chayawuddho, Dr)

Member .....

(Dr.Supattara Pusitrattanavalee)

Member .....

(Assoc. Prof. Dr.Werayut Chatakan)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช**
ชื่อนักศึกษา	:	**ปาริชาต หาญใจ**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**ดร.บุญส่ง ทองเอียง**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**พระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑฺโฒ, ดร.**

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช 2) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช 4) เพื่อศึกษาค้นคว้าตัวแปรพยากรณ์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 337 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และสถิติถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักอิทธิบาท 4 โดยรวม (X) กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม (Y) ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r = .916$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 เข้าสู่สมการ

พยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า ตัวแปรตามหลักวิริยะ และตามหลักฉันทะ สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 สามารถอธิบายการผันแปรที่มีต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ได้ร้อยละ 92.3 (R^2 = .923) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.143 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ = 1.610 + 0.982 (X_2) + 0.329 (X_1)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}$ = 1.205 (X_2) + 0.311 (X_1)

คำสำคัญ : หลักอิทธิบาท 4, ความสุขในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

Thesis Title	:	**The Role Of Educational Institute Administrators On Iddhipada IV Principles That Affect The Happiness Of Teachers' Work Performance Under The Secondary Education Service Area Nakhon Si Thammarat Office**
Student's Name	:	**Parichat Hanjai**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2024**
Advisor	:	**Dr.Boonsong Thongiang**
Co - Advisor	:	**Phrakhruvinaithorn Wutthichai Chayawuddho,Dr**

The objectives of this thematic paper were as follows 1) To study the role of educational institution administrators according to the Iddhipada IV principles under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office. 2) To study the level of happiness in the performance of teachers in educational institutions Under the jurisdiction of the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office. 3) To study the relationship between the role of educational institution administrators according to the Iddhipada IV that affects teachers' happiness in their work Under the jurisdiction of the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office. and 4) To study and research variables predicting the role of educational institution administrators according to the Iddhipada IV principles that affect teachers' happiness in their work Under the jurisdiction of the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office. The sample group consisted of 337 civil servant teachers in educational institutions under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office. The instrument used for data collection was a closed-ended questionnaire. Statistics used in the research include frequency, percentage, mean, standard deviation. Simple Pearson correlation statistics and multiple regression statistics.

The findings were as follows

1. The results of the analysis regarding the level of role of educational institution administrators according to the Iddhipada IV principles under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office found that all 4 aspects were at a high level.

2. Results of analysis regarding the level of happiness in the work of teachers in educational institutions. Under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office, it was found that all 4 areas were at the highest level.

3. The results of the analysis of the relationship between the overall use of the Iddhipada IV principles and the happiness in teachers' work performance (Y) of administrators of educational institutions under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office found that there was The positive relationship is quite high (r = .916) with statistical significance at the .01 level.

4. Results of stepwise multiple regression analysis to propose the selection of role variables of school administrators according to the Iddhipada IV principles into the best prediction equation for predicting happiness in work performance. of the teacher Under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office, it was found that the variables were based on the principles of perseverance. and according to the principle They can jointly predict teachers' happiness in their work. Under the jurisdiction of the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office Statistically significant at the .001 level, both variables can explain the variation in teachers' happiness in their work. Under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office, the score was 92.3 percent (R2 = .923). The error that would result from the forecast was 0.143. The equation can be written as follows.

Prediction equation in raw score form $\hat{Y} = 1.610 + 0.982 (X_2) + 0.329 (X_1)$

Prediction equation in standard score form $\hat{Z} = 1.205 (X_2) + 0.311 (X_1)$

Keywords : Iddhipada IV, Happiness in work

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้เนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางการศึกษาด้านการบริหารการศึกษา ระดับปริญญาโท

ขอกราบขอบพระคุณอธิการบดี และคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาในเล่มสารนิพนธ์ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.บุญส่ง ทองเอียง ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และพระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑฺโฒ, ดร. ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ให้คำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของสารนิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโททุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบคุณครอบครัว และญาติมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ที่คอยห่วงใยให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงจบการศึกษา

ปาริชาต หาญใจ

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย		**ง**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		**จ**
กิตติกรรมประกาศ		**ช**
สารบัญ		**ซ**
สารบัญตาราง		**ญ**
สารบัญภาพ		**ฏ**
บทที่		
1	**บทนำ**	**1**
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
	1.3 คำถามการวิจัย	4
	1.4 สมมติฐานการวิจัย	4
	1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
	1.6 ขอบเขตของการวิจัย	5
	1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
	1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
2	**เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	**9**
	2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา	10
	2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับอิทธิบาท 4	14
	2.3 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4	21
	2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน	41
	2.5.บริบทพื้นที่ที่ศึกษา	60
	2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	64
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	**68**
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	68
	3.2 เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง	69
	3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	69

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	3.4 การสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือ	70
	3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	71
	3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	71
	3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	72
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**75**
	4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	75
	4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	76
	4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	76
5	**สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**90**
	5.1 สรุปผลการวิจัย	90
	5.2 อภิปรายผลการวิจัย	93
	5.3 ข้อเสนอแนะ	97
บรรณานุกรม		**98**
ภาคผนวก		**107**
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	108
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	110
	ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	114
	ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	117
	ภาคผนวก จ การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (IOC : Index of item objective congruence)	125
	ภาคผนวก ฉ ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)	133
ประวัติผู้วิจัย		**137**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	การวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ.....	23
2.2	การวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ.....	29
2.3	การวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักจิตตะ.....	33
2.4	การวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักวิมังสา.....	38
2.5	การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู.....	49
2.6	การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านสัมพันธภาพที่ดี.....	52
2.7	การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรักในงาน.....	55
2.8	การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านผลสำเร็จของงาน.....	57
2.9	การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านการเป็นที่ยอมรับ.....	59
3.1	จำนวนประชากรข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช.....	68
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ.....	77
4.2	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	77
4.3	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา...	77
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชโดยรวม.....	78
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ตามหลักฉันทะ.....	79
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ตามหลักวิริยะ.....	80
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ตามหลักจิตตะ.....	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ตามหลักวิมังสา....	82
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชโดยรวม.....	83
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านสัมพันธภาพที่ดี.....	83
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของของข้าราชการครูที่มีต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านความรักในงาน.....	84
4.12	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ความสำเร็จของงาน.....	85
4.13	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช การเป็นที่ยอมรับ.....	86
4.14	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยรวมและรายด้าน.....	87
4.15	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช.....	88
4.16	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช	89

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย.....	5

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) อยู่ในห้วงเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานที่สั่งสมมานาน ในสถานการณ์ที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง และการศึกษา โดยโลกมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้นเป็นสภาพไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อความเป็นอยู่ในสังคม และการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก แต่ในขณะที่ประเทศไทยมีข้อจำกัดของปัจจัยพื้นฐานเกือบทุกด้าน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาอย่างชัดเจน ดังนั้นช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ถือเป็นจังหวะเวลาที่ท้าทายอย่างมากสำหรับประเทศไทย โดยจะต้องปรับตัวขนานใหญ่ ต้องเร่งพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย การพัฒนา และนวัตกรรม ให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในทุกด้าน และสามารถแข่งขันกับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ได้ โดยจะต้องวางแผนพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ดังนั้นเราควรตระหนักที่จะร่วมมือกันทุกภาคส่วนเพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564, 2559, หน้า 3)

การพัฒนาประเทศในระยะยาวนั้น ประเทศต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้าน ซึ่งต้องดำเนินการควบคู่กับการเร่งยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับสาขาการผลิตและบริการเป้าหมาย และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี รวมถึงการพัฒนาคนในภาพรวม ให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัย ที่สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสภาพแวดล้อมการดำเนินชีวิตได้อย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนามนุษย์ จากการยกระดับคุณภาพ แต่การจะยกระดับคุณภาพการศึกษาขั้นแรกเราต้องทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นฐานของความสำเร็จ มีปัจจัยพื้นฐานที่ดีทั้งด้านการประกอบอาชีพและความสุขในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้จะต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรมนำใจ ที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, หน้า 3)

การบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินั้น ปัจจัยที่มีความสำคัญ คือผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ย่อมทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้รับการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจัดเป็นบุคคลสำคัญที่สุดของสถานศึกษา เพราะมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการเป็นผู้นำให้บุคลากรใน

สถานศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดหมายของการจัดการศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่พัฒนาผู้เรียน และสังคมภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ , 2562, หน้า 4)

ผู้บริหารเปรียบเหมือนผู้นำในครอบครัว การบริหารจัดการในครอบครัว โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในอันที่จะส่งผลให้ ครูผู้สอนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะเรียนรู้เต็มศักยภาพ ทั้งนี้ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในทางดำรงชีวิตภายใต้หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ โดยเฉพาะความมีคุณธรรม อันเป็นหลักธรรมอันจะเป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงผลสำเร็จ 2 อย่างที่ควรเกิดขึ้นในสถานศึกษา 1. ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน และ 2. ความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลสำเร็จแรก ที่ผู้บริหารควรคำนึงคือความสำเร็จของการปฏิบัติงาน หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ผู้บริหารควรมีในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ คือ หลักอิทธิบาท 4 อันเป็นหลักพื้นฐานแห่งความสำเร็จหรือทางสู่ความสำเร็จ มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1) ฉันทะ คือ มีใจรัก ทำงานด้วยใจรักงาน 2) วิริยะ คือ พากเพียรทำ รักแล้วต้องขยัน ความขยัน คือ ภาคปฏิบัติการของความรัก ความรักในงานจะทำให้เรารู้ว่าควรทำงานอะไร ส่วนความขยันจะทำให้งานนั้นก้าวไปสู่ความสำเร็จ การทำงานถ้าขาดความขยัน ความชำนาญก็จะไม่เกิด 3) จิตตะ คือจดจำจ่อจิต หมายความว่า ทำอะไรก็ตามให้เจาะลงไปปักใจลงไปในสิ่งนั้นอย่างลึกซึ้งอย่างมุ่งมั่นอย่างจริงจัง และอย่างทุ่มเทใครก็ตามที่ทำงานด้วยการเอาใจจดจ่ออยู่กับงานนั้น คนนั้นจะประสบความสำเร็จ 4) วิมังสา คือ วินิจวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์สังเคราะห์สร้างสรรค์พัฒนานั่นเอง เมื่อทำงานอะไร ก็ตามให้พินิจพิเคราะห์สร้างสรรค์พัฒนา (พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี), 2551, หน้า 92) และผลสำเร็จที่ 2 ที่ผู้บริหารควรคำนึงคือ ความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรปรารถนา หากได้ทำงานที่ทำให้รู้สึกมีความสุขจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกที่มาทำงานจะหมดไป กลายเป็นการร่วมสนุกกับกิจกรรมต่าง ๆ ปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำงานแล้วรู้สึกมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมที่ดีที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลด ความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กรซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561, หน้า 592)

การประกอบอาชีพนับเป็นกิจกรรมสำคัญของการดำเนินชีวิตที่ใช้ระยะเวลายาวนานกว่าการทำกิจกรรมอื่น ๆ ความสุขในการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุข ผู้ที่สามารถสร้างความสุขในการทำงานได้ ชีวิตส่วนใหญ่ของผู้นั้นจะมีความสุข ผู้ที่ไม่สามารถทำให้การทำงานมีความสุข ชีวิตส่วนใหญ่จะมีความทุกข์ ความสุขในการทำงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญกับบุคคลในสังคม ครูเป็นอีกอาชีพหนึ่งที่มีบทบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สร้างองค์ความรู้ และการพัฒนาอย่างรอบด้านให้เกิดในตัวผู้เรียน ให้มีความสามารถและประสบการณ์ในเชิงวิชาการ นำไปสู่การมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ดังนั้นการส่งเสริมความสุขในการทำงานให้แก่ครูจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมาก ซึ่งความสุขในการปฏิบัติงานของครูจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ หากขาดปัจจัยด้านองค์กรในการมีนโยบายและสนับสนุนการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานให้แก่ครู โดยผู้บริหารต้องตระหนักถึงความจำเป็นในวาระเร่งด่วนในการที่จะพัฒนาความสุขในการปฏิบัติงานของครู ผนวกแนวคิดการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานเข้าไปอยู่ในวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กรและสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการกำหนดให้มีคณะทำงานสร้างสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่จะทำให้ครูมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ซึ่งจะทำให้ครูรู้สึกว่าสถานที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง เห็นคุณค่าและใส่ใจกับการดูแลจิตใจของบุคลากรทุกฝ่ายทุกระดับ โดยมีการรับฟังความคิดเห็นของครูและมีการปรับปรุงสภาพการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีสุขภาวะ รวมถึงควรมีนโยบายที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจของบุคลากร (พสชนัน นิรมิตไชยนนท์ และคณะ, 2561, หน้า 164)

จากเหตุผลและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 มีผลอย่างมากต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู เพราะเมื่อครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก็จะมีความพร้อมในการสร้างสรรค์งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีแนวปฏิบัติในการดูแลครูให้มีความสุขและสุขภาวะในการดำเนินชีวิตที่ดี สามารถต่อสู้กับอุปสรรคได้อย่างมีความสุข ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

4. เพื่อศึกษาค้นคว้าตัวแปรพยากรณ์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

1.3 คำถามการวิจัย

1.บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชอยู่ในระดับใด

2. ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชอยู่ในระดับใด

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

4. ตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชมีอะไรบ้าง

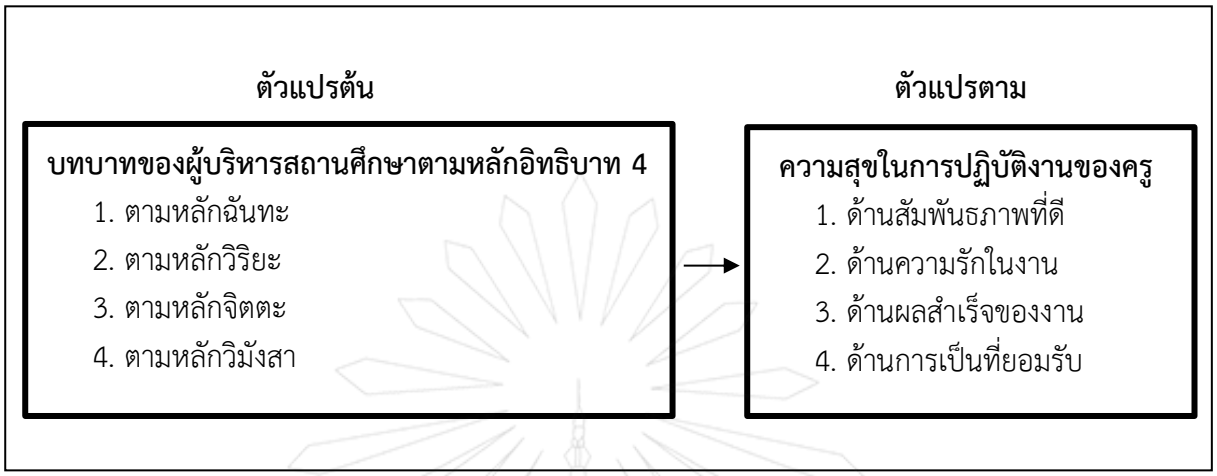
1.4 สมมติฐานการวิจัย

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู และได้ทำการสังเคราะห์ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาของการวิจัย เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4
    - 1.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ
    - 1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ
    - 1.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักจิตตะ
    - 1.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักวิมังสา
2. ความสุขในการปฏิบัติงาน
    - 2.1 ด้านสัมพันธภาพที่ดี
    - 2.2 ด้านความรักในงาน
    - 2.3 ด้านผลสำเร็จของงาน
    - 2.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช 71 โรงเรียน จำนวน 2,720 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 337 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้จากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยเลือกแบบสุ่มอย่างง่าย

1.6.3 ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

2.1.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4

1. ตามหลักฉันทะ
2. ตามหลักวิริยะ
3. ตามหลักจิตตะ
4. ตามหลักวิมังสา

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งประกอบด้วย

2.2.1 ความสุขในการปฏิบัติงานของครู

1. ด้านสัมพันธภาพที่ดี
2. ด้านความรักในงาน
3. ด้านผลสำเร็จของงาน
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 คือ ธรรมแห่งความสำเร็จมี 4 ประการ ได้แก่ 1. ฉันทะ หมายถึง ความพอใจในงานที่ทำ การมีใจรักและเต็มใจที่ได้ทำงานนั้น ๆ ด้วยจิตฝักใฝ่อยากให้งานนั้นสำเร็จตามจุดหมายที่ดีงาม 2. วิริยะ หมายถึง ความพากเพียรขยันไม่ย่อท้อในการทำงาน มีจิตใจแน่วแน่ไม่ท้อถอย พร้อมก้าวไปข้างหน้า และอดทนต่อความยากลำบากด้วยมีจุดมุ่งหมายให้งานสำเร็จ 3. จิตตะ หมายถึง ความจดจ่อในงาน การเอาจิตฝักใฝ่สนใจในสิ่งที่ทำ มีใจที่เป็นสมาธิในขณะทำงาน มุ่งมั่นแน่วแน่ในการทำงาน และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยทำงานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ 4. วิมังสา หมายถึง ความพินิจพิจารณา หมั่นใช้ปัญญาพิจารณา วิเคราะห์และใคร่ครวญอย่างมีเหตุมีผล มีการวางแผนปรับปรุง คิดแก้ไขปัญหา และพัฒนางานด้วยสติปัญญาเพื่อให้งานนั้นดำเนินได้ผลดีและสำเร็จตามจุดมุ่งหมายต่อไป

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์ และตั้งรับความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีการกำหนดเป็นนโยบายและการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ครูทำงานตามความถนัด พิจารณาวางบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่ง สร้างระบบที่ให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน และมีความสุขกับงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและนโยบายโดยผู้บริหารมีความพอใจและยินดีรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ วางแผนงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเอื้ออำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษา สนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถ สถานศึกษามีการปฏิบัติตามแผนงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษามีความพากเพียรพยายามอย่างต่อเนื่อง และมีความกล้าที่จะเผชิญกับอุปสรรคทั้งปวง

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักจิตตะ คือ ผู้บริหารมีการสะท้อนผลการวัดและประเมิน ดำเนินงานเพื่อหาจุดบกพร่อง นำมาวางแผนปรับปรุงให้มีคุณภาพ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งหรือแสดงความชื่นชมอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม มีความใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเกิดปัญหาก็พร้อมจะช่วยเหลือและแก้ไข มีจิตใจมุ่งมั่น เอาใจฝักใฝ่ ไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่าน และมีสมาธิในการปฏิบัติงาน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักวิมังสา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนิเทศการสอนเพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้น สนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง มีการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและสวัสดิการอย่างโปร่งใส เป็นธรรม ตามความเหมาะสม เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานในด้านต่าง ๆ และผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักไตรตรอง ใชปัญญาพิจารณาในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน มีสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกันสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนครู นักเรียนและผู้ปกครอง มีการวางแผนร่วมกันทำงาน และตั้งใจปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานด้านการสอนมาก มีความยินดีในการปฏิบัติงานการสอนด้วยความรักและได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานจากผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและได้รับการยกย่อง มีภาคภูมิใจในภาระหน้าที่ที่ตนนั้นรับผิดชอบด้วยความจริงใจ เสียสละอุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นผู้มีส่วนร่วมพัฒนาส่งเสริม สนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในขณะปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐาน

ด้านสัมพันธภาพที่ดี หมายถึง การร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน มีความสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกันสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนครู นักเรียนและผู้ปกครอง มีการวางแผนร่วมกันทำงาน และตั้งใจปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ เพื่อลดความขัดแย้ง และอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข

ด้านความรักในงาน หมายถึง ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานด้านการสอนมากมีความยินดีในการปฏิบัติงานการสอนด้วยความรัก มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันกับผู้ร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความสามัคคี มีความรู้สึกรักและผูกพันกับการปฏิบัติงานการสอน มีภาคภูมิใจในภาระหน้าที่ที่ตนนั้นรับผิดชอบด้วยความจริงใจ เสียสละอุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน มี

ความรู้สึกในทางบวกกับงานที่ได้รับมอบหมาย และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความสำเร็จของสถานศึกษา

ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นผู้มีส่วนร่วมพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนเมื่องานประสบผลสำเร็จ โดยต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความอดทน มานะ พยายามทุ่มเท เสียสละ ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดและรอบคอบ เกิดความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม พร้อมกับการมีความสุขในการทำงาน และมีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในขณะปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐาน

การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การได้รับความน่าเชื่อถือและได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานจากผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและได้รับการยกย่อง ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานในด้านต่าง ๆ มีการเข้าไปช่วยเหลือผู้อื่นยามที่ตกทุกข์ได้ยากอย่างสม่ำเสมอ และเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่สมาชิก โดยมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถทำงานได้สำเร็จ มีความมุ่งมั่น และทุ่มเททำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

2. ทำให้ทราบถึงระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

4. ได้ทราบถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.1.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.1.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับอิทธิบาท 4
- 2.2.1 ความหมายของอิทธิบาท 4
- 2.2.2 ความสำคัญของอิทธิบาท 4
- 2.2.3 องค์ประกอบของอิทธิบาท 4

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4
- 2.3.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ
- 2.3.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ
- 2.3.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักจิตตะ
- 2.3.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักวิมังสา

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน
- 2.4.1 ความหมายของความสุขในการปฏิบัติงาน
- 2.4.2 ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงาน
- 2.4.3 องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงาน

2.5 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา มีผู้นิยาม นักวิชาการ ได้ให้ความความหมายไว้ดังนี้

ถวิล อรัญเวศ (2560, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถและมีทักษะในทางการบริหารจัดการองค์กร หน่วยงาน หรือสถานศึกษามีทักษะในการกำหนดนโยบายเป้าหมายและวิธีการทำงานที่ชัดเจน สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยการใช้ศาสตร์และศิลป์ควบคู่กับยุทธศาสตร์หรือหลักการต่าง ๆ ในการบริหารงานอย่างสูงสุด

ปทุมพร เปียถนอม (2561, หน้า 310) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถปฏิบัติงานให้ได้ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาที่สามารถพัฒนาการศึกษาได้ อย่างมีคุณภาพในสถานการณ์เปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมี ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

มณีรัตน์ พรรณพุ่มพฤกษ์ และ จิติมา วรรณศรี (2562, หน้า 174) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ได้

สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2564, หน้า 978) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน จะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษา ให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา และมีความเป็นประชาธิปไตย

อรณิชชา ทศตา (2564, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า เป็นบุคลากรสำคัญที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการบริหารคุณภาพของสถานศึกษา ที่อาจเกิดได้ทั้งความสำเร็จหรือความล้มเหลว ในการบริหารสถานศึกษาได้

เอกชัย แตบสวัสดิ์ และนันทยา น้อยจันทร์ (2565, หน้า 1454) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า บุคคลที่ทำหน้าที่บริหารการดำเนินงานทุกอย่างภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตาม จุดมุ่งหมายการศึกษาหรือจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

นิวแมน และ ซัมเมอร์ (Newman & Summer, 1977, p. 9) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้ทำให้งานต่าง ๆ ในสถานศึกษาสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยการกระทำร่วมกันมากกว่าของบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ประสานกิจกรรมซึ่งผู้อื่นกระทำมากกว่าเป็นผู้ลงมือกระทำด้วยตนเอง

สรุปผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่บริหารการดำเนินงานทุกอย่างภายในสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีทักษะความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการปรับปรุงคุณภาพผลการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.1.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลที่สำคัญในการบริหารจัดการงานภายในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ผู้วิจัยขอนำเสนอความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของผู้บริหารไว้หลากหลายทัศนะ ดังต่อไปนี้

ดาวรุวรรณ ถวิลการ (2561, หน้า 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญ ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ในผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการที่จะธำรงไว้ซึ่งแนวคิดในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน มีการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามทิศทางนโยบายที่กำหนดจากส่วนกลางซึ่งการบริหารจัดการนั้น เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยทั้งศาสตร์ และศิลป์ มาประยุกต์ในการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่สถานศึกษา

บัณฑิต คุณาวุฒิกร (2561, หน้า 28) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาท ต่อการดำเนินงานในฐานะที่เป็นผู้ควบคุมบังคับบัญชา และริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นผู้นำนโยบายและโครงการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติและเป็นผู้บ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษา

พรหมพิริยะ พนาสนธิ์ และกรปภา เจริญชันษา (2562, หน้า 105 -106) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งต่อความก้าวหน้าของสถานศึกษาทุกระดับ การที่ผู้บริหารจะดำเนินการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นสิ่งที่แสดงให้ครูผู้ปกครอง และนักเรียนให้มีความเชื่อถือและความเชื่อมั่นในการบริหารงาน

นุชนาฎ เพชรชำนาญ (2562, หน้า 103) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า การบริหารงานในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะสามารถสร้างศรัทธาการยอมรับนับถือและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และคนในสังคม อีกทั้งย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชายินดีไปเป็นงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถจนเกิดความสามัคคีผู้บริหารที่ดีควรตระหนักอยู่เสมอว่าการบริหารงานนั้น นอกจากต้องมีหลักในการทำงานโดยยึดหลักกฎหมายระเบียบคำสั่งธรรมเนียมและประเพณีปฏิบัติ ผู้บริหารยังต้องมีคุณธรรมในการครองตน ครองคน และครองงานตามสภาพและวัฒนธรรมของ สังคมนั้น ๆ

ไฮแมน วิลเลียม และคอนเนอร์ (Haiman, William & Connor, 1985, p. 422) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถประสบการณ์ในการทงำน และคุณสมบัติ ด้านอื่น ๆ อีกหลายด้านจึงจะทำให้บริหารงานบังเกิดผลดีต่อทุกฝ่าย ผู้บริหารสถานศึกษาที่ขาด ความสามารถย่อมขาดความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาอันเป็นต้นเหตุแห่งปัญหาของการบังคับบัญชาในที่สุด ความสามารถในการทำงานของผู้บริหารนอกจาก

จะก่อให้เกิดความศรัทธาเลื่อมใส จากผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไปแล้วยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์การไปสู่ เป้าหมายตามวัตถุประสงค์

คอนเจอร์ (Conger, 1989, p. 79) ได้กล่าวถึงความสำคัญ ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการวางแผน นโยบายเกี่ยวกับโปรแกรมทางการศึกษาและกระบวนการสอนบุคลากร นักเรียน ครูอาจารย์ การเงิน และงานธุรการต่าง ๆ

แบส (Bass, 1998, p. 92) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในฐานะเป็นผู้นำที่ต้องรับผิดชอบสถานศึกษาทั้งหมดในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคคลที่สำคัญยิ่งต่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา มีการวางแผนบริหารจัดการนำนโยบายโครงการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติธำรงไว้ซึ่งแนวคิดในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ช่วยส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน สามารถสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เกิดการมีส่วนร่วมและมีการพัฒนา ความรู้ความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้การพัฒนาสถานศึกษาดำเนินการอย่างเป็นระบบ เจริญก้าวหน้า ซึ่งมีนักวิชาการได้แสดงทัศนะต่าง ๆ ไว้ดังนี้

สงวน อินทร์รักษ์ (2559, หน้า 30) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ควรเอาความคิดของตนเป็นที่ตั้งควรมีการเปิดใจ เปิดรับการเรียนรู้ จากบุคลากร ภายในสถานศึกษาให้เกิดการคิด พิจารณาอย่างมีเหตุผล รอบคอบ รอบด้าน ครบถ้วน จะช่วยให้ การบริหารมีประสิทธิภาพ มีระบบอย่างเด่นชัด

กนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 7) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการศึกษา วัดจากความสำเร็จของการปฏิบัติงานความสามารถในกระบวนการบริหารและความเชี่ยวชาญ โดยมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1) ต้องเป็นคนที่ยังชีพด้วยงานนั้น

2) ต้องมีการศึกษาและอบรมเพื่อให้มีความรู้

3) ต้องนำศาสตร์ไปใช้ในการบริหาร

4) ต้องมีการรับรองมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

5) ต้องมีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

6) มีองค์กรให้การรับรอง โดยการออกใบประกอบวิชาชีพ

ธัชพนธ์ ไสยาสน์ และ สรรฤดี ดีปู่ (2562, หน้า) ได้ศึกษาและความหมายของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

2. ด้านการสร้างความสัมพันธ์

3. ด้านการเป็นผู้จัดองค์กร

4. ด้านการเป็นนักประชาสัมพันธ์

นัฐนิตย์ วงษ์สันต์ และ สุภาวดี ลาภเจริญ (2564, หน้า ก) ได้ศึกษาและความหมายของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ด้านการกำหนดนโยบายและการจัดทำแผนการเรียนรู้ของครู

2. ด้านการส่งเสริมเทคนิคการสอนของครู

3. ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกด้าน สื่ออุปกรณ์ในการสอน

4. ด้านการนิเทศภายในและการกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู

ชุติมาพร เชาวน์ไว (2564, หน้า ก) ได้ศึกษาและความหมายของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ด้านการกำหนดนโยบาย

2. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร

3. ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

4. ด้านการนิเทศกำกับติดตามดูแลและประเมินผล

มนตรี แก้วเชิด และ อโนทัย ประสาน (2564, หน้า ก) ได้ศึกษาและความหมายของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ด้านการสื่อสารอย่างมี

2. ด้านการมีวิสัยทัศน์

3. ด้านการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

4. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

5. ด้านภาวะความเป็นผู้นำ

6. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลและเทคโนโลยี

พิมพ์ใจ ปั้นรอบรู้ และ อโนทัย ประสาน (2564, หน้า ก) ได้ศึกษาและความหมายของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

3. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

นวลละออง สีดา และคณะ (2565, หน้า ก) ได้ศึกษาและความหมายของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร

2. ด้านการส่งเสริมสนับสนุน

3. ด้านการวางแผน

4. ด้านการประเมิน

5. ด้านการตัดสินใจ

โนรีณี เบ็ญวงศ์ และ นิรุทธิ์ นันทมาศวังนรา (2565, หน้า 10) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับความเป็นผู้นำที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงระบบ การศึกษาแบบเดิมไปสู่การบริหาร การศึกษาแบบใหม่เพื่อจูงใจต่อผู้สอน ผู้เรียน ในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นต้องนำเทคนิคต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อแก้ปัญหา และบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำที่แท้จริง 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม นำมาใช้ในการปฏิบัติ

สรุปบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่มีภาวะผู้นำมีการวางแผนและกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษาในด้านต่าง ๆ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้บุคลากรในโรงเรียน และมีการนิเทศกำกับติดตามดูแล เพื่อพัฒนาโรงเรียนตามเป้าหมายที่วางไว้

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับอิทธิบาท 4

2.2.1 ความหมายของอิทธิบาท 4

ความหมายของหลักอิทธิบาท 4 จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของหลักอิทธิบาท ดังนี้

สุพันธ์ แสนสี (2558, หน้า 49) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักอิทธิบาท 4 พอสรุปได้ว่า อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่ทำให้ประสบความสำเร็จเป็นบันไดแห่งความสุขและความสำเร็จคนเรา เมื่อมีความรักความพอใจขยันหมั่นเพียรความเอาใจใส่ใคร่ครวญอยู่เสมอการทางานย่อมมี ประสิทธิภาพและคนทำงานก็ย่อมมีความสุข

ฐาปนา บุญหล้า (2558, หน้า 227) อิทธิบาท 4 คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย 1) ฉันทะ ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทา ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป 2) วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทนเอาธุระไม่ย่อท้อ 3) จิตตะ ความคิด คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิดเอาจิตฝักใฝ่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป 4) วิมังสา ความไตร่ตรอง หรือทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญในสิ่งต่าง ๆ มีการวางแผนวัดผลคิดค้น หาวิธีแก้ไขปรับปรุง

พระมหาบรรจง ติสรโณ (2560, หน้า 30) ได้กล่าวถึง ความหมายของอิทธิบาท 4 คือ คุณธรรมที่ทำให้ถึงความเจริญ หรือให้ถึงความสำเร็จได้ คุณธรรมทั้ง 4 นี้ หากปฏิบัติให้ครบถ้วนบริบูรณ์ ผู้นั้นจะเป็นเด็กหรือผู้ใหญ่ เป็นคฤหัสถ์หรือบรรพชิตก็ตาม ยอมประสบผลสำเร็จทั้งทางโลกและทางธรรม ทั้งชั้นต่ำหรือชั้นสูง ซึ่งไม่เหลือวิสัย คือ ไม่เกินขีดความสามารถของแต่ละบุคคลนับอันตรงกันข้าม ถ้าทำงานสิ่งใดด้วยความไม่พอใจ ใจไม่รักงานแล้ว ความเกียจคร้านก็ตามมา ความเอา

ใจฝกใฝก็ไม่มี ความตริตรองพิจารณาก็ไม่เกิดในสิ่งนั้น ๆ แม้จะมี ใครตักเตือนแนะนำสั่งสอนให้ทำไม เชื่อฟง ไม่ยอมทำตามอาจกลายเป็นคนหัวดื้อ ใจด้าน ทำงานขาดการเอาใจใส่ไม่เป็นชิ้นเป็นอัน ก็ปรากฏวาล้มเหลว ทำอะไรไม่สำเร็จแม้แต่อย่างเดียว นี่เป็นโทษของการขาดอิทธิบาท 4 การเรียนการสอนในหองเรียนจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้สอนจำเป็นสอดแทรกคุณธรรม เพื่อเสริมแรงกระตุนใหผู้เรียนเองมีแรงผลักดันที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อใหเกิดผลทางการเรียนที่ดีขึ้น และเป็นนักเรียนที่ดีของสังคมตอไป

ฉัตรติยา เอกตาแสง และคณะ (2565, หน้า 60) ได้กล่าวถึง ความหมายของอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้อิทธิบาท 4 ในหนังสืองานคือชีวิตชีวิตคืองานบันดาลสุขว่าอิทธิบาท ๔ คือ ข้อธรรมะที่เป็นบันไดแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติกิจทุกอย่าง ประกอบไปด้วย ฉันทะ ความพอใจในเรื่องที่เราจะทำวิริยะ ความเพียรไม่ท้อถอยในการประกอบกิจนั้น ๆ จิตตะ เอาใจใส่ไม่ทอดธุระในเรื่องนั้น ๆ วิมังสา จะต้องทำงานนั้นต่อไปบันไดสู่ความสำเร็จสี่ประการที่กล่าวนี้ข้อสุดท้ายสำคัญสุด

ชัยยะ แสงจันทร์นวล และคณะ (2564, หน้า 2) ได้กล่าวถึง ความหมายของอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้ อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมนำไปสู่ความสำเร็จหรือทางแห่งความสำเร็จประกอบด้วย 1) ฉันทะ คือ ความพอใจ ใฝ่ใจในการทำงาน 2) วิริยะ คือ ความเพียรขยันอดทนทำงาน 3) จิตตะ คือ การเอาใจจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ 4) วิมังสา คือ เป็นการใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรองงานที่ทำ และยัง พบว่าอิทธิบาท 4 นี้เป็นอายุวัฒนธรรมคือ ธรรมเป็นเหตุให้คนมีอายุยืนยาว

สุวัชชัย มงคลธง และคณะ (2567, หน้า 12) ได้กล่าวถึง ความหมายของอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้ อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่ปฏิบัติเพื่อเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เป็นหนทางนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานต่าง ๆ ตามที่มุ่งหวังไว้ ซึ่งประกอบด้วยฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิด) และวิมังสา (ความไตร่ตรอง)

สรุปได้ว่า ความหมายของอิทธิบาท 4 หมายถึง รากฐานแห่งความสำเร็จ ซึ่งจะแยกเป็น อิทธิ แปลว่า ความสำเร็จ ส่วน บาท แปลว่า ฐานเชิงรอง ซึ่งจะมีด้วยกัน 4 ประการ คือ 1) ฉันทะ ความพอใจในงาน 2) วิริยะ ความพากเพียร 3) จิตตะ การมีจิตจดจ่ออยู่กับงาน 4) วิมังสา การใช้ปัญญาในพิจารณา ไตร่ตรอง

2.2.2 ความสำคัญของอิทธิบาท 4

ความสำคัญของหลักอิทธิบาท 4 จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญหลักอิทธิบาท ดังนี้

สมพร อินทรพาเพียร (2560, หน้า 26) กล่าวว่า อิทธิบาท 4 มีความสำคัญ ดังนี้ 1) ความสำคัญของฉันทะ คือ เป็นข่าศึกกับความเบื่อหน่าย ทำใหไม่เบื่องานไม่ท้อแท้มี กำลังใจตอสู้ป้องกันสร้างสรรคสิ่งที่ตนรัก ทำใหงานหนักกลายเป็นงานเบาที่ยากก็กลายเป็นง่าย ถ่าขาดฉันทะทำใหขาดกำลังใจ เบื่องาน ทอดทิ้งงาน กลายเป็นคนจับจด ไม่ก้าวหนา 2) ความสำคัญของวิริยะ คือ กำจัดความเกียจคร้าน ทำใหงานต่อเนื่อง ถ่าขาดวิริยะจะเป็นคนอ่อนแอหนีที่ยากไปหาแต่ที่ง่าย ทำอะไรไม่สำเร็จขาดความก้าวหนา มีแต่งานคางกลายเป็นคนหย่อนสมรรถภาพ 3) ความสำคัญของจิตตะ คือ ทำใหทราบความเป็นไปของงานอยูเสมอ เมื่อมีปญหาสามารถแกไขเหตุการณได้ทันทวงที ถา

ขาดจิตตะงานอาจเสียหายได้โดยไม่รู้ตัวหรือรู้ตัวเมื่อสายเกินแก้เสียแล้ว 4) ความสำคัญของวิมังสา คือ ช่วยให้ทำงานไม่ผิดพลาดและทำให้มองเห็นลูทางที่จะทำงานให้ได้ผลดีถ้าขาดวิมังสาจะทำงานผิด ๆ ถูก ๆ เปลืองทุน เปลืองแรง เปลืองเวลาและทำให้โงเขลา

พระรุ่งตะวัน สัวโร (2561, หน้า 26) กล่าวว่า อิทธิบาท 4 มีความสำคัญ ดังนี้ หลักอิทธิบาท 4 ผู้ปฏิบัติต่องมีความพอใจในงานที่ทำและมีความเพียรพยายามเอาใจใส่ในหน่าที่การงานนั้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยการพินิจพิจารณาอย่างรอบคอบรอบด้าน การศึกษาเล่าเรียน จะประสบผลสำเร็จพัฒนาขึ้น การพัฒนาจิตใจคือการยกระดับจิตใจให้สูงขึ้นรวมทั้งการพัฒนาหนาที่ การงานให้ดีขึ้นได้นั้นตองมีธรรมประจำใจ คืออิทธิบาท ๔ ประการ เป็นหลักธรรม สำหรับพัฒนาบุคคลให้เป็นบุคคลที่ดีของสังคมทำให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ประกอบด้วย ฉันทะ มีใจรัก วิริยะ พากเพียรทำ จิตตะ เอาจิตฝกใฝ วิมังสา ใชปญญาสอบสวน หลักธรรมดังกล่าวเปรียบเสมือนตนทุนชีวิต ช่วยให้ประสบความสำเร็จในทุกกิจการที่กระทำทั้งทางด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ การดำรงชีวิตทำให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ รวมตลอดถึงเป็นที่พึ่งของคนอื่นได้ด้วย ซึ่งสามารถบูรณา การในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้

อุบลอวรรณ ไชยเรนทร์ และ กันตภณ หนูทองแก้ว (2563, หน้า 72) กล่าวว่า อิทธิบาท 4 มีความสำคัญ ดังนี้ อิทธิบาท 4 ว่าเป็นธรรมแห่งความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย 1) ฉันทะ ความพอใจ หมายถึง ความรักงาน พอใจกับงานที่ทำอยู่ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องชอบหรือศรัทธางานที่ทำอยู่จะต้องพอใจ ที่จะทำและมีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมาย 2) วิริยะ ความพากเพียร หมายถึง ความขยันหมั่นเพียรกับงาน ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งหมั่นฝึกฝนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 3) จิตตะ ความเอาใจใส่ หมายถึง ความเอาใจใส่ที่จะรับผิดชอบงาน ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีจิตใจหรือสมาธิ จดจ่อกับงานที่ทำ รวมไปถึงมีความรอบคอบและรับผิดชอบในงานที่ทำอย่างเต็มสติกำลัง 4) วิมังสา ความสอดส่องในเหตุและผล หมายถึง การพินิจพิเคราะห์และผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ปัญญาในการตรวจสอบงาน รวมไปถึงการมีความเข้าใจในงานอย่างลึกซึ้งทั้งในแง่ขั้นตอนและผลสำเร็จ ผลสัมฤทธิ์ของงาน

พระสมุห์พงศธร ปภงฺกโร และคณะ (2564, หน้า 241) กล่าวว่า อิทธิบาท 4 มีความสำคัญ ดังนี้ อิทธิบาท ซึ่งจำแนกไว้เป็น 4 คือ 1. ฉันทะ คือความพอใจในฐานะเป็นสิ่งที่ตนถือว่าดีที่สุดที่มนุษย์เราควรจะได้ข้อนี้เป็นกำลังใจอันแรกที่ทำให้เกิดคุณธรรมข้อต่อไปทุกข้อ 2.วิริยะ คือ ความพากเพียร หมายถึง การการะทำที่ติดต่อไม่ขาดตอนเป็นระยะยาวจนประสบความสำเร็จ คำนี้มีความหมายของความกล้าหาญเจืออยู่ด้วยส่วนหนึ่ง 3. จิตตะ หมายถึงความไม่ทอดทิ้ง สิ่งนั้นไปจากความรู้สึกของตัวทำสิ่งซึ่งเป็นวัตถุประสงค์นั้นให้เด่นชัด อยู่ในใจเสมอคำนี้รวมความหมายของคำว่าสมาธิอยู่ด้วยอย่างเต็มที่ และ 4. วิมังสา หมายถึงความสอดส่องในเหตุและผลแห่งความสำเร็จเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ให้ลึกซึ้งยิ่ง ๆ ขึ้นไปตลอดเวลาคำนี้รวมความหมายของคำว่าปัญญาไว้อย่างเต็มที่

สรุปได้ว่า ความสำคัญของหลักอิทธิบาท 4 เป็นคุณธรรมที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) ฉันทะ คือ ความพอใจในงาน ความรักความชอบในงานที่ทำต้องการที่จะทำสิ่งนั้นอยู่

เสมอ 2) วิริยะ คือ มีความพากเพียรในงาน มุ่งมั่น ทุ่มเท ไม่ย่อท้อแต่ปัญหาและอุปสรรค เพื่อให้งานที่ทำบรรลุผลสำเร็จ 3) จิตตะ คือ จิตจดจ่ออยู่กับงาน ไม่ปล่อยจิตให้ฟุ้งซ่าน เอาใจใส่ในงานที่ได้รับผิดชอบ 4) วิมังสา คือ การใช้ปัญญาในพิจารณา ไตร่ตรอง ในสิ่งที่กระทำ มีการวิเคราะห์สังเคราะห์ สร้างสรรค์และปรับปรุงเพื่อพัฒนาให้ดีขึ้นต่อไป

2.2.3 องค์ประกอบของอิทธิบาท 4

อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมแห่งความสำเร็จที่หลายหน่วยงานนำเข้ามาใช้เป็นหลัก ปฏิบัติงานรวมทั้งสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน เพื่อมุ่งเป้าหรือนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ดังที่นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของหลักอิทธิบาท ไว้ดังนี้

ฉันทะ (ความพอใจในงาน)

พระครูโกศลพัฒนาภรณ์ (รัชพล ปภสฺสโร) (2560, หน้า 132 – 133) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ฉันทะ ความพอใจรักในสิ่งที่จะทำ การบริหารงานวิชาการทั้งการบริหารหลักสูตรการบริหาร การเรียนการสอน การบริหารงานวัสดุและสื่อการเรียนการสอน และการบริหารการวัดผลและประเมินผล การพอใจรักในจุดหมายในสิ่งที่กำลังทำโดยมีจุดประสงค์คือ ต้องการให้งานนั้นประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้ในการทำงานถ้าสามารถสร้างหรือปลูกฝังความรัก ในงานแล้วบุคคลจะมีทัศนคติที่ดีต่องานและจะมองถึงประโยชน์และคุณค่าของการทำงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ ตลอดจนทุ่มเทชีวิตและจิตใจให้กับงานนั้นทั้งนี้โดยมีเป้าหมายอย่างชัดเจน คือ เพื่อให้บรรลุถึงจุดประสงค์ในความสมบูรณ์ของงานที่ทำ การทำงานทุกอย่างก็จะสำเร็จ ตามประสงค์ในทางธรรม ฉันทะ หมายถึง ความรัก ความเอาใจใส่ ปรารถนาต่อภาวะที่ดีงาน เต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้น ๆ ของงานนั้น ๆ เกิดมีจริงขึ้น อยากทำสำเร็จตามจุดหมายที่ดีงาม ความอยากที่เป็นฉันทะนี้เป็นคนละอย่างกับความอยากได้สิ่งนั้น ๆ มาเป็นเสวยหรืออยากเอามาเพื่อ ตัวตนในรูปใดรูปหนึ่ง ซึ่งเรียกว่าเป็นตัณหาเมื่อบุคคลมีฉันทะ ในการทำกิจกรรมใด ๆ แล้วก็ต้องทำ สิ่งนั้นให้ดีที่สุดให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้น ไม่ห่วงพะวงกับสิ่งล่อเร้าหรือ ผลตอบแทนทั้งหลายจิตใจก็มุ่งแนวแน่มั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมายเดินเรียบสม่ำเสมอ ฉันทะ สมาธิจึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้และพร้อมกันนั้น ปธาน คือ ความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่มาด้วย

โสภณ บัวจันทร์ (2562, หน้า 37- 40) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ฉันทะ ประกอบด้วย 1) ความยินดีในสิ่งที่ทำนั้น 2) ความพอใจในสิ่งที่ทำนั้น 3) ความเต็มใจในขณะที่ทำสิ่งนั้น 4) ความมีใจรักในขณะที่ทำสิ่งนั้น 5) ความอยากหรือฝักใฝ่ ที่จะทำสิ่งนั้นให้บรรลุถึงจุดหมาย ทั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นหลักในการดำเนินชีวิตด้านอื่นได้ด้วยเช่นกัน ได้แก่ความยินดีและพอใจ ในฐานะทางครอบครัว ทรัพย์สิน ความสามารถของตน คู่ครอง ตำแหน่ง และหน้าที่ทางสังคมศาสนาหรือลัทธิที่นับถือเป็นต้น

วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ (2562, หน้า 59-60) ได้ให้ความหมายไว้ว่า มีใจรัก การบริหารองค์การ ผู้บริหารจะต้องมีใจรัก คือ มีใจรักองค์การ ต้องมองว่าองค์การเป็นเสมือนบ้านของตนเอง จะต้องปกป้องให้ดีที่สุดเพื่อไม่ให้เกิดภัยกับบ้านหลังนี้มีใจรักบุคลากรในองค์การ มองว่าทุกคน ใน

พิชิต อิวรุทธพาณิชย์และคณะ (2563, หน้า 31) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ฉันทะ หมายถึง ความพอใจรักใครในสิ่งนั้น ซึ่งได้แก่ความมีใจรักในสิ่งที่ทำและพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้น ๆ ให้สำเร็จอยากให้งานนั้นบรรลุถึงจุดหมายอยากให้สิ่งนั้น ๆ เข้าถึงในภาวะที่ดีงาม มีความประณีตสมบูรณ์ที่สุดหรืออยากให้ภาวะที่ดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้น ๆ ของงานนั้น เกิดมีเป็นจริงขึ้นอยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ดีงามนั้น องค์การเปรียบเสมือนคนในครอบครัว ตนเองในฐานะหัวหน้าครอบครัวจะต้องดูแลให้ทุกคนทำงานอย่างมีความสุขได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงานที่มอบหมาย

สรุปได้ว่า ฉันทะ หมายถึง ความพอใจในงานที่ทำ การมีใจรักและเต็มใจที่ได้ทำงานนั้น ๆ ด้วยจิตฝักใฝ่อยากให้งานนั้นสำเร็จตามจุดหมายที่ดีงาม

วิริยะ (ความไม่ย่อท้อในงาน)

พระครูโกศลพัฒนาภรณ์ (รัชพล ปภสฺ สโร) (2560, หน้า 132 – 133) กล่าวไว้ว่า วิริยะ ความเพียรพยายามทำให้การบริหารงานวิชาการทั้งการบริหารหลักสูตร การบริหารการเรียน การสอน การบริหารงานวัสดุและสื่อการเรียนการสอน และการบริหารการวัดผลและประเมินผล ความเพียรก็เป็นสิ่งสำคัญในการนำไปใช้หากผู้บริหารคนใดขาดความเพียร ขาดมานะ เมื่อเจออุปสรรคก็ท้อถ้อย ในการบริหารก็ย่อมไม่ประสบความสำเร็จ วิริยะเป็นคุณธรรม ที่ก่อให้เกิดพลังในการบริหารคนมีความเพียรนั้นย่อมเป็นคนที่มีความรับผิดชอบ ไม่ทอดทิ้ง การบริหารงานมีความกระตือรือร้นที่จะทำหรือค้นคว้าหาความรู้ไม่ผัดวันประกันพรุ่งในการทำงานหรือการศึกษาหาความรู้เป็นผู้ที่ให้ความสำคัญกับการบริหารงานอย่างเต็มที่ด้วย ความแข็งแรง ขยันอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวมานี้ย่อมเชื่อว่าจะสามารถ ประสบความสำเร็จในการบริหารได้ด้วยดี

วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ (2562, หน้า 60) ได้ให้ความหมายไว้ว่า มีความเพียรพยายาม คือ มีความมุ่งมั่น ในการนำพาองค์การให้เดินไปตามแผนที่วางไว้ผู้บริหารองค์การจะต้องมีความเพียรพยายามมากกว่าผู้ปฏิบัติงานเพราะผู้บริหารเป็นผู้กำกับนโยบายขององค์การ และเป็นผู้มอบหมายงานแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามแผนขององค์การที่ได้วางไว้ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความเพียรพยายาม 2 อย่าง คือ 1) เพียรพยายามหาความรู้ให้แก่ตัวเอง เพื่อใช้ในการบริหารงาน 2) เพียรพยายามในการบริหารงาน เมื่อผู้บริหารมีความรู้ความสามารถแล้วในการบริหารงานจะต้อง เพียรพยายามในการโน้มน้าวผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ทุกคนตระหนักในประโยชน์ขององค์การ และทำงานเป็นทีม (Teamwork)

โสภณ บัวจันทร์ (2562, หน้า 37 – 40) กล่าวไว้ว่า วิริยะ ประกอบด้วย 1) ความเพียรในการทำสิ่งนั้นในทางที่ถูกตามเหตุและผลภายใต้พื้นฐานตามหลักคุณงามความดี 2) การมีความกล้าและความแน่วแน่ที่จะทำในสิ่งนั้น 3) การไม่ละทิ้งซึ่งการงานหรือสิ่งที่กำลังทำอยู่ 4) ความอุตสาหะ และอดทนต่อความยากลำบากอย่างเป็นนิจ ทั้งนี้ลักษณะของวิริยะที่เกิดขึ้น สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นหลักการดำเนินชีวิตในด้านอื่น ๆ อาทิความเพียรในการเจริญธรรม การเจริญภาวนา หรือการรักษาศีล ความเพียรในการศึกษาเล่าเรียน เป็นต้น

พิชิต อวิรุทธพาณิชย์และคณะ (2563, หน้า 31) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วิริยะ หมายถึง ความเพียรพยายามหมั่นปฏิบัติธรรม ฝึกฝน อบรมตนตามหลักธรรม ซึ่งได้แก่ความอาจหาญ แกล้วกล้า บากบั่นก้าวไป ใจสู้ไม่ย่อ ท้อ ไม่หวั่นต่ออุปสรรค และความยากลำบากเมื่อคนรู้ว่าสิ่งใด มีคุณค่าควรแก่การบรรลุถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะบรรลุถึงได้ยาก มีอุปสรรคมากหรืออาจใช้เวลายาวนานก็ไม่ย่อท้อมองเป็นสิ่งที่ท้าทาย และมุ่งมั่นทำให้สำเร็จ

สรุปได้ว่า วิริยะ หมายถึง ความพากเพียรขยันไม่ย่อท้อในการทำงาน มีจิตใจแน่วแน่ไม่ท้อถอย พร้อมก้าวไปข้างหน้า และอดทนต่อความยากลำบากด้วยมีจุดมุ่งหมายให้งานสำเร็จ

จิตตะ (ความจดจ่อในงาน)

พระครูโกศลพัฒนาภรณ์ (รัชพล ปภสฺ สโร) (2560, หน้า 132 – 133) กล่าวว่า จิตตะ คือ การเอาใจฝักใฝ่ในการบริหารงานวิชาการทั้งการบริหารหลักสูตร การบริหารการเรียนการสอน การบริหารงานวัสดุและสื่อการเรียนการสอน และการบริหารการวัดผลและประเมินผลการนำหลักของจิตมาใช้กับการบริหารงานนั้นย่อมเกิดประโยชน์อย่างยิ่งมีความจดจ่ออยู่กับการทำงาน การบริหารไม่ทอดทิ้งมีลักษณะเป็นคนมีความรับผิดชอบซึ่งความรับผิดชอบนี้อาจกล่าวได้ว่า จะต้องระวังตั้งใจมิให้ใช้กำลังเพื่อสร้างประโยชน์แต่ฝ่ายเดียวควรให้ได้ประโยชน์ทั้งประโยชน์ตน และส่วนรวมพร้อมกันนั้นก็ต้องคอยป้องกันและแก้ไขอยู่ตลอดเวลามิให้เกิดความเสียหาย และที่สำคัญอย่างยิ่งจะต้องพยายามสร้างเสริมกำลังนั้นให้หนักแน่น มั่นคง และทวีขึ้นซึ่งทำได้หลายทาง ทางที่เหมาะอย่างหนึ่ง คือ พยายามทำประโยชน์เสียสละเพื่อผู้อื่นและส่วนร่วมให้มากขึ้น การปฏิบัติด้วยความเสียสละนั้นยิ่งกระทำ มากเท่าใดจะช่วยให้เกิดความสามารถและเชี่ยวชาญขึ้นเท่านั้นทั้งเคยชินกับการปฏิบัติแล้วก็สามารถป้องกันความชั่วร้ายและความเสื่อมเสียทั้งปวงได้ อย่างดีที่สุด

วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ (2562, หน้า 60) กล่าวว่า จิตตะ คือ การมีความคิดหนักแน่น การบริหารงานต้องมีความหนักแน่นและมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการองค์การ การบริหารองค์การคงไม่ได้ราบรื่นตลอดเวลา ผู้บริหารจึงต้องมีความหนักแน่นในแผนที่วางไว้ ยึดมั่นในข้อบังคับกฎระเบียบ กติกาองค์การ และมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคน เกิดความมั่นใจในแนวทางขององค์การ และก่อให้เกิดความทุ่มเทในการทำงานเพื่อสนององค์การแต่หากองค์การที่ผู้บริหารขาดความหนักแน่น ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ ผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิด ความท้อแท้ และไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติ และสุดท้ายองค์การก็อาจไม่บรรลุตามแผนที่วางไว้

โสภณ บัวจันทร์ (2562, หน้า 37 – 40) กล่าวว่า จิตตะ ประกอบด้วย 1) มีความสนใจในสิ่งที่จะทำนั้นอย่างจริงจัง 2) การเอาใจใส่ในขณะที่กระทำสิ่งนั้น ๆ 3) การมีใจที่เป็นสมาธิในขณะที่กระทำสิ่งนั้น 4) การที่มีจิตใจมุ่งมั่น และแน่วแน่ในขณะที่กระทำสิ่งนั้น ๆ ทั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ด้านอื่น ๆ ได้แก่การเอาใจใส่ และมุ่งมั่นในการเจริญธรรม การเอาใจใส่และประการสำคัญในการศึกษาครั้งนี้คือการมุ่งมั่นในการศึกษาเล่าเรียน เป็นต้น

สรุปได้ว่า จิตตะ หมายถึงความจดจ่อในงาน การเอาจิตฝักใฝ่สนใจในสิ่งที่ทา มีใจที่เป็นสมาธิในขณะทำงาน มุ่งมั่นแน่วแน่ในการทำงาน และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยจิตใจให้ ฟุ้งซ่าน เลื่อนลอยทำงานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ

วิมังสา (ความพินิจพิจารณาในงาน)

พระครูโกศลพัฒนาภรณ์ (รัชพล ปภสฺสโร) (2560, หน้า 132 – 133) กล่าวว่า วิมังสา คือ ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่การใช้ปัญญาพิจารณา หมั่นใคร่ครวญตรวจหาเหตุผลและตรวจสอบข้อย่อหย่อนการบริหารงานวิชาการทั้งการบริหารหลกัสูตรการบริหารการเรียนการสอน การบริหารงานวัสดุและสื่อการเรียนการสอน และการบริหารการวัดผลและประเมินผลไม่เกินเลย บกพร่องหรือขัดข้องเป็นต้นในกิจที่ทำรู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปัญหาปรับปรุงความหมายในลักษณะนี้ แสดงให้เห็นว่าวิมังสานั้นท่านใช้ปัญญาในการพิจารณาหาเหตุผล ซึ่งถือเป็นจุดประสงค์ของพระพุทธศาสนาที่ให้หมั่นไตร่ตรอง ค้นหาเหตุผลข้อบกพร่องที่จะต้อง แก้ไขเมื่อพบก็พยายามอุดช่องโหว่อันนั้นเพื่อป้องกันสิ่งใหม่ที่ไม่พึงประสงค์ไม่ให้เกิดขึ้นซ้ำอีก แนวทางแห่งปัญญานี้นับว่ามีความสำคัญมากในการทำงานหรือการบริหารงานซึ่งการไตร่ตรอง ด้วยปัญญาจะส่งผลให้การงานหรือการบริหารงานนั้นประสบผลสำเร็จได้โดยไม่ยาก และอาศัยพบข้อที่ทดลองทำหรือข้อที่ต้องแก้ไขเพื่อศึกษาเป็นต้นแบบเอาไว้ในการวางแผนในคราวต่อไป ด้วยการคิดหาเหตุผลและสอบสวนทดลองอย่างนี้ย่อมช่วยรวมจิตให้คอยกำหนดและติดตาม เรื่องที่พิจารณาไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วอกแวก และมีกำลังเรียกว่า เป็นวิมังสาสมาธิซึ่งก็จะมีปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วยเช่นกับสมาธิในข้ออื่น ๆ

วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ (2562, หน้า 60) กล่าวว่า จิตตะ หมายถึง การวิเคราะห์ไตร่ตรองเมื่อมีการดำ เนินการสิ่งใดในองค์การจะต้องมีการวิเคราะห์ไตร่ตรองหรือมีการประเมินผลเสมอ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขในการวิเคราะห์นั้นอาจกระทำโดยผู้บริหารเองหรือเพื่อความรอบคอบ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์การบริหารองค์การเริ่มตั้งแต่ มีการวิเคราะห์สภาพการณ์ขององค์การเพื่อจัดทำแผน มีการร่วมวิเคราะห์ในการปฏิบัติงาน และร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วนำ ผลการประเมินไปสู่การปรับปรุงเพื่อให้ได้ยิ่ง ๆ ขึ้นไป

โสภณ บัวจันทร์ (2562, หน้า 37 – 40) กล่าวว่า วิมังสา ประกอบด้วย 1) การใช้ปัญญา คิดวิเคราะห์ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ 2) การใช้ปัญญาคิดวิเคราะห์ตามครรลองคลองธรรม 3) การแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องและพัฒนาในการเรียนด้วยปัญญา ทั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ ใช้ในชีวิตประจำวันด้านอื่น ๆ เช่น การรู้จักคิดวิเคราะห์ในการเจริญธรรม การรู้จักคิด วิเคราะห์ ในบทเรียน การรู้จักคิดวิเคราะห์ก่อนที่จะพูดหรือทำในสิ่งใด ๆ เป็นต้น

พิชิต อวิรุทธพาณิชย์และคณะ (2563, หน้า 32) กล่าวว่า วิมังสา หมายถึง การไตร่ตรองพิจารณาหาเหตุผลในสิ่งนั้นเป็นอาการของปัญญาที่เข้าไปในลักษณะใคร่ครวญ พินิจพิจารณา ก่อนที่จะทำจะพูดจะคิดทุกสิ่งทุกอย่าง ซึ่งได้แก่ความสอบสวนไตร่ตรอง การใช้ปัญญาพิจารณา หมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องหรือขัดข้อง เป็นต้น ในกิจที่

ทำรู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิ ซึ่งจะเห็นได้ไม่ยาก บุคคลที่มีวิมังสาจะชอบคิดค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลองเมื่อทำอะไร ก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่น คิดว่าผลนี้เกิดจากเหตุอะไร ทำไมถึงเป็นอย่างนี้ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้เท่านี้ถ้าถอนองค์ประกอบนี้ออกเสียจะเป็นอย่างนี้ ถ้าเพิ่มองค์ประกอบนี้เข้าไปแทน จะเกิดผลอย่างนี้ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้วไม่เกิดผล อย่างที่คาดหมายเป็น เพราะอะไร จะแก้ไขจุดไหนเป็นต้น

สรุปได้ว่า วิมังสา คือ ความพินิจพิจารณา หมั่นใช้ปัญญาพิจารณา วิเคราะห์และใคร่ครวญอย่างมีเหตุมีผล มีการวางแผนปรับปรุง คิดแก้ไขปัญหา และพัฒนางานด้วยสติปัญญาเพื่อให้งานนั้นดำเนินได้ผลดีและสำเร็จตามจุดมุ่งหมายต่อไป

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4

2.3.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ

ผดุง วรรณทอง และคณะ (2561, หน้า 99-110) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารองค์กรเอกชนในจังหวัดนนทบุรี ได้ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารตามหลักฉันทะ คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้มีบุคลากรสำรวจตนเองว่า มีความชอบ หรือศรัทธางานด้านใด แล้วพัฒนาส่งเสริมไปในด้านนั้นโดยมีการตั้งคำถามว่างานนี้คืออะไร ทำงาน เพื่ออะไร มีความสุขหรือไม่ หากงานที่ทำอยู่ไม่ใช่งานที่รักหรือชอบก็มีวิธีการทางเลือกค้นหาและปรับเปลี่ยน หรือปรับศรัทธาของบุคลากรให้เข้ากับงานที่ทำอยู่ซึ่งจะต้องมีนโยบายตั้งแต่การรับคน เข้ามาทำงาน พิจารณาถึงคุณสมบัติ คุณวุฒิ และพิจารณาวางบุคลากรเหล่านั้นให้เหมาะสมกับ ตำแหน่ง รวมทั้งมีนโยบายการหมุนเวียนสลับตำแหน่ง เพื่อจะได้เป็นการค้นหาคำตอบว่า แต่ละคน มีความคิดและความรักต่องานในตำแหน่งใด แต่อย่างไรก็ตาม งานแต่ละอย่างนั้นไม่อาจจะ ตอบสนองความชอบและความต้องการของทุกคนได้ ดังนั้น จึงต้องสร้างระบบที่ให้เกิดความพึงพอใจที่จะทำงาน และมีความสุขกับงาน โดยกำหนดเป็นนโยบายและการบริหารที่เปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางแนวทางการทำงานเพื่อสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการปรับปรุงนโยบายให้เกิดความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

วรวิทย์ หงส์ไทย และคณะ (2561, หน้า ก) ได้ศึกษาแนวทางการใช้นวัตกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารตามหลักฉันทะ(Plan-P) คือสถานศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ ถึงผลได้ผลเสียจากการ SWOT มีการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์การวางแผนทำโครงการเพื่อพัฒนางานวิชาการ ร่วมคิด ร่วมทำให้ความเคารพซึ่งกันและกันทำงานเป็นทีมอย่างเต็มกำลังความสามารถ

เจษฎากรณ รอดภัย และวรกฤต เถื่อนช้าง (2562, หน้า 157-168) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้ต้องขังในเรือนจำเขต 6 ได้ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารตามหลักอิทธิบาท 4 ว่าเป็นการบริหารจัดการเรียนการสอนขั้นพื้นฐานใน

แหล่งสถานศึกษาพิเศษ ตามหลักเกณฑและมาตรฐานจำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป โดยการนำหลักฉันทะ หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน (S+ABPG)

พระมหาบัญญัติ สุจิตฺโต และคณะ (2563, หน้า ก) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารตามหลักฉันทะ คือ มีความพอใจในการมีส่วนร่วม วางแผนตำแหน่งงานของโรงเรียน และมีความพอใจในการมีอิสระในการตัดสินใจในการกำหนดตำแหน่งงาน ตามขอบเขตความรับผิดชอบ

วันวิสาข์ สนใจ และคณะ (2564, หน้า ก) ได้ศึกษาการบริหารจัดการตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับการให้บริการผู้ป่วยตามแนววิถีใหม่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้ความหมายของบทบาทของการบริหารตามหลักฉันทะ (aspiration) คือ ความพอใจ ซึ่งในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข เราต้องมีความพอใจในการดูผู้ป่วยหรือมีความต้องการที่จะทำให้ผู้ป่วยหายป่วยใส่ใจรักในสิ่งที่ทำและปรารถนาที่จะทำให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป ซึ่งเป็นข้อแรกที่จะทำให้งาน หรือภารกิจนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้โดยง่ายในยุควิถีใหม่ต้องพึงพอใจที่จะทำให้ผู้ป่วยไม่มีการติดเชื้อCOVID-19โดยดูแลให้คำแนะนำในการป้องกันโรค

ศศิพิมพ์ กองสุข และคณะ (2565, หน้า ก) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาทกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารตามหลักฉันทะ คือ ผู้บริหารยินดีรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

ดิเรกฤทธิ์ ยุเหล็ก และคณะ (2565, หน้า 63) ได้ศึกษาแนวทางการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทรรศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครภูเก็ต ได้ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารตามหลักฉันทะ (การวางแผน) ในการบริหารด้านหลักสูตร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว สามารถตั้งรับและวิเคราะห์ความเป็นไปของสถานการณ์ได้ รวมทั้งพร้อมเป็นผู้นำที่สามารถจัดการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของผู้ปกครองได้

พระครูเนกขัมมธรรมธาร และคณะ (2565, หน้า ก) ได้ศึกษาแนวการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักพุทธธรรมของเจ้าอาวาส ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารตามหลักฉันทะ คือ มีความพอใจ เต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่เจ้าอาวาส

อภิสิทธิ์ วงษ์ประดิษฐ์ และคณะ (2565, หน้า ก) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ได้ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารตามหลักฉันทะ คือ ผู้บริหารควรศึกษานโยบายและร่วมกันวางแผนงานตามความต้องการของผู้เรียน สร้างความพึงพอใจให้ผู้ปกครองและชุมชน

ฉัตรติยา เอกตาแสง และคณะ (2565, หน้า ก) ได้ศึกษาภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานากลาง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 2 จังหวัดหนองบัวลำภู ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารตามหลักฉันทะผู้บริหารโรงเรียนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคลนั้น

ตาราง 2.1 การวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ

นักวิชาการ / แนวความคิด	1.ดิเรกฤทธิ์ ยุเหล็ก และคณะ	2.ผดุง วรรณทอง และคณะ	3.พระมหาบัญญัติ สุจิตฺโต และคณะ	4. ศศิพิมพ์ กองสุข และคณะ	5. วรวิทย์ หงส์ไทย และคณะ	6.พระครูเนกขัมมธรรมธาร และคณะ	7.เจษฎาภรณ์ รอดภัย และวรพจน์ เนื่องช้าง	8.อภิสิทธิ์ วงษ์ประดิษฐ์ และคณะ	9.วันวิสาข์ สนใจ และคณะ	10. ฉัตรติยา เอกตาแสง และคณะ	รวม
ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย	✓										1
พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลข่าวสาร	✓										1
ผู้บริหารมีสามารถตั้งรับวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ	✓		✓								2

นักวิชาการ / แนวความคิด	1.ดิเรกฤทธิ์ ยุเหล็ก และคณะ	2.ผดุง วรรณทอง และคณะ	3.พระมหาบัญญัติ สจิตโต และคณะ	4. ศศิพิมพ์ กองสุข และคณะ	5. วรวิทย์ ทองไทย และคณะ	6.พระครูเนกขัมมธรรมธาร และคณะ	7.เจษฎาภรณ์ รอดภัย และวรรณดี เพ็งเจริญ	8.อภิสิทธิ์ วงษ์ประดิษฐ์ และคณะ	9.วันวิสาข์ สนใจ และคณะ	10. ฉัตรดียา เอกตาแสง และคณะ	รวม
เป็นผู้นำในการจัดการศึกษาตรงกับความต้องการ	✓										1
กำหนดเป็นนโยบายและการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ทำงานตามความถนัด พิจารณาวางบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่ง		✓								✓	2
ผู้บริหารสร้างระบบที่ให้เกิดความพอใจที่จะทำงานและมีความสุขกับงาน		✓	✓						✓		3

นักวิชาการ / แนวความคิด	1.ดิเรกฤทธิ์ ยุเหย็ก และคณะ	2.ผดุง วรรณทอง และคณะ	3.พระมหาบัญญัติ สิริจิตโต และคณะ	4. ศศิพิมพ์ กองสุข และคณะ	5. วรวิทย์ หงสีไทย และคณะ	6.พระครูปริยัติธรรมรังสรรค์ และคณะ	7.เจษฎาพร รอดภัย ศุภเดชะ และคณะ	8.อภิสิทธิ์ วงษ์ประดิษฐ์ และคณะ	9.วันวิสาข์ สนใจ และคณะ	10. ชัชรีย์ยา เอกเตมล และคณะ	รวม
ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและนโยบาย		✓	✓					✓			3
ผู้บริหารมีความพอใจและยินดีรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย				✓		✓	✓				3
มีการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ วางแผนงานต่าง ๆ					✓			✓			2
ผู้บริหารให้เกียรติและความเคารพซึ่งกันและกัน					✓						1

นักวิชาการ / แนวความคิด	1.ดิเรกฤทธิ์ ยุเหล็ก และคณะ	2.ผดุง วรรณทอง และคณะ	3.พระมหาบัญญัติ สจิตโต และคณะ	4. ศศิพิมพ์ กองสุข และคณะ	5. วรวิทย์ ทองไทย และคณะ	6.พระครูเนกขัมมธรรมธาร และคณะ	7.เจษฎากรณ์ รอดภัย และวรฤดี เอี่ยมช้าง	8.อภิสิทธิ์ วงษ์ประดิษฐ์ และคณะ	9.วันวิสาข์ สนใจ และคณะ	10. ฉัตรดียา เอกตาแสง และคณะ	รวม
ทำงานเป็นทีมอย่างเต็มกำลังความสามารถ					✓						1
ผู้บริหารสร้างความพึงพอใจให้ผู้ปกครองและชุมชน								✓			1

จากตาราง ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ ตามแนวคิดของนักวิชาการพบว่า การวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ มี 12 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปร สรุปได้ว่า มีตัวแปร 6 ตัวที่มีความถี่สูงจำนวน 2-3 ความถี่ คือ 1) ผู้บริหารมีสามารถตั้งรับวิเคราะห์ ความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ 2) ผู้บริหารกำหนดเป็นนโยบายและการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ทำงานตามความถนัด พิจารณาวางบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่ง 3) ผู้บริหารสร้างระบบที่ให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน และมีความสุขกับงาน 4) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและนโยบาย 5) ผู้บริหารมีความพอใจและยินดีรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย 6) ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ วางแผนงานต่าง ๆ

สรุปบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์ และตั้งรับความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีการกำหนดเป็นนโยบายและการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ครูทำงานตามความถนัด พิจารณาวางบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่ง สร้างระบบที่ให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน และมีความสุขกับงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและนโยบายโดยผู้บริหารมีความพอใจและยินดีรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ วางแผนงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา

2.3.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ

ผดุง วรรณทอง และคณะ (2561, หน้า 99-110) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารองค์กรเอกชนในจังหวัดนนทบุรี ได้ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารตามหลักวิริยะ คือ ผู้บริหารควรสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง หมั่นฝึกฝนตนเอง เพื่อสามารถนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้กับงานในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารควร เป็นแบบอย่างที่สำคัญที่จะสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งใจปฏิบัติตามได้ความสัมพันธ์กับผู้อื่น องค์กรควรสนับสนุนให้มีกิจกรรมส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร มีการ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการสื่อสารให้เหมาะสมกับกลุ่มในองค์กร

วรวิทย์ หงส์ไทย และคณะ (2561, หน้า ก) ได้ศึกษาแนวทางการใช้นวัตกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารตามหลักวิริยะ(Do -D) คือ สถานศึกษามีการปฏิบัติตามแผนอย่างเป็นระบบ โดยการรับฟังความคิดเห็นของคณะทำงานครูทุกคนร่วมกันทำอย่างสมัครใจ เพื่อให้ได้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในองค์กร

เจษฎากรณ รอดภัย และวรกฤต เถื่อนช้าง (2562, หน้า 157-168) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้ต้องขังในเรือนจำเขต 6 ได้ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารตามหลักอิทธิบาท 4 ว่าเป็นการบริหารจัดการเรียนการสอนขั้นพื้นฐานในแหล่งสถานศึกษาพิเศษ ตามหลักเกณฑและมาตรฐานจำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป โดยการนำหลัก วิริยะ คือ ความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน (D+ABPG)

พระมหาบัญญัติ สุจิตฺโต และคณะ (2563, หน้า ก) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารตามหลักวิริยะ คือ ความเพียรพยายามในการบริหารงานบุคคล 1) มีการกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบโดยมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่เหมาะสมเป็นไปตามระเบียบ ราชการ 2) มีการวางแผนอัตรากำลังคนและบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมและเพียงพอต่อนักเรียน

วันวิสาข์ สนใจ และคณะ (2564, หน้า ก) ได้ศึกษาการบริหารจัดการตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับการให้บริการผู้ป่วยตามแนววิถีใหม่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้ความหมายของบทบาทของการบริหารตามหลักวิริยะ (exertion) คือ ความเพียรในการที่จะดูแลผู้ป่วย เจ้าหน้าที่สาธารณสุขจะต้องขยันหมั่นใส่ใจดูแลส่งเสริมสุขภาพผู้ป่วยด้วยความพยายามเข้มแข็ง อดทน ไม่ท้อทอย ในการทำงานเมื่อประสบปัญหาอุปสรรคบ้างในบางครั้ง การที่เราจะฝ่าฟันอุปสรรคเหล่านั้นไปได้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความขยันหมั่นเพียร มีความอดทนเป็นที่ตั้งถึงบางครั้งจะถูกบ่นจากผู้ป่วยเราก็ไม่ท้อในยุควิถีใหม่ต้องมีความอดทนอย่างมาก ในการป้องกันและดูแลผู้ป่วยติดเชื้อ COVID-19

ศศิพิมพ์ กองสุข และคณะ (2565, หน้า ก) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาทกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารตามหลักวิริยะ คือ ผู้บริหารไม่ละทิ้งงาน

ดิเรกฤทธิ์ ยุเหล็ก และคณะ (2565, หน้า 63) ได้ศึกษาแนวทางการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทรรศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครภูเก็ต ได้ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารตามหลักวิริยะ (การปฏิบัติตามแผน) คือ ในการบริหารด้านการจัดการเรียนรู้และด้านสื่อการเรียนการสอน พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีความถี่และค่าร้อยละมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้ของครูและการนำสื่อมาใช้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามเนื้อหาในหลักสูตร รวมทั้งต้องมีการซ่อมเสริมสำหรับผู้เรียนที่มีปัญหาหรือเรียนไม่ทันเพื่อน

พระครูเนกขัมมธรรมธาร และคณะ (2565, หน้า ก) ได้ศึกษาแนวการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักพุทธธรรมของเจ้าอาวาส ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารตามหลักวิริยะ คือ มีความพากเพียรพยายามอย่างต่อเนื่อง มีความกล้าที่เผชิญกับอุปสรรคทั้งปวง

อภิสิทธิ์ วงษ์ประดิษฐ์ และคณะ (2565, หน้า ก) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ได้ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารตามหลักวิริยะ คือ ผู้บริหารควรเอื้ออำนวยความสะดวกในการดำเนินการที่หลากหลายในสถานศึกษา

ฉัตรติยา เอกตาแสง และคณะ (2565, หน้า ก) ได้ศึกษาภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานากลาง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 2 จังหวัดหนองบัวลำภู ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารตามหลักวิริยะ คือ ผู้บริหารโรงเรียนพยายามส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีเพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ตาราง 2.2 การวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ

นักวิชาการ / แนวความคิด	1.ดิเรกฤทธิ์ ยุเหล็ก และคณะ	2.ผดุง อรรถทอง และคณะ	3.พระมหาบัญญัติ สจิตโต และคณะ	4. ศศิพิมพ์ กองสุข และคณะ	5. วรวิทย์ หงส์ไทย และคณะ	6.พระครูเมธีธรรมรังสี และคณะ	7.เฉลิมวรรณ์ รอดภัย และวรรณี ตปโนฬาร	8.อภิสิทธิ์ วงษ์ประดิษฐ์ และคณะ	9.วันวิสาข์ สมใจ และคณะ	10.ฉัตรชัยา เอกแสง และคณะ	รวม
ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและอำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษา	✓							✓			2
ครูมีการซ่อมเสริมสำหรับผู้เรียนที่มีปัญหาหรือเรียนไม่ทัน	✓										1
ผู้บริหารสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน		✓								✓	2
ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา		✓									1

นักวิชาการ / แนวความคิด	1.ดิเรกฤทธิ์ ยุเหล็ก และคณะ	2.ผดุง อรรถนทอง และคณะ	3.พระมหาบัญญัติ สุจิตโต และคณะ	4. ศศิพิมพ์ กองสุข และคณะ	5. วรวิทย์ หงส์ไทย และคณะ	6.พระครูใบฎีกาชัยมงคล อรรถเมธี และคณะ	7.เจษฎาภรณ์ รอดภัย และคณะ	8.อภิสิทธิ์ วงษ์ประดิษฐ์ และคณะ	9.วันวิสาข์ สนใจ และคณะ	10. ฉัตรทิยา เอกตาแสง และ	รวม
ควรสนับสนุนให้มีกิจกรรมส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรทำงานร่วมกันเป็นทีม		✓									1
มีการกำหนดหน้าที่ตามความรู้ความสามารถที่เหมาะสม			✓								1
มีการวางแผนอัตรากำลังคนเหมาะสมและเพียงพอต่อนักเรียน			✓								1
ผู้บริหารไม่ละทิ้งงาน				✓							1
สถานศึกษามีการปฏิบัติตามแผนอย่างเป็นระบบ/ตามเนื้อหาในหลักสูตร	✓				✓						2

นักวิชาการ / แนวความคิด	1.ดิเรกฤทธิ์ ยุเหล็ก และคณะ	2.ผดุง วรรณทอง และคณะ	3.พรมมหาบัญญัติ สุจิตโต และคณะ	4. ศศิพิมพ์ กองสุข และคณะ	5. วรวิทย์ หงส์ไทย และคณะ	6.พระครูเนกขัมมธรรมธาร และ	7.เจษฎากรณ์ รอดภัย และวรกฤต	8.อภิสิทธิ์ วงษ์ประดิษฐ์ และคณะ	9.วันวิสาข์ สนใจ และคณะ	10. ฉัตรติยา เอกตาแสง และ	รวม
การรับฟังความคิดเห็นของคณะทำงานครูทุกคนร่วมกัน					✓						1
ผู้บริหารมีความพากเพียรพยายามอย่างต่อเนื่อง						✓	✓		✓		3
ผู้บริหารมีความกล้าที่เผชิญกับอุปสรรคทั้งปวง						✓			✓		2

จากตาราง ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ ตามแนวคิดของนักวิชาการพบว่า การวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ มี 13 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปร สรุปได้ว่า มีตัวแปร 5 ตัวที่มีความถี่สูงจำนวน 2-3 ความถี่ คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและอำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษา 2) ผู้บริหารสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน 3) สถานศึกษามีการปฏิบัติตามแผนอย่างเป็นระบบ/ตามเนื้อหาในหลักสูตร 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีความพากเพียรพยายามอย่างต่อเนื่อง 5) ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าที่เผชิญกับอุปสรรคทั้งปวง

สรุปบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเอื้ออำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษา สนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถ สถานศึกษามีการปฏิบัติตามแผนงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษามีความพากเพียรพยายามอย่างต่อเนื่อง และมีความกล้าที่เผชิญกับอุปสรรคทั้งปวง

2.3.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักจิตตะ

ผดุง วรรณทอง และคณะ (2561, หน้า 99-110) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารองค์กรเอกชนในจังหวัดนนทบุรี ได้ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารตามหลักจิตตะ คือ ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ให้เหมาะสมเอื้อต่อ การเรียนรู้ส่งเสริมการยอมรับนับถือตนเองและผู้อื่น และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความรู้สึกกันและ

เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต้องเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ยอมรับ รับฟัง อดทน เพื่อได้รับความคิดที่ดีมีประโยชน์ต่อการทำงานและเมื่อบุคลากรใดที่ปฏิบัติดีแล้วต้อง พิจารณาให้การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสมกับความสามารถและเป็นธรรม

วรวิทย์ หงส์ไทย และคณะ (2561, หน้า ก) ได้ศึกษาแนวทางการใช้นวัตกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารตามหลักจิตตะ(Check-C) คือ ปฏิบัติเสร็จสิ้นโครงการตามแผนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ และประเมินผลอย่างเป็นระบบเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศและประเมินผลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

เจษฎากรณ รอดภัย และวรกฤต เถื่อนช้าง (2562, หน้า 157-168) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้ต้องขังในเรือนจำเขต 6 ได้ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารตามหลักอิทธิบาท 4 ว่าเป็นการบริหารจัดการเรียนการสอนขั้นพื้นฐานในแหล่งสถานศึกษาพิเศษ ตามหลักเกณฑและมาตรฐานจำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป โดยการนำหลักจิตตะ คือ ความเอาใจใส่ ฝกใฝมุงมั่นในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน (A+ABPG)

พระมหาบัญญัติ สุจิตฺโต และคณะ (2563, หน้า ก) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารตามหลักจิตตะ คือ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการบริหารงานบุคคล 1) มีความใส่ใจในการรวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 2) ร่วมกันวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากร ของโรงเรียนอย่างเหมาะสม

วันวิสาข์ สนใจ และคณะ (2564, หน้า ก) ได้ศึกษาการบริหารจัดการตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับการให้บริการผู้ป่วยตามแนววิถีใหม่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้ความหมายของบทบาทของการบริหารตามหลักจิตตะ (thoughtfulness) คือ ความเอาใจใส่ ความคิดมุ่งมั่น เป็นการตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่กระทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาใจฝักใฝ่ไม่ปล่อยใจให้จิตใจฟุ้งซ่าน เลื่อนลอย อุทิศตัวให้สิ่งที่ทำ ดังนั้นในการให้บริการดูแลผู้ป่วยเราต้องเอาใจใส่ ตั้งใจแน่วแน่ในการดูผู้ป่วย เพื่อให้ผู้ป่วยกลับมามีสุขภาพกาย จิตใจ หายป่วยจากโรคที่ตนเป็นอยู่ใน เวลาอันรวดเร็วในยุควิถีใหม่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขต้องเอาใจใส่ดูแลและเป็นกำลังใจให้ผู้ป่วยCOVID-19 เพื่อป้องกันมิให้ผู้ป่วยเกิดความท้อแท้ สิ้นหวังในการใช้ชีวิตต่อไป

ศศิพิมพ์ กองสุข และคณะ (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาทกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารตามหลักจิตตะ คือ ผู้บริหารเมื่อพบปัญหาก็พร้อมที่จะแก้ไข

ดิเรกฤทธิ์ ยุเหล็ก และคณะ (2565, หน้า 63) ได้ศึกษาแนวทางการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทรรศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนัก

การศึกษา เทศบาลนครภูเก็ต ได้ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารตามหลักจิตตะ (การวัดและประเมินผล) คือ ในการบริหารด้านการวัดและประเมินผล พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีความถี่และค่าร้อยละมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างแบบวัดและประเมินผลที่เกิดจากความต้องการของครูและผู้เรียนที่เน้นการประเมินเพื่อพัฒนาแบบรอบด้าน ไม่ควรให้ครูประเมินผู้เรียนเพียงอย่างเดียว รวมทั้งควรมีการสะท้อนผลการวัดและประเมินผลจากผู้ปกครองด้วย

พระครูเนกขัมมธรรมธาร และคณะ (2565, หน้า ก) ได้ศึกษาแนวการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักพุทธธรรมของเจ้าอาวาส ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารตามหลักจิตตะ คือ มีจิตใจมุ่งมั่นเป็นสมาธิในการปฏิบัติหน้าที่

อภิสิทธิ์ วงษ์ประดิษฐ์ และคณะ (2565, หน้า ก) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ได้ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารตามหลักจิตตะ คือ ผู้บริหารควรสะท้อนผลการดำเนินงานเพื่อหาจุดบกพร่อง นำมาวางแผนปรับปรุงให้มีคุณภาพ

ฉัตรติยา เอกตาแสง และคณะ (2565, หน้า ก) ได้ศึกษาภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานากลาง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 2 จังหวัดหนองบัวลำภู ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารตามหลักจิตตะ คือ ผู้บริหารโรงเรียนไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าผู้อื่นหรือในที่ประชุม และแสดงความชื่นชมตามความเหมาะสม

ตาราง 2.3 การวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักจิตตะ

นักวิชาการ / แนวความคิด	1.ดิเรกฤทธิ์ ยุเก็ก และคณะ	2.ผดุง วรรณทอง และคณะ	3.พระมหาบัญญัติ สุจิตฺโต และคณะ	4. ศศิพิมพ์ กองสุข และคณะ	5. วรวิทย์ หงส์ไทย และคณะ	6.พระครูเนกขัมมธรรมธาร และคณะ	7.เจษฎาภรณ์ รอดภัย และคณะ	8.อภิสิทธิ์ วงษ์ประดิษฐ์ และคณะ	9.วันวิสาข์ สนใจ และคณะ	10. ฉัตรติยา เอกตาแสง และคณะ	รวม
ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแบบวัดและประเมินผลแบบรอบด้าน	✓				✓						2

นักวิชาการ / แนวความคิด	1.ดิเรกฤทธิ์ ยุเกลือ และคณะ	2.ผดุง วรรณทอง และคณะ	3.พระมหาบัญญัติ สุธีโต และคณะ	4. ศศิพิมพ์ กองสุข และคณะ	5. วรวิทย์ หงส์ไทย และคณะ	6.พระครูสมุห์ธรรธรรม ธมฺมโชโต และคณะ	7.เจษฎาภรณ์ รอดน้อย และคณะ	8.อภิสิทธิ์ วงษ์ประดิษฐ์ และคณะ	9.วันวิสาข์ สนใจ และคณะ	10. ชัชรัตยา เอกเสนา และคณะ	รวม
ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการวัดและประเมินดำเนินงานเพื่อหาจุดบกพร่อง นำมาวางแผนปรับปรุงให้มีคุณภาพ	✓			✓			✓				3
ผู้บริหารสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ให้เหมาะสมเอื้อต่อ การเรียนรู้		✓									1
ส่งเสริมการยอมรับนับถือตนเองและผู้อื่น		✓									1
ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศและประเมินผล		✓		✓							2
เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการรับฟังและแลกเปลี่ยนเรียนรู้		✓									1

นักวิชาการ / แนวความคิด	1.ดิเรกฤทธิ์ ยุเหล็ก และคณะ	2.ผดุง วรรณทอง และคณะ	3.พระมหาบัญญัติ สุจิตโต และคณะ	4. ศศิพิมพ์ กองสุข และคณะ	5. วรวิทย์ หงส์ไทย และคณะ	6.พระครูสมุห์ธรรธรรม รธมฺมนนฺโท และคณะ	7.เจษฎาภรณ์ รอดอยู่ และคณะ	8.อภิสิทธิ์ งามประดิษฐ์ และคณะ	9.วันวิสาข์ สนใจ และคณะ	10. ชัชรัตน์ เอกเสนา และคณะ	รวม
ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งหรือแสดงความชื่นชม อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม		✓								✓	2
ผู้บริหารสถานศึกษามีความใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาก็พร้อมจะช่วยเหลือและแก้ไข			✓	✓							2
ร่วมกันวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรของโรงเรียนอย่างเหมาะสม			✓								1
คือ ผู้บริหารเมื่อพบปัญหาก็พร้อมที่จะแก้ไข				✓							1
ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตใจมุ่งมั่น เอาใจฝักใฝ่ ไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่าน และมีสมาธิในการปฏิบัติงาน					✓	✓		✓			3

จากตาราง ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักจิตตะ ตามแนวคิดของนักวิชาการพบว่า การวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักจิตตะ มี 11 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปร สรุปได้ว่า มีตัวแปร 5 ตัวที่มีความถี่สูงจำนวน 2-3 ความถี่ คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแบบวัดและประเมินผลแบบรอบด้าน 2) ผู้บริหารมีการสะท้อนผลการวัดและประเมิน ดำเนินงานเพื่อหาจุดบกพร่อง นำมาวางแผนปรับปรุงให้มีคุณภาพ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศและประเมินผล 4) ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งหรือแสดงความชื่นชม อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม 5) ผู้บริหารสถานศึกษามีความใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเกิดปัญหาก็พร้อมจะช่วยเหลือและแก้ไข 6) ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตใจมุ่งมั่น เอาใจฝักใฝ่ ไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่าน และมีสมาธิในการปฏิบัติงาน

สรุปบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักจิตตะ คือ ผู้บริหารมีการสะท้อนผลการวัดและประเมิน ดำเนินงานเพื่อหาจุดบกพร่อง นำมาวางแผนปรับปรุงให้มีคุณภาพ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งหรือแสดงความชื่นชมอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม มีความใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเกิดปัญหาก็พร้อมจะช่วยเหลือและแก้ไข มีจิตใจมุ่งมั่น เอาใจฝักใฝ่ ไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่าน และมีสมาธิในการปฏิบัติงาน

2.3.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักวิมังสา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักวิมังสา ได้มีนักวิชาการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ผดุง วรรณทอง และคณะ (2561, หน้า 99-110) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารองค์กรเอกชนในจังหวัดนนทบุรี ได้ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารตามหลักวิมังสา คือ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองด้วย การศึกษาดูงาน ฝึกอบรมทั้งในและนอกสถานที่ เพื่อบุคลากรเหล่านั้นจะได้นำความรู้มาใช้พัฒนาองค์กร แล้วต้องตอบแทนความรู้ความสามารถ อย่างโปร่งใส เป็นธรรมด้วยการให้เงินเดือนและสวัสดิการที่เหมาะสม รวมถึงการมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถนำไปสู่การพัฒนาแนวคิดและการปฏิบัติได้

วรวิทย์ หงส์ไทย และคณะ (2561, หน้า ก) ได้ศึกษาแนวทางการใช้นวัตกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารตามหลักวิมังสา (Action-A) : คือ สถานศึกษาร่วมกันภาคภูมิใจในผลของการปฏิบัติงานและประชุมเพื่อปรับปรุงแก้ไขผลการประเมินที่อยู่ในระบบปรับปรุงเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนและมีการพัฒนางานวิชาการอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

เจษฎากรณ รอดภัย และวรกฤต เถื่อนช้าง (2562, หน้า 157-168) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้ต้องขังในเรือนจำเขต 6 ได้ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารตามหลักอิทธิบาท 4 ว่าเป็นการบริหารจัดการเรียนการสอนขั้นพื้นฐานในแหล่งสถานศึกษาพิเศษ ตามหลักเกณฑและมาตรฐานจำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก งานวิชาการ งาน

งบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป โดยการนำหลักวิมังสา คือ ความไตรตรองใช้ปัญญาพิจารณาในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน (C+ABPG)

พระมหาบัญญัติ สุจิตฺโต และคณะ (2563, หน้า ก) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารตามหลักวิมังสา คือ การพิจารณาใคร่ครวญเหตุผลเห่งความสำเร็จการบริหารงานบุคคล 1) ร่วมกันตรวจสอบอัตรากำลังที่เกินหรือขาดในตำแหน่งต่าง ๆ 2) ร่วมกันพิจารณาเสนอแผนอัตรากำลังของโรงเรียน

วันวิสาข์ สนใจ และคณะ (2564, หน้า ก) ได้ศึกษาการบริหารจัดการตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับการให้บริการผู้ป่วยตามแนววิถีใหม่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้ความหมายของบทบาทของการบริหารตามหลักวิมังสา (investigation) คือ ความไตร่ตรอง ใคร่ครวญ ทดลองเป็นการใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบหาสาเหตุแห่งการเจ็บป่วย มีการวางแผนการรักษาผู้ป่วยและประเมินผลการรักษา คิดค้นหาวิธีการรักษาแบบใหม่ ๆ ตรวจรักษาละเอียดถี่ถ้วน เพื่อให้ผู้ป่วยหายจากโรคที่เป็นได้เร็วที่สุด

ศศิพิมพ์ กองสุข และคณะ (2565, หน้า ก) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาทกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารตามหลักวิมังสา คือ ผู้บริหารนำความรู้ที่ได้จากการทำงานครั้งที่ผ่านมาเพื่อเป็นเกณฑ์ปรับปรุงประสิทธิผลการทำงานในครั้งต่อไป

ดิเรกฤทธิ์ ยุเหล็ก และคณะ (2565, หน้า 63) ได้ศึกษาแนวทางการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทรรศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครภูเก็ต ได้ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารตามหลักวิมังสา (การทบทวนเพื่อปรับปรุง) คือ ในการบริหารด้านนิเทศภายใน พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีความถี่และค่าร้อยละมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องนิเทศการสอนเพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาหรือปรับปรุงให้ดีขึ้นมากกว่านิเทศการสอนเพื่อจัดลำดับครู หรือเพื่อเลื่อนเงินเดือนเท่านั้น และควรทำให้เป็นปกติอยู่ทุกเดือน

พระครูเนกขัมมธรรมธาร และคณะ (2565, หน้า ก) ได้ศึกษาแนวการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักพุทธธรรมของเจ้าอาวาส ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารตามหลักวิมังสา คือ มีปัญญา รู้จักไตร่ตรอง ทบทวนการทำหน้าที่ของตนเองได้อย่างถูกต้อง

อภิสิทธิ์ วงษ์ประดิษฐ์ และคณะ (2565, หน้า ก) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ได้ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารตามหลักวิมังสา ผู้บริหารควรนำผลจากจุดบกพร่องมาปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานในครั้งต่อไป ให้เหมาะสมกับผู้เรียนและบริบทท้องถิ่น

ฉัตรติยา เอกตาแสง และคณะ (2565, หน้า ก) ได้ศึกษาภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานากลาง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 2 จังหวัดหนองบัวลำภู ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารตามหลักวิมังสา คือ ผู้บริหารโรงเรียนใช้ปัญญาพิจารณาสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา

ตาราง 2.4 การวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักวิมังสา

นักวิชาการ / แนวความคิด	1.ดิเรกฤทธิ์ ยุเหล็ก และคณะ	2.ผดุง วรรณทอง และคณะ	3.พระมหาปัญญัติ สุจิตโต และคณะ	4. ศศิพิมพ์ กองสุขุ และคณะ	5. วริทย์ หงส์ไทย และคณะ	6.พระครูเมธีมงคลธรรมธาร และคณะ	7.เจษฎาภรณ์ หมอดปัย และวรณัฏ เมืองเชียงใหม่	8.อภิสิทธิ์ วงษ์ประดิษฐ์ และคณะ	9.วันวิสาข์ สนใจ และคณะ	10. ฉัตรติยา เอกตาแสง และคณะ	รวม
ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนิเทศการสอนเพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้น	✓		✓	✓	✓	✓		✓			6
ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง		✓								✓	2

นักวิชาการ / แนวความคิด	1.ดิเรกฤทธิ์ ยูเหล็ก และคณะ	2.ผดุง วรรณทอง และคณะ	3.พระมหาบัญญัติ สุจิตโต และคณะ	4. ศศิพิมพ์ กองสุข และคณะ	5. วรวิทย์ หงส์ไทย และคณะ	6.พระครูใบฎีกาธนธรรม ธมฺมทีโป และคณะ	7.ไพบูรย์ รอดบัณฑิต และคณะ	8.อภิสิทธิ์ วงษ์ประดิษฐ์ และคณะ	9.วันวิสาข์ สนใจ และคณะ	10. ฉัตรติยา เอกแสง และคณะ	รวม
ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและสวัสดิการอย่างโปร่งใสเป็นธรรมตามความเหมาะสม	✓	✓									2
ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถนำไปสู่การพัฒนาแนวคิดและการปฏิบัติได้		✓									1

นักวิชาการ / แนวความคิด	1.ดิเรกฤทธิ์ ยุเหล็ก และคณะ	2.ผดุง วรรณทอง และคณะ	3.พระมหาปัญญัติ สุจิตโต และคณะ	4. ศศิพิมพ์ กองสุข และคณะ	5. วรวิทย์ หงส์ไทย และคณะ	6.พระครูใบฎีกาปัญญาธรรธาร และคณะ	7.เจษฎากรณ์ รอดภัย และคณะ	8.อภิสิทธิ์ วงษ์ประดิษฐ์ และคณะ	9.วันวิสาข์ สนใจ และคณะ	10. ณัตรติยา เอกตาแสง และคณะ	รวม
ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ในการวางแผนงานในด้านต่าง ๆ			✓					✓	✓		3
ผู้บริหารมีการพัฒนางานวิชาการอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน					✓						
ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักไตรตรองใช ปัญญาพิจารณาในการ ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง						✓	✓	✓	✓	✓	5
ผู้บริหารมีการวางแผนในการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ										✓	1

จากตาราง ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักวิมังสา ตามแนวคิดของนักวิชาการพบว่า การวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักวิมังสา มี 8 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปร สรุปได้ว่า มีตัวแปร 5 ตัวที่มีความถี่สูงจำนวน 2-6 ความถี่ คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนิเทศการสอนเพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้น 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง 3) ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและสวัสดิการ อย่างโปร่งใส เป็นธรรม ตามความเหมาะสม 4) ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ทุกภาคมีส่วนร่วม ในการวางแผนงานในด้านต่าง ๆ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักไตร่ตรองใชปัญญาพิจารณาในการปฏิบัติงาน อย่างถูกต้อง

สรุปบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักวิมังสา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนิเทศการสอนเพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้น สนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง มีการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและสวัสดิการ อย่างโปร่งใส เป็นธรรม ตามความเหมาะสม เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานในด้านต่าง ๆ และผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักไตรตรอง ใชปัญญาพิจารณาในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู

2.4.1 ความหมายของความสุขในการปฏิบัติงานของครู

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู เป็นความรู้สึกเชิงบวกที่ได้จากการปฏิบัติงาน โดยขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้มีผู้นิยาม นักวิชาการ ได้ให้ความชัดเจนในด้านความหมายของความสุขในการปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้

ธนัชพร เลขวัต และรัชนีวรรณ วนิชย์ถนอมลี (2560, หน้า 104) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู คือ ความรู้สึกทางบวกที่เป็นผลมาจากความรู้สึกดีต่อการทำงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ที่บุคคลต้องรับผิดชอบ นำไปสู่ความพึงพอใจ ความสนุกสนาน และความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดแรงผลักดัน ให้บุคคลกระทำสิ่งดี ๆ

พิกุล พุ่มช้าง และปริญญา มีสุข (2560, หน้า 649) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู คือ แนวคิดที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมาย คือคนทำงานในองค์กรที่ถือเป็นบุคลากรที่สำคัญ และเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัวองค์กร ชุมชน และสังคม เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อ สังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน

ภัทรดา ฉลองบุญ (2561, หน้า 593) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู คือ การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ก่อให้เกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน มีความสุขกับงานที่ปฏิบัติ มีความภูมิใจในงานที่ฉันทำได้ปฏิบัติงานร่วมกับคนอื่น ความช่วยเหลือเผื่อแผ่เพื่อนร่วมงาน การได้รับความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน มีเพื่อนร่วมงาน ที่จริงใจ ได้รับสวัสดิการที่พอเพียง ถ้าคนทำงานได้ทรัพย์สินต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างต่อเนื่องคนทำงาน ก็จะทำงานอย่างมีความสุข

พันชัย เม่นฉาย และคณะ (2562, หน้า 81) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู คือความรู้สึก หรืออารมณ์ประเภทหนึ่งที่บุคคลจะแสดงออกอารมณ์ในทางบวก เกิดความสนุกสนาน แสดงพฤติกรรมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เกิดความรักในงานและมีความยึดมั่นในองค์กรสูงและปฏิบัติงานที่ได้รับการมอบหมายทันที และยินดีปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

กฤตัชญ์ สุริยนต์ และคณะ (2562, หน้า 6) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์การปฏิบัติงานของตนเอง นำไปสู่ การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้การแสดงออกการปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรนั้นมีความผูกพันกัน มีความพึงพอใจที่ได้ร่วมปฏิบัติงานกัน สำหรับความสุขในการทำงานเป็นการแสดงอารมณ์ในทางบวก ทำให้เกิดความสนุกสนาน และมีการแสดงพฤติกรรมให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ มีการตัดสินใจที่ดี มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เกิดความรักในงานที่ทำและมีความยึดมั่นในองค์กรสูง

ทัศนีย์ รัตนบุรี และคณะ (2562, หน้า 12) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู คือประสบการณ์และความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีความต้องการให้ตนได้รับการยกย่องและยอมรับ จากบุคคลทั่ว ไป การได้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานที่มีความมั่นคงและก้าวหน้า มีการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนา การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตากรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและจริงใจ การได้รับซึ่งสวัสดิการ การได้รับความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน ถ้าคนปฏิบัติงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนปฏิบัติงานก็จะปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ณัฐพล หงส์คง และชัชจริยา ใบลี (2563, หน้า 137) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลนั้น

อภินันท์ ข่าขันมะลี (2563, หน้า 158) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากปฏิบัติตนอย่างสร้างสรรค์ การแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นอารมณ์ในเชิงบวกที่เกิดจากการกระทำในการปฏิบัติงาน เช่น การร่วมมือและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น และการร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลจากความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น มีความสุขสนุกสนาน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ร่วมงานมีความสุขสนุกสนาน ทำให้เกิดความสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความผูกผันในงานที่ปฏิบัติอยู่ในองค์กรต่อไป

สรุปได้ว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครูหมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกในทางบวก ความพอใจความชื่นชอบต่อการปฏิบัติงานของตนที่กระทำอยู่อันเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมและสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ดี ซึ่งความสุขในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นเมื่อมีการมองเห็นคุณค่าในตัวบุคคล เกิดการยอมรับนับถือ ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกรักและอยากที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จและได้ผลดี

2.4.2 ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานของครู

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู ถือว่ามีความสำคัญมากในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีผู้นิยามนักวิชาการ ได้ให้ความชัดเจนในด้านความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2560, หน้า 8 -9) ได้ให้ความหมาย ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานของครู คือ สังคมปัจจุบันมีความซับซ้อนอย่างมาก มีความวุ่นวาย และมีปัญหามากมายจากการรับรู้ข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ และจากสภาพการดำรงชีวิต ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ มีปัญหาต่อชีวิตหลายด้าน ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลในสังคมและชุมชนไม่มีความสุข ไม่มีความรู้ทางปัญญาที่เป็นภูมิคุ้มกัน ทางด้านร่างกายและจิตใจ ให้สามารถอยู่รอดปลอดภัยได้ ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานของครู มี คือ ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี และมีความไว้วางใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานเดียวกัน ซึ่งเป็นผลดีต่อความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

พิกุล พุ่มช้าง และปริญญา มีสุข (2560, หน้า 650) ได้ให้ความหมาย ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานของครู มีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งสำหรับการปฏิบัติงาน ปัญหาคือในแต่ละบริบทของสถานศึกษา มีแนวคิดการวัดองค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน ซึ่งการได้ทราบถึงองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุข ที่ชัดเจนนั้นจะทำให้ได้เกิดประโยชน์ทั้งในเชิงบริบททางการศึกษา และสามารถพัฒนาและต่อยอดศาสตร์การบริหารการศึกษา โดยผู้บริหารทุกระดับสามารถนำแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งความสุข ไปใช้ออกนโยบายการพัฒนาคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พสชนัน นิรมิตไชยนนท์ และคณะ (2561, หน้า 164) ได้ให้ความหมาย ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานของครู มีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งความสุขในการปฏิบัติงานของครูจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ หากขาดปัจจัยด้านองค์กรในการมีนโยบายและสนับสนุนการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานให้แก่ครู โดยผู้บริหารต้องตระหนักถึงความจำเป็นในวาระเร่งด่วนในการที่จะพัฒนาความสุขในการปฏิบัติงานของครู ผนวกแนวคิดการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานเข้าไปอยู่ในวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กรและสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการกำหนดให้มีคณะทำงานสร้างสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่จะ ทำให้ครูมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ซึ่งจะทำให้ครูรู้สึกว่าสถานที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง เห็นคุณค่าและใส่ใจกับการดูแลจิตใจของบุคลากรทุกฝ่ายทุกระดับ โดยมีการรับฟังความคิดเห็นของครูและมีการปรับปรุงสภาพการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีสุขภาวะ รวมถึงมีนโยบายที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับสุขภาพของบุคลากร

ทัศนีย์ รัตนบุรี และคณะ (2562, หน้า 12) ได้ให้ความหมาย ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานของครู มีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากครูถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาไปนั้นเดินไปสู่เป้าหมายตามแผนพัฒนาการศึกษาได้ เพราะครูเป็นผู้ที่วางรากฐานการศึกษาให้แก่ผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ และสามารถในการดำรงชีวิตให้เหมาะสมกับสภาพของปัจจุบัน ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง ความสำเร็จที่เกิดขึ้นมาจากการปฏิบัติงานของครูเป็นหลักการปฏิบัติงานของครูในปัจจุบัน พบว่า ครูมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานมากขึ้น และความสุขในการปฏิบัติงานของครูกำลังลดน้อยลง ซึ่งสาเหตุเกิดจากสถานศึกษามีการปรับตัวเพื่อเผชิญกับยุคโลกาภิวัตน์ และก้าว

เข้าสู่ยุคของความเจริญรุ่งเรือง รองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การสื่อสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ

ธิปัตย์ ทั่นเส้ง และ มัทนา วังถนอมศักดิ์ (2562, หน้า 415) ได้ให้ความหมาย ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานของครู มีความสำคัญอย่างมาก โดยเกิดจากความร่วมมือกันของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหารสถานศึกษา มีแนวทางการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกัน ให้เกิดขึ้นในองค์กร และลดความขัดแย้งของบุคลากรในสถานศึกษา ส่งผลให้เกิดผลงานมีประสิทธิภาพและทำให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา และคณะ (2563, หน้า 33)) ได้ให้ความหมาย ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานของครู มีความสำคัญอย่างมาก โดยในสถานการณ์ปัจจุบันซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงได้แก่โครงสร้างประชากร เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการพัฒนาด้านนวัตกรรมต่าง ๆ ทำให้การดำรงชีวิตเปลี่ยนแปลง มีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดของ การดำรงชีวิตชีวิต ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้คนจำนวนมากเกิดภาวะเครียด เพราะต้องเผชิญกับเหตุการณ์ และปัญหาต่าง ๆ จนส่งผลทำให้ความสุขในการดำรงชีวิตลดลง มีปัญหาสุขภาพจิต จนเกิดการเจ็บป่วยทางจิตได้ ดังนั้นความสุขจึงมีความสสำคัญอย่างมาก ต่อการปฏิบัติภารกิจในชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องของการปฏิบัติงาน ความสุขเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการในการดำเนินชีวิตประจำวันของมนุษย์

สรุปความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานของครู จะทำให้ครูมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ โดยเกิดจากความร่วมมือกันของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหารสถานศึกษาให้ครูมีความสุขในการปฏิบัติงานมากขึ้น ลดความเครียด และความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน โดยครูแต่ละคนได้รับภาระหน้าที่ปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้

2.4.3 องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู

ธรรมรัตน์ โพธิสุวรรณปัญญา (2560, หน้า 201) ได้ให้ความหมาย องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ร่างกายสติปัญญา จิตวิญญาณ และความสามารถในการเผชิญปัญหาอุปสรรค ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ และสามารถเรียนรู้ได้เพิ่มเติม หรือจะฝึกฝนได้ เช่น การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคคลมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยการฝึกอบรม และศึกษาต่อในระดับที่สูงยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานขององค์กร ที่มีการส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ทั้งด้านทรัพยากรอุปกรณ์เครื่องมือที่เพียงพอ สถานที่ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน อีกทั้งการส่งเสริมบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่มีการเกื้อกูลกัน มีความเอื้อเฟื้อต่อกัน การมีสัมพันธภาพที่ดีในการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน ซึ่งทำให้ทุกคนในองค์การเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน มีผลให้องค์การประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้ามากขึ้น

พิมสิริ โตกะ และคุณะ (2560, หน้า ก) ได้ให้ความหมาย องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1.ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction)

2.ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction)

3.อารมณ์ทางบวก (Positive Effect)

4.อารมณ์ทางลบ(Negative Effect)

ปิยะธิดา ปัญญา และไพศาล วรคำ (2560, หน้า ก) ได้ให้ความหมาย องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1.ลักษณะงานที่ท้าทาย (Mentally challenging work)

2.ระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรม (Equitable rewards)

3.สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน (Supportive working

4.เพื่อนร่วมงานที่ดี (Supportive colleagues)

5.ลักษณะงานตรงกับบุคลิกภาพ (Personality job-fit)

วิชาญ ระดมกิจ และสายสุดา เตียเจริญ (2561, หน้า 129-130) ได้ให้ความหมาย องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1.พื้นฐานความคิด ความเชื่อในทัศนคติปัญญาและการฝึกฝน

2.ลักษณะของงาน

3.หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน

4.วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

5.รูปแบบการใช้ชีวิต

6.ครอบครัว

7. สังคม สถานการณ์/ปัจจัยแวดล้อม

ฉัตรวดี สำเภาแก้ว และชวลิต เกิดทิพย์ (2562, หน้า 181) ได้ให้ความหมาย องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1.การติดต่อสัมพันธ์

2.ความรักในงาน

3.ความสำเร็จในงาน

4.การเป็นที่ยอมรับ

5.ความรื่นรมย์ในงาน

6.ความพึงพอใจในงาน

7.ความกระตือรือร้นในการทำงาน

ธิปัตย์ ทั่นเส้ง และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2562, หน้า 416) ได้ให้ความหมาย องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1.สัมพันธภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคลากรในการท างานโดยการที่บุคคล ร่วมกันทำงานเกิดสังคมการปฏิบัติงานขึ้น ทำให้มีความสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกัน มีการร่วมมือ และช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรและก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดี ในการปฏิบัติงาน

2.ความรักในงาน หมายถึง ความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน รับรู้ว่าตนมีภาระรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในการทำงานของตนเอง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรู้สึกทางบวกจากการปฏิบัติงาน ทำให้ปฏิบัติงานด้วยความสนุกสนานและภาคภูมิใจ

3.ความสำเร็จในงาน หมายถึง การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต

4.การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ และความไว้ใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ชุติมา เสือพันธุ์ (2563, หน้า 5-6) ได้ให้ความหมาย องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1.ด้านความรักในงาน หมายถึง ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานการสอนมาก มีความยินดีปฏิบัติงานการสอนของตนด้วยความรัก มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันและช่วยเหลือ ซึ่งกันด้วยความสามัคคี มีความรู้สึกรักและผูกพันกับงานการสอน มีภาคภูมิใจในหน้าที่ ที่ได้ รับผิดชอบด้วยความจริงใจและครูมีความรู้สึกในทางบวกกับงานที่ได้รับมอบหมาย

2.ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ครูมีความต้องการปลอดภัย จากการดูถูกหรือเสียดสีใส่ร้ายป้ายสีทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความต้องการปลอดภัยในการดำเนินชีวิตปัจจุบัน มีความต้องการปลอดภัยในร่างกายที่ปราศจากโรคต่าง ๆ และมีความต้องการความ ช่วยเหลือด้านความปลอดภัยจากเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้

3.ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง ครูมีความภาคภูมิใจในผลของความสำเร็จในหน้าที่ ต่องานที่รับผิดชอบสามารถท าให้งานสำเร็จได้ด้วยดี

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ ครูต้องสร้างทัศนคติด้านความเชื่อมั่นในตนเองว่า มีความสามารถที่สามารถทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จได้ด้วยดี การยอมรับและให้เกิดผู้อื่นหรือ เพื่อนๆ ด้วยความจริงใจการเข้าไปช่วยเหลือผู้อื่น ครูต้องสร้างความมั่นใจของตนเองในเรื่องการทา หน้าที่การสอนให้นักเรียนเกิดความรู้และมีประสบการณ์ใหม่ ๆ เกิดขึ้นทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ ตลอดถึงการสร้างความไว้วางใจกับเพื่อน ๆ หรือบุคคลรอบข้างว่าเป็นคนน่าไว้วางใจและปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน การได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่นนั้น ต้องสร้างผลงานด้านการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีก็จะได้รับการยกย่อง การยอมรับในทางที่ดีจากสังคมหรือเพื่อนร่วมงาน และครู ต้องสร้างบารมีหรืออำนาจให้เกิดแก่ตนเองด้วยการช่วยเหลือเพื่อน ๆ รู้สึกว่าหน้าที่ของครูคือการทำหน้าที่ จัดการเรียนการสอนนักเรียนแต่ก็มีความสุขในการสอนนักเรียนและครูมีความรู้สึกว่าตนเอง สามารถทำงานกับทีมงานครั้งนี้ได้จนประสบผลสำเร็จได้เพราะเกิดจากความสามัคคี

ณัฐพล หงษ์คง และชัชจริยา ใบลี (2563, หน้า 143-144) ได้ให้ความหมาย องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในงาน

2. ด้านความรักในงาน

3. ด้านการเป็นที่ยอมรับ

4. ด้านการติดต่อสัมพันธ์

5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

รุ่งทิวา ศรีบรรเทา และธันยาภรณ์ นวลสิงห์ (2563, หน้า 47) ได้ให้ความหมาย องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1.ด้านการติดต่อสัมพันธ์

2.ด้านความรักในงาน

3.ด้านความสำเร็จในงาน

4.ด้านสถานการณ์ทางการเงิน

วัลลภ บุตรเกตุ และสำเริง อ่อนสัมพันธุ์ (2563, หน้า 754-756) ได้ให้ความหมาย องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1.สุขภาพดี (Happy body) หมายถึง ครูมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีการออกกำลังกายเป็นประจำ มีการรับประทานอาหารครบทั้ง 5 หมู่ มีการพักผ่อนอย่างเพียงพอเหมาะสม กับการปฏิบัติงาน

2.น้ำใจงาม (Happy heart) หมายถึงครูมีความห่วงใยเอื้ออาทร ซึ่งกันและกัน

3.สังคมดี (Happy society) หมายถึง ครูจัดกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม มีส่วนร่วม ในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม มีความรักต่อชุมชนที่ตนทำงานและที่พักอาศัย มีความปรองดอง สามัคคีต่อกันร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

4.การผ่อนคลาย (Happy relax) หมายถึง ครูเข้าร่วมสัมมนา ศึกษาดูงาน นอกสถานที่ กิจกรรมส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรมีการผ่อนคลาย เช่น กิจกรรมกีฬา ดนตรี เป็นต้น และมีการจัดกิจกรรมลดความกดดัน ลดความเครียด ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

5.หาความรู้ (Happy brain) หมายถึง ครูมีการเข้ารับอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ของตนเอง ผู้บริหาร สนับสนุนการอบรม ศึกษาดูงาน เรียนต่อของครูที่มีศักยภาพทา ให้โรงเรียนพัฒนาขึ้น

6.ทางสงบ (Happy soul) หมายถึง ครูมีศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีสติ มีสมาธิในการทำงานสามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้

7.ใช้เงินเป็น (Happy money) หมายถึง ครูใช้เงินคุ้มค่าไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย

8.ครอบครัวดี (Happy family) หมายถึงครอบครัวครูมีความรักความอบอุ่น

อภินันท์ ข่าขันมะลี (2563, หน้า 162) ได้ให้ความหมาย องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์

2. ความรักในงาน

3. ความสำเร็จในงาน

4. การเป็นที่ยอมรับ

กมลรัตน์ แนวบรรทัด และทิฆัมพร พันลึกเดช (2564, หน้า ก) ได้ให้ความหมาย องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1.ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

3.ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

4.ด้านสิ่งตอบแทนและประโยชน์ตอบแทน

5.ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

สุธีรา สีมา และคณะ (2564, หน้า 105) ได้ให้ความหมาย องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1.ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และสวัสดิการ

2.สัมพันธภาพในที่ทำงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

3.สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อม ทางสังคม

4.ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

5.บรรยากาศองค์กร หมายถึง โครงสร้างองค์กร ขวัญและกำลังใจในการทำงาน มาตรฐาน/นโยบายการปฏิบัติงาน ค่านิยมร่วมขององค์กร

6.ครอบครัว หมายถึง สมดุลระหว่างงานและครอบครัวสัมพันธภาพในครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาโมเดล

กษมา ช่วยยิ้ม และคณะ (2563, หน้า 190-191) ได้ให้ความหมาย องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1.ด้านการติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ที่จะก่อให้เกิดความสุขในการ ทำงานนั้น บุคลากรจะต้องมีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียน ผู้ปกครอง มีความรับผิดชอบ และให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติ ในหน้าที่ในด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีการวางแผนในการปฏิบัติงานร่วมกับคนอื่น ๆ ช่วยกันสร้าง บรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

2.ด้านความรักในงาน หมายถึงความรักในงานที่จะก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรจะต้องมีความคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ รักในอาชีพครู และคิดว่าเป็นอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นรักในงานที่ปฏิบัติ

3.ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึงความสำเร็จในงานที่จะก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรจะต้องมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นผู้มีส่วนร่วม ทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้า และจะต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้นต่อไป และมีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อ ปฏิบัติงานนั้นสำเร็จลุล่วง

4.ด้านการเป็นที่ยอมรับ หมายถึงการเป็นที่ยอมรับที่จะก่อให้เกิดความสุขในการทา งานนั้น บุคลากรจะมีความสุขเมื่อได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและบุคลากรอื่น ๆ ที่มีโอกาสร่วมงานกัน ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงของ โรงเรียนเสมอ เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงาน ได้เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่สมาชิกในทีม

5.ด้านความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความพึงพอใจที่จะก่อให้เกิดความสุข ในการทำงานนั้น บุคลากรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในภาระงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรักในทำงานและการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ตาราง 2.6 การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู

นักวิชาการ / แนวความคิด	1.ธรรมรัตน์ โพธิสุวรรณปัญญา	2. พิมสิริ โตกะคุณะ	3.ปิยะธิดา ปัญญา และไพศาล วรคำ	4. วิชาญ ระดมกิจ และสายสุดา	5.ณัตรวดี สำนางแก้ว และชวลิต เกิดทิพย์	6.ธิปัตย์ ทั่นสัง และไมทนา วังถนอมศักดิ์	7. ชุติมา เสือพันธ์	8. ณัฐพล หงส์คง และชัชริยา ใบลี	9. รุ่งทิวา ศรีบรรเทา และธันยากรณ์ นวลสิงห์	10. วัลลภ บุตรเกตุ และสำเริง	11.อภินันท์ ข่าขันมะลี	12. กมลรัตน์ แนวบรรทัด และทิชัมพร พันลีเดช	13.สุธีรา สีมา และคณะ	14.กษมา ช่วยยิ้ม และคณะ	รวม
สุขภาพทางร่างกาย	✓									✓					2
สุขภาพจิต ,สติปัญญา	✓	✓								✓					3
สัมพันธภาพที่ดี	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
ทรัพยากร อุปกรณ์เครื่องมือที่เพียงพอ	✓														1
การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคคลมีการศึกษาหาความรู้	✓									✓					2
การสนับสนุนทางสังคม	✓														1

นักวิชาการ / แนวความคิด	1.ธรรมรัตน์ โพธิสุวรรณปัญญา	2. พิมลิริ โตกะคุณะ	3.ปิยะธิดา ปัญญา และไพศาล วรคำ	4. วิชาญ ระดมกิจ และสายสุดา	5.นัครวดี สำเนาแก้ว และชวลิต เกิดทิพย์	6.ธิปัตย์ ทั่นเล้ง และมัทนา วังถนอมศักดิ์	7. ขุติมา เสือพันธ์	8. ณัฐพล หงส์คง และชัชชัยา ใบลี	9. รุ่งทิวา ศรีบรรเทา และธันยกรณ์ นวลลิงห์	10. วัลลภ บุตรเกตุ และสำเริง	11.อภินันท์ ข่าขันมะลี	12. กมลรัตน์ แนวบรรทัด และทิฆัมพร พันธ์เกตุ	13.สุธีรา สีมา และคณะ	14.กษมา ช่วยยิ้ม และคณะ	รวม
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี	✓		✓	✓									✓		4
วัฒนธรรมองค์การ				✓											1
ความพึงพอใจ		✓			✓								✓	✓	4
ความรักในงาน		✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓	8
รางวัลที่ยุติธรรม			✓												1
ลักษณะงานที่ท้าทาย			✓												1
ลักษณะงานตรงกับบุคลิกภาพ			✓	✓											2
ครอบครัว				✓						✓			✓		3
ความสำเร็จในงาน	✓				✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	9
การเป็นที่ยอมรับ					✓	✓	✓	✓			✓			✓	6
ความรื่นรมย์ในงาน					✓										1
ความกระตือรือร้นในการทำงาน					✓										1
ความมั่นคง							✓	✓	✓	✓		✓			5
ค่าตอบแทน												✓			1
ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน													✓		1
โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน												✓			1

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ตามแนวคิดของนักวิชาการพบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู มี 23 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปร สรุปได้ว่า มีตัวแปร 5 ตัวที่มีความถี่สูงจำนวน 5-12 ความถี่ คือ 1) สัมพันธภาพที่ดี 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน 4) การเป็นที่ยอมรับ ดังนั้น การศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมา ทั้ง 4 ตัวแปร คือ 1) สัมพันธภาพที่ดี 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน 4) การเป็นที่ยอมรับ มาเป็นตัวแปร ในการวิจัยครั้งนี้โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านสัมพันธภาพที่ดี

ด้านสัมพันธภาพที่ดี มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อธิคุณ สินธนาปัญญา (2557, หน้า 24-26) กล่าวว่า สัมพันธภาพ หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นการติดต่อสื่อสารเกี่ยวข้องกันระหว่าง ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยการแสดงออกพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ ทางกาย วาจา ใจ ในเชิงบวก เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันภายในโรงเรียน โดยประกอบด้วย

1) สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร

2) สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนครู

3) สัมพันธภาพ ระหว่างครูกับนักเรียน สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมาก เพราะสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กรจะช่วยสร้างบรรยากาศ ที่ดีให้กับสถานศึกษา เป็นบรรยากาศแห่งความสุข ซึ่งเมื่อเราคิดถึงสถานที่ทำงานแล้วทำให้เราอยากปฏิบัติงานเพื่อที่เจอเพื่อนร่วมงานที่ดีร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน สามารถไว้วางใจที่จะปรึกษาได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีผู้บริหารที่เข้าใจ มีความเป็นกันเอง มีลูกศิษย์ที่เคารพนับถือไว้วางใจ ท่านประดุจกับคนในครอบครัวหากเป็นจริงทั้งหมดคงเป็นสถานที่ทำงานที่ความอบอุ่นเหมือนอยู่กันในครอบครัว แต่หากสัมพันธภาพของคนในองค์กรไม่ดีก็อาจสร้างปัญหาต่าง ๆ ให้กับสถานศึกษาได้ ไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอน ครูผู้สอนด้วยกันเองหรือแม้แต่ระหว่าง ครูผู้สอนกับผู้เรียนย่อมส่งผลกระทบ เกิดความผิดใจและก่อให้เกิดผลเสียที่อาจบานปลายออกไป จนอาจลุกลามกลายเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไขได้

สุพรรณิการ์ ศรี สุวรรณและศศิลักษณ์ ขยันกิจ (2558, หน้า 501) ให้ความหมายสัมพันธภาพที่ดี หมายถึง การลดความขัดแย้งและการอยู่ร่วมกันของผู้คนอย่างปกติสุข ส่งผลให้พร้อมสร้างสรรค์ สิ่งดีงามที่เป็นประโยชน์แก่สังคมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

ประสาท อิศรปรีดา และธีรประภา ทองวิเศษ (2560, หน้า 208) ให้ความหมายสัมพันธภาพที่ดี หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปโดยใช้การสื่อสารอารมณ์ความรู้สึกด้วยวาจา หรือด้วยภาษาท่าทาง

ธิปัตย์ ทั่นเส้ง และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2562, หน้า 416) ให้ความหมาย สัมพันธภาพที่ดี หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงานโดยการที่บุคคลร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้นทำให้มีความสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกัน มีการร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการพูดคุยกัน อย่างเป็นมิตรและก่อให้เกิดบรรยากาศที่ในการทำงาน

กษมา ช่วยยิ้ม และคณะ (2563, หน้า 190-191) ให้ความหมาย สัมพันธภาพที่ดี หมายถึง การติดต่อ สัมพันธ์ที่จะก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรจะต้องมีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างรอบคอบเพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด มีความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียนและผู้ปกครอง มีความรับผิดชอบและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติในหน้าที่ในด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีการวางแผนในการทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ช่วยกันสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

สุธีรา สีมา และคณะ (2564, หน้า 105) ให้ความหมาย สัมพันธภาพที่ดี หมายถึง การมีส่วนร่วมใน การทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตาราง 2.6 การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านสัมพันธภาพที่ดี

นักวิชาการ / แนวความคิด	1.สุธีรา สีมา และคณะ	2.กษมา ช่วยยิ้ม และคณะ	3.ธิปัตย์ ทั่นเส้ง และมัทนา วังถนอมศักดิ์	4.ประสาท อิศรปรีดา และธีรประภา ทองวิเศษ	5.สุพรรณิการ์ ศรีสุวรรณ และศศิลักษณ์ ขยันกิจ	6.อธิคุณ ลิ้นธนาปัญญา	รวม
การได้ทำงานและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	✓		✓	✓		✓	4
การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	✓		✓	✓		✓	4
การมีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ		✓					1
การมีความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียน		✓	✓	✓		✓	4
การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครอง		✓	✓	✓			3
การมีความสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกันสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร		✓	✓	✓		✓	4
การวางแผนในการทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ		✓					1

นักวิชาการ / แนวความคิด	1.สุธีรา สีมาแสนคณะ	2.ภษมา ช่วยอิ่ม และคณะ	3.ธิปัตย์ ทั่นเส้ง และม้าทนา วังเถนอนศักดิ์	4.ประสาท อิศรปรีดา และธีรประภา ทองวิเศษ	5.สุพรรณิการ์ ศรีสุวรรณ และศศิลักษณ์ ขยันกิจ	6.อธิคุณ สินธนาไชยญา	รวม
การร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน			✓			✓	2
การลดความขัดแย้ง					✓		1
การอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข					✓		1

สรุปได้ว่า ด้านสัมพันธภาพที่ดี หมายถึง การร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน มีความสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกันสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนครู นักเรียนและผู้ปกครอง มีการวางแผนร่วมกันทำงาน และตั้งใจปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ เพื่อลดความขัดแย้ง และอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข

2. ด้านความรักในงาน

ด้านความรักในงาน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ภาวิน ชินะโชติ และคณะ (2559, หน้า 152) ให้ความหมาย ความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ถึง ความรู้สึกรักผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าคนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

ก่อแก้ว จันทร์กิ่งทอง (2562, หน้า 330) ให้ความหมาย ความรักในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีการลงทุนในหลากหลายมิติทั้งด้านกายภาพ อารมณ์และการตระหนักรู้โดยบุคคลที่มีความรักผูกพันในงานจะมีลักษณะของผู้ที่มีพลังงานสูงในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตลอดจนมีความใส่ใจในงานที่ทำ ความรักผูกพันในงานเปรียบเสมือนตัวแปรที่นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น ความรักผูกพันในงานประกอบด้วย 3 มิติดังนี้

1) ความมีพลัง คือ การมีลักษณะของผู้ที่มีพลังงานและมีจิตใจยืดหยุ่นพร้อมรับต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนเต็มใจที่จะ ใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน นั้นอาจจะมีความเหนื่อยยากลำบาก

2) ความทุ่มเท คือ บุคคลที่ สามารถรับรู้ถึงความรู้สึกผู้อื่น เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น มีความภาคภูมิใจในการ ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดแรงบันดาลใจ

3) ความหลงใหล คือ ผู้ที่มีความสุขในการปฏิบัติงานถึงแม้ ต้องเผชิญกับความยากลำบากในการปฏิบัติงานก็ผ่านไปได้อย่างรวดเร็ว

ธิปัตย์ทั่น เส้ง และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2562, หน้า 416) กล่าวว่า ความรักในงาน หมายถึง ความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน รับรู้ว่าตนมีภาระรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดี ในการทำงานของตนเอง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรู้สึกทางบวกจากการปฏิบัติงาน ทำให้ปฏิบัติงานด้วยความสนุกสนานและภาคภูมิใจ

ชุติมา เสือพันธุ์ (2563, หน้า 5-6) ให้ความหมาย ความรักในงาน หมายถึง ครูมีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานด้านการสอนมาก มีความยินดีในการปฏิบัติงานการสอนด้วยความรัก มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันกับผู้ร่วมงานและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้วยความสามัคคี มีความรู้สึกรักและผูกพันกับการปฏิบัติงานการสอน มีภาคภูมิใจในภาระหน้าที่ที่ตนนั้นรับผิดชอบด้วยความจริงใจและครูมีความรู้สึกในทางบวกกับงานที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับปัจจัยที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครู

รุ่งทิวา ศรีบรรเทา และธันยาภรณ์ นวลสิงห์ (2563, หน้า 48) ให้ความหมาย ความรักในงาน หมายถึง ครูมีความพยายามเพื่อให้เกิดความสำเร็จของสถานศึกษา โดยมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เสียสละอุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามความรู้ความสามารถ

กษมา ช่วยยิ้ม และคณะ (2563, หน้า 190-191) ให้ความหมาย ความรักในงาน หมายถึง ความรักใน งานที่จะก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรจะต้องมีความคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำหน้าที่รับผิดชอบ รักในอาชีพครู และคิดว่าเป็นอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น รักในงานที่ปฏิบัติ

ตาราง 2.7 การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรักในงาน

นักวิชาการ / แนวความคิด	1.ชุติมา เสือพันธุ์	2.รุ่งทิวา ศรีบรรเทา และคณะ	3.กษมา ช่วยยิ้ม และคณะ	4.ก่อแก้ว จันทร์กิ่งทอง	5.ธิปัตย์ทัน แล้ง และมัธนา วังถนอมศักดิ์	6.ภาวิน ชินะโชติ และคณะ	รวม
ครูมีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานด้านการสอนมาก	✓	✓		✓	✓	✓	5
การมีความยินดีในการปฏิบัติงานและสอนด้วยความรัก	✓		✓	✓			3
การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันกับผู้ร่วมงาน	✓						1
การช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความสามัคคี	✓						1
การมีความรู้สึกรักและผูกพันกับการปฏิบัติงาน	✓			✓	✓	✓	4
การมีความภาคภูมิใจในภาระหน้าที่ ที่ตนนั้นรับผิดชอบด้วยความจริงใจ	✓		✓		✓	✓	4
ความรู้สึกในทางบวกกับงานที่ได้รับมอบหมาย	✓		✓		✓		3
ครูมีความพยายามเพื่อให้เกิดความสำเร็จของสถานศึกษา		✓		✓	✓	✓	4
ความเสียสละอุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน		✓		✓			2
การพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาอย่าง สม่ำเสมอ		✓					1

สรุปได้ว่า ด้านความรักในงาน หมายถึง ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานด้านการสอนมากมีความยินดีในการปฏิบัติงานการสอนด้วยความรัก มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันกับผู้ร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้วยความสามัคคี มีความรู้สึกรักและผูกพันกับการปฏิบัติงานการสอน มีภาคภูมิใจในภาระหน้าที่ที่ตนนั้นรับผิดชอบด้วยความจริงใจ เสียสละอุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกในทางบวกกับงานที่ได้รับมอบหมาย และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความสำเร็จของสถานศึกษา

3. ด้านผลสำเร็จของงาน

ด้านผลสำเร็จ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไวดังนี้

อรกัญญา พงษ์พิมาย และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2558 : 1083) ให้ความหมาย ผลสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขสามารถทำให้ครูมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ ผลงานที่ได้จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานได้อีกด้วย

ธิปัตย์ทั่น เส้ง และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2562, หน้า 416) ให้ความหมาย ผลสำเร็จของงาน หมายถึง การทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความสำเร็จในการทำงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต

กษมา ช่วยยิ้ม และคณะ (2563, หน้า 190-191) ให้ความหมาย ผลสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จในงานที่จะก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรจะต้องมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นผู้มีส่วนร่วมพัฒนาสถานศึกมีความเจริญก้าวหน้า และจะต้องได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำ งานนั้นต่อไป และมีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทน เมื่อปฏิบัติงานนั้นสำเร็จลุล่วง

ชุติมา เสือพันธุ์ (2563, หน้า 5-6) ให้ความหมาย ผลสำเร็จของงาน หมายถึง ครูมีความภาคภูมิใจ ในผลของความสำเร็จในหน้าที่ต่องานที่รับผิดชอบสามารถทำให้งานสำเร็จได้ด้วยดี รู้สึกว่าหน้าที่ของครู คือการทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนนักเรียนแต่ก็มีความสุขในการสอนนักเรียน และครูมีความรู้สึกว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานกับทีมงานครั้งนี้ได้จนประสบผลสำเร็จได้เพราะเกิดจากความสามัคคีของทีมงานตามลำดับปัจจัยที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครู

รุ่งทิวา ศรีบรรเทา และธันยาภรณ์ นวลสิงห์ (2563, หน้า 48) ให้ความหมาย ผลสำเร็จของงาน หมายถึง ครูมีความสุขในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมีความอดทน มานะพยายามทุ่มเท เสียสละ มีความรับผิดชอบในงาน ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย

อนุชิต อนุศรี และคณะ (2563, หน้า 72) กล่าวว่า ผลสำเร็จของงาน หมายถึง สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง ปฏิบัติงานโดยการวางแผนงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมส่งผลให้งานสำเร็จ ตามเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เสมอและสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในขณะ ปฏิบัติงาน โดยการริเริ่ม ปรับปรุงแก้ไขการทำงานอยู่เสมอส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จเป็น อย่างมาก ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ เช่น มีการปฏิบัติงานด้วยความละเอียดและรอบคอบ ทำให้ผลงานมีความถูกต้อง เชื่อถือได้และตอบสนองความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี สามารถลดการสูญเปล่าของการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานได้อย่างมาก เนื่องมาจากการ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

ตาราง 2.8 การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านผลสำเร็จของงาน

นักวิชาการ / แนวความคิด	1..กษมา ช่วยยิ้ม และคณะ	2. ชุติมา เสือพันธุ์	3. รุ่งทิวา ศรีบรรเทา และธันยากรณ์ นวลสิงห์	4.อนุชิต อนุศรี และคณะ	5.ธิปัตย์ทัน เส้ง และมัทนา วังเนยมศักดิ์	6. อรกัญญา พงษ์พิมาย และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์	รวม
ความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓			4
การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานนั้นต่อไป	✓						1
การมีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนเมื่องานประสบความสำเร็จ	✓						1
การมีความสุขในงานที่ได้รับมอบหมาย		✓	✓			✓	3
การเกิดความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม		✓					1
การมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความอดทน มานะ พยายามทุ่มเท เสียสละ			✓				1
ความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ			✓	✓	✓	✓	4
การที่สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในขณะปฏิบัติงาน				✓			1
การปฏิบัติงานด้วยความละเอียดและรอบคอบ				✓			1
การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐาน						✓	1

สรุปได้ว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นผู้มีส่วนร่วมพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนเมื่องานประสบผลสำเร็จ โดยต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความอดทน มานะ พยายามทุ่มเท เสียสละ ปฏิบัติงานด้วย

ความละเอียดและรอบคอบ เกิดความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม พร้อมกับการมีความสุขในการทำงาน และมีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในขณะปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐาน

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไวดังนี้

ภาวิน ชินะโชติ และคณะ(2559, หน้า 152) ให้ความหมาย การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การรับรู้ว่า ตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

ธิดารักษ์ ลือชา และกฤษฎากรณ์ ยูงทอง (2560, หน้า 11) ให้ความหมาย การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ธิปัตย์ ทั่นเส้ง และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2562, หน้า 416) ให้ความหมาย การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ และความไว้ใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

อัจฉรีย์ มานะกิจ และประสพชัย พสุนนท์ (2562, หน้า 67) ให้ความหมาย การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากคนอื่นมีความรู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือสังคม ส่งผลให้ทำงานด้วยความมุ่งมั่น และทุ่มเทจนบรรลุวัตุประสงค์ที่วางไว้

กษมา ช่วยยิ้ม และคณะ (2563, หน้า 190-191) ให้ความหมาย การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การเป็นที่ยอมรับที่จะก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรจะมีความสุขเมื่อได้รับความเชื่อถือ จากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและบุคลากรที่มีโอกาสร่วมงานกัน ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงของโรงเรียนเสมอ เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ ด้านความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่สมาชิกในทีม

ชุติมา เสือพันธุ์ (2563, หน้า 5-6) ให้ความหมาย การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง ครูต้องสร้างทัศนคติด้านความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถที่สามารถปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จได้ด้วยดี การยอมรับและให้เกิดผู้อื่นหรือเพื่อน ๆ ด้วยความจริงใจ การเข้าไปช่วยเหลือผู้อื่นยามที่ตกทุกข์ได้ ยากอย่างสม่ำเสมอ ครูต้องสร้างความมั่นใจของตนเองในเรื่องการทำหน้าที่การสอนให้นักเรียน เกิดความรู้และมีประสบการณ์ เกิดขึ้นทำให้เกิดความน่าเชื่อถือตลอดถึงการสร้างความไว้วางใจกับเพื่อน ๆ หรือบุคคลอื่น เป็นคนน่าไว้วางใจและปลอดภัย การได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่นนั้น ต้องมีผลงานด้านการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีจึงได้รับการยกย่อง การยอมรับในทางที่ดีจากสังคมหรือเพื่อนร่วมงาน และครูต้องสร้างบารมีหรืออำนาจให้เกิดแก่ตนเองด้วยการช่วยเหลือเพื่อน ๆ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้คนอื่นเห็นก่อน

ตาราง 2.9 การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านการเป็นที่ยอมรับ

นักวิชาการ / แนวความคิด	1.กษมา ช่วยยิ้ม และคณะ	2.ชุติมา เสือพันธุ์	3. ภาวิน ชินะโชติ และคณะ	4. ธิดารัตน์ ลือชา และกฤษฎากรณ์ ยุงทอง	5.ธิปัตย์ทัน เส้ง และมัทนา วังถนอมศักดิ์	6.อัจฉรีย์ มานะกิจ และประชัสพ ชัย พลุนท์	รวม
การได้รับความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
การได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
การได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานจากผู้บังคับบัญชา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
การเข้าไปช่วยเหลือผู้อื่นยามที่ตกทุกข์ได้ยากอย่างสม่ำเสมอ		✓					1
การได้เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่สมาชิก	✓						1
ความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถทำงานได้สำเร็จ		✓					1
การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและได้รับการยกย่อง		✓					1

นักวิชาการ / แนวความคิด	1.กษมา ช่วยยิ้ม และคณะ	2.ชุติมา เสือพันธุ์	3. ภาวิน ชินะโชติ และคณะ	4. ธิดารัตน์ ลือชา และกัญญาภรณ์ ยุงทอง	5.ธิปัตย์พัน เส้ง และมัทนา วังเถนอนศักดิ์	6.อัจฉรีย์ มานะกิจ และปรมาประสพชัย พสุนนท์	รวม
การได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน			✓				1
การแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน			✓				1
การทำงานด้วยความมุ่งมั่น และทุ่มเทจนบรรลุวัตุประสงค์ที่วางไว้						✓	1

สรุปได้ว่า การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การได้รับความน่าเชื่อถือและได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานจากผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและได้รับการยกย่อง ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานในด้านต่าง ๆ มีการเข้าไปช่วยเหลือผู้อื่นยามที่ตกทุกข์ได้ยากอย่างสม่ำเสมอ และเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่สมาชิก โดยมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถทำงานได้สำเร็จ มีความมุ่งมั่น และทุ่มเททำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2.5 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ความเป็นมา

สืบเนื่องจากมติที่ประชุมสภาการศึกษาครั้งที่ 1/2552 เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2552 เห็นชอบหลักการให้มีเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) โดยให้ดำเนินการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการ ประกาศจัดตั้งเขตพื้นที่การศึกษา(มัธยมศึกษา) สำหรับจำนวนเขตพื้นที่การศึกษา(มัธยมศึกษา) ควรสอดคล้อง กับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน แบบกลุ่มจังหวัดจำนวน 18 กลุ่ม โดยให้สำนักงานคณะ กรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปดำเนินการรวมทั้งมาตรการระยะสั้นให้ดำเนินการไปพลางก่อน เท่าที่ไม่ขัดกับกฎหมาย ดังนั้น เพื่อให้การจัดการมัธยมศึกษาได้ขับเคลื่อนต่อไปอย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามมติ ของสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงกำหนดมาตรการระยะสั้น ในการดำเนินงานเพื่อยกระดับคุณภาพการมัธยมศึกษา และการบริหารงานบุคคล โดยมาตรการ ระยะสั้นดังกล่าว กำหนดให้จัดตั้งศูนย์ประสานงานการจัดการ

มัธยมศึกษา ให้มีเครือข่ายการนิเทศ การมัธยมศึกษาและกำหนดตัวบ่งชี้คุณภาพความสำเร็จการจัดการมัธยมศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ เห็นชอบในมาตรการระยะสั้น และได้ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องกำหนดศูนย์ประสานงาน การจัดการมัธยมศึกษา เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2552 ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้จัดทำแนวทางการบริหารจัดการศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษาขึ้น และต่อมาสภาผู้แทนราษฎร ได้ผ่าน พรบ.การศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ.2553 โดยให้มีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขึ้นพื้นฐาน แบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และในวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2553 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา ลงในราชกิจจานุเบกษา เพื่อการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาจำนวน 42 เขต จังหวัดนครศรีธรรมราชและพัทลุงเป็นเขตที่ 12 จนถึงปัจจุบัน

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรมาตรฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีความสุข ได้รับการพัฒนา เต็มศักยภาพ มีสมรรถนะและทักษะ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21

2. ส่งเสริม สนับสนุนและปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

3. สร้างโอกาสให้ประชากรวัยเรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคน ได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย

4. พัฒนาระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษาจากภัยคุกคามทุกรูปแบบและจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

5. พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณ ภาพตามมาตรฐานวิชาชีพมีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ

6. พัฒนาคุณภาพระบบบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21

2. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

3. ประชากรวัยเรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคน ได้รับโอกาสเข้ารับบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย

4. ผู้เรียนกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา ตกหล่น และออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. ผู้บริหาร ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีสุขภาวะที่ดี มีความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ สถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

6. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

7. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ใน การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบ การบริหารจัดการที่ ได้มาตรฐานมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

ค่านิยมองค์กร

“สร้างคุณภาพผู้เรียน สู่สังคมอนาคตอย่างยั่งยืน” (Enrich the learners’quality for future sustainability)

ภารกิจ บทบาท และอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจ บทบาท และอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

1. มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริการราชการกระทรวงศึกษาธิการหรือกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

(3) รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

2. ข้อ 5 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

(2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

(5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

(9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

(11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. ข้อ 6 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

(1) กลุ่มอำนวยการ
(2) กลุ่มนโยบายและแผน
(3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
(4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
(5) กลุ่มบริหารงานบุคคล
(6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
(7) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
(8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
(9) หน่วยตรวจสอบภายใน
(10) กลุ่มกฎหมายและคดี

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

พจนรินทร์ เหลืองอรัญนภา และสำเริง อ่อนสัมพันธุ์ (2556, หน้า 54 -62) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ผลการวิจัยพบว่า1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและ 3) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิกุล พุ่มช้าง และปริญญา มีสุข (2560, หน้า 647) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็น องค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย มีวัตถุประสงค์ ผลการวิจัย พบว่าองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย มีจำนวน 9 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยได้แก่ 1) ความสุขทางด้านจิตใจ 2) ความสุขทางด้านสังคม 3) ความสุขทางด้านการเงิน 4) ความสุขทางสมอง 5) ความสุขของครอบครัว 6) ความสุขทางด้านร่างกาย 7) ความสุขจากการปฏิบัติต้นอยู่ในระเบียบ 8) ความสุขทางวัฒนธรรม 9) ความสุข จากการผ่อนคลาย สามารถอธิบายองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของ สถาบันการศึกษาไทยได้ร้อยละ 65.16

พระมหาชัยวัฒน์ จตฺตมโล (พรหมสนธิ) (2560, หน้า 76) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4 2) สร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลและหลักพุทธธรรมที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และ 3) ประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed method Research) เป็นทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ 56 และการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า สภาพเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4 มี 5 ด้าน โดยภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก

ทัศนีย์ รัตนบุรี บำรุง ศรีนวลปาน และนพรัตน์ ชัยเรือง (2562, หน้า 11-18) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ธนบวร สิริคุณากรกุล (2562, หน้า 155) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ภาวะผู้นำแบบพัฒนาและความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ทำงานมีผลต่อภาวะผู้นำแบบพัฒนาขององค์การสร้างสุขที่แตกต่างกัน

พระสุวรรณภูมิ ธมมรโต (อินทร์รัมย์) และคณะ (2562, หน้า 2933 – 2934) ได้ศึกษาเรื่อง ระบบ การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์1) เพื่อศึกษาสภาพการบริ หารในระบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา 2) เพื่อพัฒนาวิธีการบริหารในระบบงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษา และ3) เพื่อเสนอวิธีการบริหารในระบบงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครู จำนวน 2 โรงเรียน ซึ่งมีผู้บริหาร และครู จำนวน 320 คน สัมภาษณ์ 7 คนและสนทนา กลุ่ม 9 คน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการศึกษาระบบการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษาที่จะบริหารงานต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วยความราบรื่น ต้องมีความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้ดี มีกระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารให้เกิดการรับรู้ร่วมกัน โดยประสบการณ์ของการเป็นผู้นำจะส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้

ผู้ร่วมงานมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และยอมรับในความสามารถของบุคลากร มีการวางแผนทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน และนำไปสู่การสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ลู และ ชิน (Lu & Shin, 1997, p. 249 - 256) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมกับความสุข ผลการวิจัยพบว่า เพศหญิงและเพศชายมีความสุขแตกต่างกัน ไลเคน และ เทลลิเจน (Lykken & Tellegen, 2003, p. 817) ได้ศึกษาวิจัย พบว่า ร้อยละ 80 ของบุคคลที่มีความสุขเกิดจากพื้นฐานชีวิตที่ดีและปัจจัยส่งเสริมอีกหลายประการ เช่น ระดับ การศึกษา รายได้ ครอบครัวสถานภาพสมรส ตลอดจนการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักศาสนาและแนวคิดทางศีลธรรม นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีพื้นฐานทางฐานะทางเศรษฐกิจทางสังคมที่ดีจะมีความสุขในชีวิตมากกว่าผู้ที่มีพื้นฐานฐานะเศรษฐกิจสังคมต่ำ

ไดเนอร์ (Diener, 2000, p. 34 - 43) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะความสุขหรือความรู้สึกเชิงบวกในด้านชีวิตการทำงานกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข พบว่า ภาวะความสุขหรือความรู้สึกเชิงบวกใน ด้านชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (มีค่า r ตามลำดับ คือ 0.20, 0.44 และ 0.37)

ชูวแมนโต (Chiumento, 2007, p. 1– 6) ผู้บริหารระดับสูงในประเทศอังกฤษได้รวบรวมการสำรวจดัชนีความสุขในที่ทำงาน (Happiness at Work Index) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ที่ทำงานทั้งประจำ และไม่ประจำในองค์กรที่มีพนักงานอย่างน้อย 20 คน เป็นจำนวน 1,063 คน ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานถือเป็นกุญแจที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในที่ ทำงาน และการขาดการสื่อสารที่มาจากผู้บริหารระดับบนเป็นสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้พนักงานไม่มีความสุข และรายงานการสำรวจครั้งนี้ได้สรุป 10 ปัจจัย ที่ส่งผลเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน ได้แก่ 1) ความเป็นมิตรและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน 2) งานที่ทำมีความสนุก 3) การมีเจ้านายที่ดี 4) มีความสมดุลในการทำงานที่ดี 5) งานที่ทำมีความหลากหลาย 6) เชื่อว่าเรากำลังทำบางสิ่งที่มี คุณค่าอยู่ 7) รู้สึกว่า บางสิ่งที่เราทำสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นได้8) เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของทีม 9) ได้รับการยอมรับในความสำเร็จที่ทำได้ 10) เงินเดือนดี

ฟรี เยอมุท และ โชว์ไวลล์ (Freyermuth & Schonewille, 2009, p. 9)ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและการสร้างองค์กรแห่งความสุข ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้สร้างความสุขในสถานที่ทำ งาน โดยเริ่มจากการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ทุกคนรู้สึกมีความสุข และพวกเขายังได้สรุปแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ข้อ ดังนี้1) การคิดสิ่งที่ยิ่งใหญ่ เพื่อทำให้เกิดความแตกต่าง (for something) 2)การมีทัศนคติด้านบวกกับทุกเรื่อง รู้สึกมีความสุข (unabashed happiness) 3) ความเข้าใจในธรรมชาติ และรู้จักบทบาทหน้าที่ของตน (nurturing environment) 4) สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยเริ่มต้นจากความรับผิดชอบต่อตนเอง (Working together we can) 5) รู้ จัก สู้กับความผิดหวังและนำมาปรับปรุงสู่ ความสำเร็จ (outrageous

acknowledgement) 6) ความกระตือรือร้น (reach high) 7) การสร้างผลลัพธ์ที่น่าอัศจรรย์ผ่านความคิดที่สร้างสรรค์ (Kickass) และ 8) การมองเห็นสิ่งที่ต้องการและวัดค่าได้(specific outcome)

จาวาดิ และคณะ (Javadin et al., 2010, p. 170 - 177) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพในการทำงานของผู้จัดการธนาคารแต่ละสาขาในเมือง Tehran ประเทศอิหร่าน โดยใช้ทักษะการบริหารของแคทซ์ (Katz) ผลการศึกษาพบว่า ทักษะของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะด้านเทคนิคเป็นทักษะที่จำเป็นในการบริหารมากที่สุด รองลงมาคือทักษะด้านมนุษย์ และทักษะด้านความคิดรวบยอด ตามลำดับ โดยทักษะทางเทคนิคนั้นได้รวมไปถึงประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษา การฝึกฝนจนชำนาญการรู้จักประยุกต์ใช้ความรู้ เทคนิค และเครื่องมือต่าง ๆ ในการทำงาน การมีทักษะทางเทคนิคที่ดีจะส่งผลให้เกิดทักษะด้านมนุษย์ที่ดี ซึ่งทักษะด้านมนุษย์กล่าวรวมถึงทักษะการสื่อสาร การจัดการปัญหาการสร้างแรงจูงใจ การควบคุมและการทำงานอย่างเป็นระบบ การที่ผู้บริหารมีทักษะการบริหารที่เพิ่มมากขึ้นจะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้นด้วย

จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศ สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในด้านต่าง ๆ เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบหลักในการกำหนดนโยบายและวางแผนต่าง ๆ ซึ่งจะมีผลโดยตรงให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งความสุข และครูก็จะปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกทางบวกและมีความสุข ส่งผลให้งานออกมาดี โรงเรียนก็จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ต่อไป

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช การวิจัยครั้งนี้ เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามหัวข้อดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
3.2 เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.4 การสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือ
3.5 การก็บรวบรวมข้อมูล
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 71 โรงเรียน เป็นประชากร 2,720 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 337 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้จากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ประชากร (หน่วย : คน)	กลุ่มตัวอย่าง (หน่วย : คน)
ขนาดเล็ก	7	64	8
ขนาดกลาง	34	538	69
ขนาดใหญ่	19	1,049	130
ขนาดใหญ่พิเศษ	11	1,069	131
รวม	**71**	**2,720**	**337**

3.2 เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 607) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ดังนี้ ทำการจำแนกสถานศึกษาโดยกำหนดเป็น 4 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่ายตามจำนวนประชากรของแต่ละขนาดโรงเรียน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ศึกษา 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ลักษณะคำถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่น้อยที่สุดถึงมากที่สุด ดังนี้

5 หมายความว่า มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด
4 หมายความว่า มีการปฏิบัติระดับมาก
3 หมายความว่า มีการปฏิบัติระดับปานกลาง
2 หมายความว่า มีการปฏิบัติระดับน้อย
1 หมายความว่า มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ศึกษา 4 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ลักษณะคำถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่น้อยที่สุดถึงมากที่สุด ดังนี้

5 หมายความว่า มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด
4 หมายความว่า มีการปฏิบัติระดับมาก
3 หมายความว่า มีการปฏิบัติระดับปานกลาง
2 หมายความว่า มีการปฏิบัติระดับน้อย
1 หมายความว่า มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

3.4 การสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช เพื่อนำมาวิเคราะห์โครงสร้างเนื้อหาตามนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ศึกษา

3.4.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามจากนิยามเชิงปฏิบัติการ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

3.4.3 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาทสี่ 4 องค์ประกอบ และข้อคำถามเกี่ยว ความสุขในการปฏิบัติงานของครู 4 องค์ประกอบ

3.4.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไขด้านความครอบคลุม ด้านเนื้อหา ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมในการใช้ภาษา

3.4.5 ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

3.4.6 นำแบบสอบถามทปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน

3.4.7 นำผลมาวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับจุดประสงค์ (IOC: Index of item objective congruence) โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 - 1.00 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำ กว่า 0.5 นำไปปรับปรุงหรือตัดทิ้งตามความเหมาะสม แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์อีกครั้ง

3.4.8 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลอง (try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 30 คน นำผลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

3.4.9 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาปรับปรุงอีกครั้งหนึ่งแล้วนำไปใช้เก็บ ข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยระบบออนไลน์ (Google form) ไปยังคุณครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

3.5.3 เมื่อรวบรวมแบบสอบถามคืนตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของการตอบแล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 เมื่อได้รับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมด สร้างคู่มือลงรหัสและนำข้อมูลมาลงรหัส จากนั้นนำข้อมูลที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS for Windows) วิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ รายด้านและรวมทุกด้านโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.6.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยรวมและรายด้าน โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ รายด้านและรวมทุกด้าน

3.6.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยรวมและรายด้าน โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ รายด้านและรวมทุกด้าน

3.6.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันโดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เป็น 0 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง -1 และ +1 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน โดยที่ทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ คือถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตามกัน แต่ถ้าเป็นไในทางลบ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน สำหระบการพิจารณระดับความสัมพันธ์สามารถพิจารณาได้ ดังนี้

ค่า r อยู่ในช่วง 0.91 – 1.00 หมายความว่า ความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่า r อยู่ในช่วง 0.71-0.90 หมายความว่า ความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.31-0.70 หมายความว่า ความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.01-0.30 หมายความว่า ความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

3.6.5 วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรตาม โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

3.7.1 หาความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruenceหรือ IOC) ซึ่งมีสูตร (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2554 หน้า 197) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3.7.2 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามดัชนีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งมีสูตร (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2554 หน้า 205) ดังนี้

$$\alpha = \frac{N}{N-1}\left\{1-\frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right\}$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด

N แทน จำนวนข้อคำถาม

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

3.7.3 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้หาค่าร้อยละจากสูตร (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550 หน้า 152) ดังนี้

$$\text{ร้อยละ} = \frac{X \times 100}{N}$$

เมื่อ X แทน จำนวนข้อมูล (ความถี่) ที่ต้องการนำมาหาค่าร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

3.7.4 การวิเคราะห์ข้อมูลหาคะแนนค่าเฉลี่ย (Mean) จากสูตร (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2554 หน้า 219) ดังนี้

$$\overline{X} = \frac{\sum fX}{N}$$

เมื่อ $\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum fX$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างความถี่กับข้อมูลทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3.7.5 การวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (ส่งศรี ชมภูวงศ์ 2554 : 226) จากสูตรดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum f\left(X-\overline{X}\right)^2}{N}}$$

เมื่อ $S.D.$ แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum f\left(X-\overline{X}\right)^2$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างความถี่กับกำลังสองของค่าเบี่ยงเบนของข้อมูลแต่ละตัว

N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3.7.6 การทดสอบสมมติฐาน ใช้การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 83) จากสูตรดังนี้

สูตร $$r_{xy} = \frac{n\sum XY - \left(\sum X\right)\left(\sum Y\right)}{\sqrt{\left[n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2\right]\left[n\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right]}}$$

เมื่อ

r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับ Y
ΣX	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X
ΣY	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y
ΣXY	แทน	ผลรวมระหว่างผลคูณชุด X กับ Y
ΣX^2	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
ΣY^2	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
n	แทน	จำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.7.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Correlation Coefficient) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$R_{y.123\ldots k} = \sqrt{\beta_1 r_{y1} + \beta_2 r_{y2} + \beta_3 r_{y3} +} \ldots + \beta_k r_{yk}$$

3.7.8 สร้างสมการพยากรณ์เพื่อค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีแบบเลือกเข้าตัวแปรทั้งหมด (Enter Selection) ซึ่งมีลักษณะดังนี้

$$Y' = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \cdots + b_k X_k$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = \beta_1 Z_1 + \beta_2 Z_2 + \beta_3 Z_3 \ldots + \beta_k Z_k$$

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช” ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ประชากรกลุ่มตัวอย่างตอบ นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกิดความเข้าใจตรงกันในแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\overline{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
$S.D.$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
**	แทน	ความแตกต่างกันอย่างมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	ความแตกต่างกันอย่างมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
t	แทน	ค่าการแจกแจงแบบที (t -Distribution)
F	แทน	อัตราส่วนเอฟที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหูคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta,β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E.	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย
$S.E._{EST}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
Z	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
P	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญ (P -value)
sig	แทน	ค่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
ตัวแปรต้น		
X	แทน	บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4

X_1 แทน บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ

X_2 แทน บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ

X_3 แทน บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักจิตตะ

X_4 แทน บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักวิมังสา

ตัวแปรตาม

Y แทน ความสุขในการปฏิบัติงานของครู

Y_1 แทน ด้านสัมพันธภาพที่ดี

Y_2 แทน ด้านความรักในงาน

Y_3 แทน ด้านผลสำเร็จของงาน

Y_4 แทน ด้านการเป็นที่ยอมรับ

4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชโดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชโดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชโดยรวมและรายด้าน

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยกลุ่มที่ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการครู จำนวน 337 คน ปรากฏในรายละเอียดในตารางที่ 4.1-4.3

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	105	31.16
หญิง	232	68.84
รวม	337	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 337 คน เป็นเพศชาย จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 และเป็นเพศหญิง จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 68.84 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 – 10 ปี	163	48.37
11 – 20 ปี	58	17.21
มากกว่า 20 ปี	116	34.42
รวม	337	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 337 คน มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 10 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 48.37 มีประสบการณ์ทำงาน 11 – 20 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดเล็ก	70	20.77
ขนาดกลาง	98	29.08
ขนาดใหญ่	128	37.98
ขนาดใหญ่พิเศษ	41	12.17
รวม	337	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 337 คน อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ สถานศึกษาขนาดกลางจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 29.08 สถานศึกษาขนาดใหญ่

จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 37.98 และขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.17 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยรวมและรายด้าน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยกลุ่มที่ตอบแบบสอบถามเป็น ข้าราชการครู จำนวน 337 คน ปรากฏในรายละเอียดในตารางที่ 4.4-4.8

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชโดยรวม

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	$S.D.$	แปลผล
1. ตามหลักฉันทะ	4.36	0.48	มาก
2. ตามหลักวิริยะ	4.45	0.63	มาก
3. ตามหลักจิตตะ	4.27	0.71	มาก
4. ตามหลักวิมังสา	4.43	0.60	มาก
รวม	**4.38**	**0.58**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.38 , S.D = 0.58)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.45 , S.D = 0.63) รองลงมาคือตามหลักวิมังสา ($\overline{X}$ = 4.43 , S.D = 0.60) ถัดมาคือตามหลักฉันทะ ($\overline{X}$ = 4.36 , S.D = 0.48) และตามหลักจิตตะ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.27 , S.D = 0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ตามหลักฉันทะ

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	*S.D.*	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์ และตั้งรับ ความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	4.40	0.61	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานตามความถนัดของตนเอง	4.34	0.69	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะครู มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและนโยบายของสถานศึกษา	4.28	0.69	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ วางแผนงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.34	0.74	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความพอใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ ๆ ได้รับมอบหมาย	4.45	0.68	มาก
รวม	**4.36**	**0.48**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ตามหลักฉันทะ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36 , S.D = 0.48)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 5 ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความพอใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ ๆ ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.45 , S.D = 0.68) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์ และตั้งรับ ความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.40 , S.D = 0.61) และข้อที่ 3 ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะครู มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและนโยบายของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.28 , S.D = 0.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ตามหลักวิริยะ

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	$S.D.$	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเอื้ออำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษา	4.47	0.62	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครู ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ	4.57	0.65	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามแผนงานอย่างเป็นระบบ	4.40	0.61	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความพากเพียรพยายามในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.41	0.70	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าในการเผชิญกับอุปสรรคทั้งปวง	4.42	0.70	มาก
รวม	**4.45**	**0.63**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ตามหลักวิริยะ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.45 , S.D = 0.63)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 2 ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครู ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.57 , S.D = 0.65) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเอื้ออำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.47 , S.D = 0.62) และข้อที่ 3 ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามแผนงานอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.40 , S.D = 0.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ตามหลักจิตตะ

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักจิตตะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	*S.D.*	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแบบวัดและประเมินผลแบบรอบด้าน	4.16	0.64	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการวัดและประเมิน การดำเนินงานเพื่อหาจุดบกพร่อง วางแผนแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพ	4.26	0.76	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศและประเมินผล	4.27	0.74	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเกิดปัญหาก็พร้อมจะช่วยเหลือและแก้ไข	4.36	0.76	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตใจมุ่งมั่น เอาใจฝักใฝ่ ไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่าน และมีสมาธิในการปฏิบัติงาน	4.30	0.78	มาก
รวม	**4.27**	**0.71**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ตามหลักจิตตะ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.27 , S.D = 0.71)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 4 ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเกิดปัญหาก็พร้อมจะช่วยเหลือและแก้ไข มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.36 , S.D = 0.76) รองลงมาคือ ข้อที่ 5 ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตใจมุ่งมั่น เอาใจฝักใฝ่ ไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่าน และมีสมาธิในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.30 , S.D = 0.78) และข้อที่ 1 ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแบบวัดและประเมินผลแบบรอบด้าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.16, S.D = 0.64) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ตามหลักวิมังสา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักวิมังสา	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	$S.D.$	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศการสอนเพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้น	4..43	0.56	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง	4.55	0.62	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและสวัสดิการ อย่างโปร่งใส เป็นธรรมตามความเหมาะสม	4.31	0.70	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกภาคมีส่วนร่วม ในการวางแผนงานในด้านต่าง ๆ	4.40	0.67	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการไตร่ตรองใช้ปัญญาพิจารณาในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง	4.43	0.65	มาก
รวม	**4.43**	**0.60**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ตามหลักวิมังสา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.43 , S.D = 0.60)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 2 ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.55 , S.D = 0.62) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศการสอนเพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 4.43 , S.D = 0.56) และข้อที่ 3 ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและสวัสดิการ อย่างโปร่งใส เป็นธรรมตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.31 , S.D = 0.70) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยกลุ่มที่ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการครู จำนวน 337 คน ปรากฏในรายละเอียดในตารางที่ 4.9-4.13

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของของข้าราชการครูที่มีต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชโดยรวม

ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	*S.D.*	แปลผล
1. ด้านสัมพันธภาพที่ดี	4.55	0.51	มากที่สุด
2. ด้านความรักในงาน	4.56	0.52	มากที่สุด
3. ความสำเร็จของงาน	4.52	0.52	มากที่สุด
4. การเป็นที่ยอมรับ	4.55	0.51	มากที่สุด
รวม	**4.55**	**0.51**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55 , S.D = 0.51)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.56 , S.D = 0.52) รองลงมาคือด้านสัมพันธภาพที่ดี ($\overline{X}$ = 4.55 , S.D = 0.51) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\overline{X}$ = 4.55 , S.D = 0.51) และด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.52 , S.D = 0.52) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านสัมพันธภาพที่ดี

ด้านสัมพันธภาพที่ดี	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	*S.D.*	แปลผล
1. การได้ทำงานและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.60	0.53	มากที่สุด
2. การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	4.41	0.67	มาก
3. การมีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ	4.58	0.53	มากที่สุด
4. การมีความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียน	4.72	0.49	มากที่สุด
5. การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครอง	4.47	0.62	มาก
6. การมีความสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกัน สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร	4.51	0.50	มากที่สุด
7. การได้วางแผนในการทำงานร่วมกันกับคนอื่น ๆ	4.50	0.54	มากที่สุด
8. การได้ร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน	4.55	0.53	มากที่สุด
9. การลดความขัดแย้งในการทำงาน	4.57	0.51	มากที่สุด
10. การอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข	4.57	0.51	มากที่สุด
รวม	**4.55**	**0.51**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านสัมพันธภาพที่ดี ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55 , S.D = 0.51)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 4 ที่ว่า การมีความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.72 , S.D = 0.49) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ที่ว่า การได้ทำงานและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.60 , S.D = 0.53) และข้อที่ 2 ที่ว่า การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.41 , S.D = 0.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของของข้าราชการครูที่มีต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านความรักในงาน

ด้านความรักในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	*S.D.*	แปลผล
1. ครูมีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานด้านการสอน	4.57	0.53	มากที่สุด
2. การมีความยินดีในการปฏิบัติงานและสอนด้วยความรัก	4.58	0.53	มากที่สุด
3. การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันกับผู้ร่วมงาน	4.52	0.57	มากที่สุด
4. การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้วยความสามัคคี	4.53	0.57	มากที่สุด
5. การมีความรู้สึกรักและผูกพันกับการปฏิบัติงาน	4.55	0.53	มากที่สุด
6. การมีความภาคภูมิใจในภาระหน้าที่ ที่ตนนั้นรับผิดชอบด้วยความจริงใจ	4.60	0.53	มากที่สุด
7. ความรู้สึกในทางบวกกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.43	0.56	มาก
8. ครูมีความพยายามเพื่อให้เกิดความสำเร็จของสถานศึกษา	4.64	0.52	มากที่สุด
9. ความเสียสละอุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน	4.58	0.56	มากที่สุด
10. การพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาอย่าง สม่ำเสมอ	4.55	0.57	มากที่สุด
รวม	**4.56**	**0.52**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านความรักในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56 , S.D = 0.52)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 8 ที่ว่า ครูมีความพยายามเพื่อให้เกิดความสำเร็จของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.64 , S.D = 0.52) รองลงมาคือ ข้อที่ 6 ที่ว่า การมีความภาคภูมิใจในภาระหน้าที่ ที่ตนนั้นรับผิดชอบด้วยความจริงใจ ($\overline{X}$ = 4.60 , S.D = 0.53) และข้อที่ 7 ที่ว่า ความรู้สึกในทางบวกกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.43 , S.D = 0.56) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ความสำเร็จของงาน

ความสำเร็จของงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	$S.D.$	แปลผล
1. ความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา	4.57	0.56	มากที่สุด
2. การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน ในการปฏิบัติงานให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป	4.42	0.57	มาก
3. การมีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนเมื่องานประสบความสำเร็จ	4.41	0.70	มาก
4. การมีความสุขในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.41	0.65	มาก
5. การเกิดความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม	4.45	0.53	มาก
6. การมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความอดทน มานะพยายามทุ่มเท เสียสละ	4.57	0.56	มากที่สุด
7. ความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ	4.67	0.47	มากที่สุด
8. การได้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.55	0.53	มากที่สุด
9. การปฏิบัติงานด้วยความละเอียดและรอบคอบ	4.50	0.54	มากที่สุด
10. การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐาน	4.64	0.52	มากที่สุด
รวม	**4.52**	**0.52**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ความสำเร็จของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52 , S.D = 0.52)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 7 ที่ว่า ความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.67 , S.D = 0.47) รองลงมาคือ ข้อที่ 10 ที่ว่า การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐาน ($\overline{X}$ = 4.64 , S.D = 0.52) และข้อที่ 4 ที่ว่า การมีความสุขในงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.41 , S.D = 0.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช การเป็นที่ยอมรับ

การเป็นที่ยอมรับ	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	$S.D.$	แปลผล
1. การได้รับความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน	4.55	0.53	มากที่สุด
2. การได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.59	0.50	มากที่สุด
3. การได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานจากผู้บังคับบัญชา	4.62	0.56	มากที่สุด
4. การเข้าไปช่วยเหลือผู้อื่นยามที่ตกทุกข์ได้ยากอย่างสม่ำเสมอ	4.57	0.56	มากที่สุด
5. การได้เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	4.62	0.52	มากที่สุด
6. ความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถทำงานได้สำเร็จ	4.60	0.49	มากที่สุด
7. การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และได้รับการยกย่อง	4.59	0.49	มากที่สุด
8. การได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.52	0.57	มากที่สุด
9. การได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน	4.58	0.53	มากที่สุด
10. การทำงานด้วยความมุ่งมั่น และทุ่มเทจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้	4.58	0.65	มากที่สุด
รวม	**4.58**	**0.51**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช การเป็นที่ยอมรับภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58 , S.D = 0.51)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 3 ที่ว่า การได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.62 , S.D = 0.56) รองลงมาคือ ข้อที่ 5 ที่ว่า การได้เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.62 , S.D = 0.52) และข้อที่ 8 ที่ว่า การได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.52 , S.D = 0.57) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยรวมและรายด้าน

ผู้วิจัยใช้การทดสอบสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน **ดังตารางที่ 4.14**

ตารางที่ 4.14 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยรวมและรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 (X)	ความสุขในการปฏิบัติงานของครู				
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	รวม Y
X_1	.700**	.688**	.713**	.663**	.696**
X_2	.954**	.928**	.962**	.911**	.945**
X_3	.887**	.865**	.916**	.842**	.884**
X_4	.950**	.926**	.970**	.907**	.945**
รวม X	.921**	.899**	.940**	.877**	.916**

** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 แสดงว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาพรวมระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง (r = .916) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างสูงมาก (r = .663 - .970) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ตามหลักวิมังสา (X_4) กับความสุขด้านผลสำเร็จของงาน (Y_3) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนสูงมาก (r = .970) รองลงมา คือ ตามหลักวิริยะ (X_2) กับความสุขด้านสัมพันธภาพที่ดี (Y_1) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนสูงมาก (r = .954) ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ตามหลักฉันทะ (X_1) กับความสุขด้านการเป็นที่ยอมรับ (Y_4) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r = .663)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

5.1 วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 เข้าสู่สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

Model	R	R2	Adjusted R^2	$S.E._{Est}$
1	.945[a]	.893	.893	.16751
2	.960[b]	.923	.922	.14298

a. Predictors: (Constant), ตามหลักวิริยะ

b. Predictors: (Constant), ตามหลักวิริยะ, ตามหลักจิตตะ

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคุณแบบขั้นตอนเพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชจากปัจจัยทั้ง 4 ด้าน พบว่า รูปแบบที่ 2 ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์พหูคูณ มีค่าเท่ากับ .960 ค่าสัมประสิทธิการพยากรณ์ มีค่าเท่ากับ .923 ซึ่งเป็นรูปแบบที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช นั่นคือ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ และบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ สามารถร่วมกันทำนายต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 สามารถอธิบายการผันแปรที่มีต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ได้ร้อยละ 92.3 (R^2 = .923)

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช	b	SE_b	β	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	1.610	.071		22.721	.000***
ตามหลักวิริยะ (X2)	.982	.023	1.205	43.455	.000***
ตามหลักฉันทะ (X1)	[.329]	.029	[.311]	[11.217]	.000***
R = .960 R^2 = .923 SE_{est} = .14298 Adjusted R^2 = .922 F = 1988.544					

***มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.16 แสดงว่า บทบาทตามหลักวิริยะ (X_2) ตามหลักฉันทะ (X_1) สามารถร่วมกันพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 สามารถอธิบายการผันแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ได้ร้อยละ 92.3 (R^2 = .923) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .14298 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$\hat{Y}$ = 1.610 + .982 (X2) + .329 (X1)

สมการพยากรณ์ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$\hat{Z}$ = 1.205 ZX2 + .311 ZX1

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช” มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช 2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช 4. เพื่อศึกษาค้นคว้าตัวแปรพยากรณ์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 337 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้จากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยเลือกแบบสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation) และการหาค่าถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช สรุปผลการวิจัยประเด็นสำคัญได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือตามหลักวิมังสา ถัดมาคือตามหลักฉันทะ และตามหลักจิตตะ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยแยกเป็นรายด้านทั้ง 4 วิธี พบว่า

ตามหลักฉันทะ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 5 ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความพอใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ ๆ ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์ และตั้งรับ ความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา และข้อที่ 3 ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะครู มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและนโยบายของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ตามหลักวิริยะ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 2 ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครู ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเอื้ออำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษา และข้อที่ 3 ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามแผนงานอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ตามหลักจิตตะ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 4 ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเกิดปัญหาก็พร้อมจะช่วยเหลือและแก้ไข มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อที่ 5 ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตใจมุ่งมั่น เอาใจฝักใฝ่ ไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่าน และมีสมาธิในการปฏิบัติงาน และข้อที่ 1 ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแบบวัดและประเมินผลแบบรอบด้าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ตามหลักวิมังสา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 2 ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศการสอนเพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้น และข้อที่ 3 ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและสวัสดิการ อย่างโปร่งใส เป็นธรรมตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยรวม ทั้ง 4 ด้าน พบว่า มีระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านสัมพันธภาพที่ดี ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยแยกเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่า

1. ด้านสัมพันธภาพที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 4 ที่ว่า การมีความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ที่ว่า การได้ทำงานและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และข้อที่ 2 ที่ว่า การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

2. ด้านความรักในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 8 ที่ว่า ครูมีความพยายามเพื่อให้เกิดความสำเร็จของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อที่ 6 ที่ว่า การมีความภาคภูมิใจในภาระหน้าที่ ที่ตนนั้นรับผิดชอบด้วยความจริงใจ และข้อที่ 7 ที่ว่า ความรู้สึกในทางบวกกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

3. ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 7 ที่ว่า ความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อที่ 10 ที่ว่า การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐาน และข้อที่ 4 ที่ว่า การมีความสุขในงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 3 ที่ว่า การได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อที่ 5 ที่ว่า การได้เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน และข้อที่ 8 ที่ว่า การได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยรวมและรายด้าน ดังนี้

จากตารางที่ 4.14 แสดงว่า การใช้หลักอิทธิบาท 4 โดยรวม (X) กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม (Y) ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง (r = .916) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างสูงมาก (r = .663 - .970) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ตามหลักวิมังสา (X_4) กับความสุขด้านผลสำเร็จของงาน (Y_3) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนสูงมาก (r = .970) รองลงมา คือ ตามหลักวิริยะ (X_2) กับความสุขด้านสัมพันธภาพที่ดี (Y_1) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนสูงมาก (r = .954) ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ตามหลักฉันทะ (X_1) กับความสุขด้านการเป็นที่ยอมรับ (Y_4) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r = .663)

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 เข้าสู่สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า ตัวแปรตามหลักวิริยะ และตามหลักฉันทะ สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

นครศรีธรรมราช ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 สามารถอธิบายการผันแปรที่มีต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ได้ร้อยละ 92.3 (R^2 = .923) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.143 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y}$ = 1.610 + 0.982 (X_2) + 0.329 (X_1)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}$ = 1.205 (X_2) + 0.311 (X_1)

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช” ผู้วิจัยได้นำผลที่พบจากการวิจัยมาอภิปรายเชื่อมโยงกับทฤษฎี แนวคิด และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นดังต่อไปนี้

1. จากผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทุกด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มีการใช้หลักอิทธิบาท 4 อยู่ในเกณฑ์ดี เพราะหลักอิทธิบาท 4 มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจัดเป็นบุคคลสำคัญที่สุดของสถานศึกษา เพราะมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการเป็นผู้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดหมายของการจัดการศึกษา และด้วยสังคมไทยเป็นสังคมแห่งพระพุทธศาสนาที่เป็นรากเหง้าของความดีงามทั้งหลายที่ใช้ในการประพฤติปฏิบัติตน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในทางดำรงชีวิตภายใต้ หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ โดยเฉพาะความมีคุณธรรม อันเป็นหลักธรรมที่จะเป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และหลักธรรมที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ คือ หลักอิทธิบาท 4 อัน ซึ่งเป็นหลักพื้นฐานแห่งความสำเร็จหรือทางสู่ความสำเร็จนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพิน ขุนทอง (2560, หน้า ก) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาวิทวัฒน์ วิวฑฒนเมธี (จันทร์เต็ม) (2561, หน้า 97 - 104) ได้ศึกษาการบริหารตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คือ ด้านการบริหาร

สถานศึกษาตามหลักจิตตะ รองลงมา คือ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิมังสา และด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลัก วิริยะ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระสุทธิพงษ์ สุเมธโส (งอกลาภ) (2562, หน้า 95 - 103) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษา ยุค 4.0 ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษายุค 4.0 ตามหลักอิทธิบาท 4 พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณ บัวจันทร์ (2562, หน้า 32 - 33) ทำการวิจัยเรื่อง การนำหลักอิทธิบาทธรรมไปประยุกต์ใช้ในการเรียนของนิสิต วิทยาลัยสงฆ์สุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า การนำหลักอิทธิบาทธรรมไปประยุกต์ใช้ในการเรียน ของนิสิต โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการศึกษา ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย คือ ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านสัมพันธภาพที่ดี การเป็นที่ยอมรับ และด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ เพราะความสุขในการปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากครูถือว่าเป็นทรัพยากรสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาไปสู่เป้าหมายตามแผนพัฒนาการศึกษาได้ เพราะครูเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาให้แก่เยาวชนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพ มีความรู้และสามารถดำรงชีวิตให้เหมาะสมกับสภาพของสังคมในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป แต่ปัจจุบันสภาพการปฏิบัติงานของครูมีภาระหน้าที่หนักมากขึ้น ความสุขในการทำงานของครูกำลังถูกบั่นทอนลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญในส่วนนี้เป็นอย่างมากและควรมีนโยบายที่ช่วยส่งเสริมให้ครูมีสภาพแวดล้อมที่ดีและมีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวนีย์ ศรีบรรพต และนุชนรา รัตนศิระประภา (2562, หน้า 650 - 660) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องจรรยาบรรณของวิชาชีพกับความสุขในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของธิปัตย์ ทั่นเส้ง และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2562, หน้า 412 - 424) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชาญ ระดมกิจ และสายสุดาเตียเจริญ (2561, หน้า 125 - 135) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดคร้อพนันพบว่าความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดคร้อพนัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของชวนชม ชินะตังกูร ศิริ ชัย ชินะตังกูร และสมใจ เดชบำรุง (2560, หน้า 26 - 38) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงาน ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 โดยรวม (X) กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม (Y) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง (r = .916) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างสูงมาก (r = .663 - .970) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ตามหลักวิมังสา (X_4) กับความสุขด้านผลสำเร็จของงาน (Y_3) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนสูงมาก (r = .970) รองลงมา คือ ตามหลักวิริยะ (X_2) กับความสุขด้านสัมพันธภาพที่ดี (Y_1) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนสูงมาก (r = .954) ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ตามหลักฉันทะ (X_1) กับความสุขด้านการเป็นที่ยอมรับ (Y4) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r = .663) แสดงให้เห็นว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู เพราะหากผู้บริหารศึกษานำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาซึ่งหลักธรรมสำหรับคนทำงานที่ควรมีได้แก่ หลักอิทธิบาท 4 คือ ธรรมที่ทำให้เกิดความสำเร็จ ที่คนทำงานต้องมี ประกอบด้วย 1. ฉันทะ มีความพอใจ ใฝ่ที่จะกระทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ ทำให้คนๆ นั้นดียิ่งๆ ขึ้นไป 2. วิริยะ มีความเพียร คนทำงานต้องขยันหมั่นเพียร ประกอบการงานอย่างเข้มแข็ง อดทน ไม่ท้อถอย ก็จะทำให้งานประสบความสำเร็จ 3. จิตตะ มีความตั้งใจ จิตฝักใฝ่ในสิ่งที่กระทำนั้น เรียกว่าอุทิศกายใจในการกระทำงานนั้น ๆ 4. วิมังสา มีความรู้จักไตร่ตรอง ทดลองทดสอบ ใช้ปัญญาในการพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุหาผล มีการวางแผน การวัดผล การคิดค้นวิธีแก้ไข โดยการทำงานให้สำเร็จตามหลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักการทำงานให้ประสบความสำเร็จในเชิงบวกซึ่งจะส่งผลให้ครูผู้ปฏิบัติมีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์จิรา พรหมเมตตาและคณะ (2562, หน้า 167 -188) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของธนบวร สิริคุณากรกุล (2562, หน้า 155) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำแบบพัฒนาและความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่าประสบการณ์ทำงานมีผลต่อภาวะผู้นำแบบพัฒนาขององค์การสร้างสุขที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญธิกา บุญเลิศ (2562, หน้า 441 - 454) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านใน ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริลักษณ์ รักเจียม ณัฐวัชร ประทีป ณ ถลาง และจุรีวรรณ จันพลา (2564, หน้า 27) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน

ของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. จากผลการศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า รูปแบบที่ 2 เป็นรูปแบบที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช นั่นคือ ตามหลักวิริยะ (X_2) ตามหลักฉันทะ (X_1) สามารถร่วมกันทำนายต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 สามารถอธิบายการผันแปรที่มีต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ได้ร้อยละ 92.3 (R^2 = .923) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.14 และสอดคล้องกับของอธิคุณ สินธนาปัญญา (2557, หน้า 23 - 26) ได้กล่าวว่า ในการบริหารจัดการสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการ สถานศึกษาในทุก ๆ ด้านให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวมถึงบทบาทที่สำคัญอีกประการคือ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรและสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กรโดยการค้นหาปัจจัยต่าง ๆ ทางการบริหารที่สามารถบริหารจัดการได้ภายในองค์กร ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและนำมาปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นมาสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร คือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ค่าตอบแทน คุณลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สอดคล้องกับ แนวความคิดของไดเนอร์ (Diener, 2000, p. 31) กล่าวว่า บุคคลที่มีความสุขในการทำงาน คือ บุคคลที่ได้ กระทำในสิ่งที่ตนรักและพึงพอใจ ชอบ และศรัทธาในงานที่ทำส่งผลให้เกิดอารมณ์ทางบวกมากกว่าทางลบปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขได้แก่ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมาย หลักของชีวิตตลอดจนประสบการณ์ในชีวิต เหล่านั้น เป็นความรู้สึกด้านลบ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้ จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต และสอดคล้องกับงานวิจัยของพจนรินทร์ เหลืองอรัญนภา (2556, หน้า 112) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารบุคคลได้ดี มีการบริหารโดยเน้นหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า และมีการพัฒนาบุคลากร อย่างต่อเนื่อง มีกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ ทำให้ครูซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษาและผู้ร่วมงาน และจะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษานั้นครูเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญสูงสุด จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับครู เมื่อครูเกิดความสุขและความพึงพอใจแล้วจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับหน่วยงาน ทำให้การปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความสุข

5.3 ข้อเสนอแนะจากวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายมานั้น ผู้วิจัยมีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ และการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมแห่งความสำเร็จมาขยายผลต่อครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยนำรูปแบบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 มาช่วยในการบริหารจัดการชั้นเรียนสถานศึกษา และหน่วยงานเพื่อให้เกิดประโยชน์และสัมฤทธิ์ผลสูงสุดแก่นักเรียนและสถานศึกษาในดำเนินการจัดการศึกษาได้ อย่างมีคุณภาพ

2. จากผลการวิจัย พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพยายามหมั่นฝึกฝนตนเอง พัฒนาตนเอง โดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมแห่งความสำเร็จช่วยให้การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยเสริมแรงบวกในการทำงานของครูให้ประสบความสำเร็จควบคู่กับการสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพในทุกด้าน

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเน้นการพัฒนาคุณธรรมโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ขยายสำหรับครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดองค์กรแห่งความสุขในการปฏิบัติงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความสุขในการทำงานจากปัจจัยอื่น ๆ เพื่อนำไปใช้ ปรับประยุกต์ให้เหมาะกับสถานศึกษาแต่ละแห่งและเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความแตกต่างกน

2. ควรศึกษาการประยุกต์ใช้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

3. จากการศึกษาวิจัย พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักจิตตะ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักธรรมเข้ามาปฏิบัติอย่างเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และควรสนับสนุนให้ผู้ดำเนินงานเสนอความคิดเห็นที่เพิ่มประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติเพื่อพัฒนาและปรับพฤติกรรมต่อความรู้ใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบ ศึกษาผลงานที่ประสบผลสำเร็จ มาพัฒนางานให้ เหมาะสมกับสถานศึกษา

4. จากการศึกษาวิจัย พบว่า ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษา ตระหนักถึงความสำคัญของความสำเร็จของงาน โดยนำหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นธรรมแห่งความสำเร็จมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา และควรมีนโยบายในการบริหารงานที่สนับสนุนเสริมแรงบวกในการทำงานของครู ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมด้านความรู้ตามความถนัด การให้ค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม เพื่อกระตุ้นและเสริมสร้างให้ครู มีแรงบันดาลใจในการทำงาน สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐาน

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

กนกอร สมปราชญ์. (2560). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จนถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

ฐาปนา บุญหล้า. (2558). *แก่นธรรม.* กรุงเทพฯ : มูลนิธิสถาบันโลจิสติกส์แห่งเอเชีย.

ถวิล อรัญเวศ. (2560). *ผู้บริหารกับการครองตน ครองคน และครองงาน : สุดยอดนักบริหาร นครราชสีมา.* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560).*แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว. วชิรเมธี). (2551). คนสำราญงานสำเร็จ. พิมพ์ครั้งที่14. กรุงเทพฯ : อมรินทร์.

สนอง วรอุไร. (2550). *ทำชีวิตให้ได้ดีและมีสุข.* กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อัมรินทร.

ส่งศรี ชมภูวงศ์. (2554). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

2) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

กมลรัตน์ แนวบรรทัด และทิฆัมพร พันลึกเดช. (2564). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26*. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวศเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ปีที่ 7 (ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2564).

กัญญลักษณ์ จันทรวิบูลย์. (2560). *แนวทางส่งเสริมการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กษมา ช่วยยิ้ม และคณะ. (2563). *การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ.

กฤตัชญ์ สุริยนต์, ภารดี อนันต์นาวี และเจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม. (กรกฎาคม – ธันวาคม 2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

กานต์ บุญศิริ. (2557). *ภาวะผู้นำกับการเป็นนักบริหารการศึกษามืออาชีพ.* วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา, วัลนิกา ฉลากบาง, วาโร เพ็งสวัสดิ์ และพรเทพ เสถียรนพเก้า. (กันยายน – ธันวาคม 2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม.

จันทร์จิรา พรหมเมตตา และคณะ. (มกราคม - มิถุนายน 2562). *"ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2.* พิฆเนศวร์สาร.

เจษฎากรณ รอดภัย และวรกฤต เถื่อนช้าง. (2562). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจิตวิทยา*. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, ปีที่ 7 (ฉบับที่ 2).

ฉัตรติยา เอกตาแสง. (2564). *ภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท4 ของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษานากลาง2*. มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี.

ฉัตรวดี สำเภาแก้ว และชวลิต เกิดทิพย์. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความสุข ในสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี*. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ปีที่ 30 (ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม).

ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. วิทยานิพนธ์กศม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชวนชม ชินะตังกูร ศิริ ชัย ชินะตังกูร และสมใจ เดชบำรุง. (2560). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษาสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วารสารศิลปากร ศึกษาศาสตร์วิจัย.

ชุติมา เสือพันธุ์. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการเรียนการสอนของครูในยุคไทยแลนด์ 4.0 โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดลพบุรี.* วารสารปัญญา.

ชุติมาพร เชาวน์ไว. (2564). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี.* วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, ปีที่ 3 (ฉบับที่ 1).

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (กรกฎาคม - ธันวามคม 2560). *คุณภาพชีวิตกับความสุขในการทำงาน.* วารสารบริหารศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชัยยะ แสงจันทร์นวล และคณะ. (2564). *การศึกษาวิเคราะห์หลักอิทธิบาท 4 กับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ตำรวจกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 4*. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น, ปีที่ 8 (ฉบับที่ 1 มกราคม – มีนาคม 2564).

บรรณานุกรม (ต่อ)

ณัฐพล หงษ์คงและชัชจริยา ใบลี. (มกราคม – มิถุนายน 2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี*. วารสารบัณฑิตวิจัย JOURNAL OF GRADUATE RESEARCH.

ดิเรกฤทธิ์ ยุเหล็ก และคณะ. (2565). *การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทรรศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลนครภูเก็ต.* วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี. ปีที่ 5 (ฉบับที่ 3 พฤษจิกายน – ธันวาคม 2565).

ดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการเสริมสร้างภาพลักษณ์ของสถานศึกษา.* วารสารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ทัศนีย์ รัตนบุรี, บำรุง ศรีนวลปาน และนพรัตน์ ชัยเรือง. (กรกฎาคม -กันยายน 2562). *ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2*. วารสารบัณฑิตศึกษา.

ธนบวร สิริคุณากรกุล. (2562). *ภาวะผู้นำแบบพัฒนาและความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง.* วารสารวิจัยและพัฒนาวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. ปีที่ 14 (ฉบับที่ 3)

ธรรมรัตน์ โพธิสุวรรณปัญญา. (กรกฎาคม -ธันวาคม 2560). *ภาวะผู้นำแบบพัฒนาและความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง.* วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ.

ธัชพนธ์ ไสยาสน์ และสรรฤดี ดีปู. (2562). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31.* วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ปีที่ 15 (ฉบับที่ 2).

ธิดารักษ์ ลือชา และกฤษฎากรณ์ ยูงทอง. (2560). *ความสุขในการทำงาน : ความหมายและการวัด.* วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร.

ธิปัตย์ ทั่นเส้ง และมัทนา วังถนอมศักดิ์. (กรกฎาคม -ธันวาคม 2562). *คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8.* วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธนัชพร เลขวัต และรัชนีวรรณ วนิชย์ถนอมลี. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบการรับรู้บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อของข้าราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง*. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปทุมพร เปียถนอม. (2561). *ภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ: ปัจจัยสำคัญในการบริหารโรงเรียนประชารัฐ*. วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นุชนาฎ เพชรชำนาญ. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

นวลละออง สีดา และคณะ. (2565). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราช ภัฏสกลนคร, ปีที่ 19 (ฉบับที่ 86).

นัฐนิตย์ วงษ์สันต์ และสุภาวดี ลาภเจริญ. (กรกฎาคม -ธันวาคม 2564). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูต่อการบริหารจัดการห้องเรียนพิเศษ MEP สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.* สิกขา วารสารศึกษาศาสตร์, ปีที่ 8 (ฉบับที่ 2).

โนรีณี เบ็ญวงศ์ และนิรุทธิ์ นันทมาศวังนรา. (2565). *ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโควิด-19*. วารสารรัชต์ภาคย์.

บัณฑิต คุณาวุฒิกร. (มกราคม - มิถุนายน 2561). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา.* วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.

บุญมี วิทยาสิทธิ์. (2560). *การประยุกต์หลกัอิทธิบาท 4 ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ปิยะธิดา ปัญญา และไพศาล วรคำ. (2560). ความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ผดุง วรรณทอง และคณะ. (2561). *การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารองค์กรเอกชนในจังหวัดนนทบุรี*. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. ปีที่ 7 (ฉบับที่ 2)

พจนรินทร์ เหลืองอรัญนภา และสำเริง อ่อนสัมพันธุ์. (กรกฎาคม -ธันวาคม 2556). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 8.* วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร.

พสชนัน นิรมิตไชยนนท์ และคณะ. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานคร.* วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ.

พันชัย เม่นฉาย และคณะ. (2562). *การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย*. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต. ปีที่ 15 (ฉบับที่ 2)

พรหมพิริยะ พนาสนธิ์ และกรปภา เจริญชันษา. (มกราคม-มิถุนายน 2562). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนกังานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราในอำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา.* Mahamakut Graduate School Journal.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พระครูโกศลพัฒนาภรณ์ (รัชพล ปภสฺสโร). (2560). *การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการบริหารวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ*. ดุษฎีนิพนธ์ พธ.ด. (พุทธบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง-กรณราชวิทยาลัย.

พระครูเนกขัมมธรรมธาร และคณะ. (2565). *รูปแบบการจัดการเรียนการสอนของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนจังหวัดชุมพร*. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ปีที่ 11 (ฉบับที่ 1 มกราคม – กุมภาพันธ์ 2565).

พระมหาชัยวัฒน์ จตฺตมโล (พรหมสนธิ). (2560). *กระบวนการและหลักการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมตามหลักพรหมวิหารสี่*. วารสารธาตุพนมปริทรรศน์.

พระมหาธราธิป วรวิชโย (วรสายัณห์). (2560). *การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยหลักอิทธิบาท 4 ใน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ*. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬา-ลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาบรรจง ติสรโณ. (2560). *ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรม ๔ ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนปริยัติคุณรสวิทยา อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาบัญญัติ สุจิตฺโต และคณะ (2563, หน้า ก) ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรม ๔ ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนปริยัติคุณรสวิทยา อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์.

พระมหาวิทวัฒน์ วิวฑฒนเมธี (จันทร์เต็ม). (2561). *การบริหารตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. (พุทธบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระรุ่งตะวัน สำโร. (2561). *การประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 กับการบริหารงานของผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลตำบลกุดจับ อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระสุวรรณภูมิ ธมฺมรโต (อินทร์รัมย์) และคณะ. (2562). *ระบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*. Journal of MCU Nakhondha.

พระสมุห์พงศธร ปภงฺกโร และคณะ. (2564). *การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 การบริหารงานของเทศบาลกุดจับ อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธาน*. Journal of Modern Learning Development, ปีที่ 6 (ฉบับที่ 4 กรกฎาคม – สิงหาคม 2564).

บรรณานุกรม (ต่อ)

พระสุทธิพงษ์ สุเมธโส (งอกลาภ). (2561). *การบริหารสถานศึกษายุค 4.0 ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30*. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. (พุทธบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พิกุล พุ่มช้าง และปริญญา มีสุข. (พฤษภาคม - สิงหาคม 2560). *การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย*. วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ.

พิชิต อวิรุทธพาณิชย์, พระครูพิพิธสุตาทร และพระครูสุนทรสังฆพินิต. (มกราคม - มิถุนายน 2563). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับหลักอิทธิบาท 4*. Journal of Liberal Arts, Prince of Songkla University.

พิมพ์ใจ ปั้นรอบรู้ และอโนทัย ประสาน. (2564). *บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.* วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ปีที่ 13 (ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม).

พิมสิริ โตกะ และคณะ. (2560). *ความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระ. กรุงเทพมหานคร : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาวิน ชินะโชติ และคณะ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุในโรงงานอตสาหกรรมจังหวัดนนทบุรี*. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร.

ภัทรดา ฉลองบุญ. (2561). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ*. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.

ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). บทความความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, ปีที่ 6 (ฉบับวันที่ 3 กรากฎาคม - กันยายน).

มนตรี แก้วเชิด และอโนทัย ประสาน. (2564). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต่อการส่งเสริมความร่วมมือของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12.* วารสารนาคบุตร ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ปีที่ 13 (ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2564).

มณีรัตน์ พรรณพุ่มพฤกษ์ และจิติมา วรรณศรี. (2562). *การศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.* วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ยุพิน ขุนทอง. (2560). *การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

รุ่งทิวา ศรีบรรเทา และธันยาภรณ์ นวลสิงห์. (2563). *ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด*. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม, ปีที่10 (ฉบับที่ 2)

วัลลภ บุตรเกตุ และสำเริง อ่อนสัมพันธุ์. (2563). *วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. ศิลปะการจัดการ.

วิภาดา มุกดา. (มิถุนายน-ธันวาคม 2561). *ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกของประเทศไทย*. วารสารวิจัยราชภัฏสวนสุนันทา.

วิชาญ ระดมกิจ และสายสุดา เตียเจริญ. (กรกฎาคม -กันยายน 2561). *ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดคร้อพนัน*. วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร.

วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ. (มกราคม - มิถุนายน 2562). อิทธิบาทธรรมกับการบริหารองค์การ Iddhipada Dharma and Organization Management. วารสารรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สุธีรา สีมา และคณะ. (2564). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี*. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.

สุวัชชัย มงคลธง และคณะ. (2567). *อิทธิบาท 4 การบริหารงานอาชีวศึกษาสู่สากล*. วารสาร มจร บาฬีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์, ปีที่ 10 (ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2567).

สงวน อินทร์รักษ์. (2559). *ทักษะการคิดที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา*. วารสารจันทรเกษมสาร.

สมพร อินทรพาเพียร. (2560). *การปรับใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนสันป่าตองวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่* . วิทยานิพนธ์ พธ.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช-วิทยาลัย.

โสภณ บัวจันทร์. (มิถุนายน -ธันวาคม 2562). *การนำหลักอิทธิบาทธรรมไปประยุกต์ใช้ในการเรียนของนิสิต วิทยาลัยสงฆ์สุราษฎร์ธานี*. วารสารนิติศาสตร์และสังคมท้องถิ่น.

เสาวนีย์ ศรีบรรพต และนุชนรา รัตนศิระประภา. (กรกฎาคม - ธันวาคม 2562). *จรรยาบรรณของวิชาชีพ กับความสุขในการทำงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8*. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สุพันธ์ แสนสี. (2558). *การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียน กีฬาจังหวัดขอนแก่น มัธยมศึกษาตอนปลาย*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2564). *นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษายุคใหม่*. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์.

ศิริลักษณ์ รักเจียม ณัฐวัชร ประทีป ณ ถลาง และจุรีวรรณ จันพลา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดส านักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ปีที่ 9 (ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2564).

อธิคุณ สินธนาปัญญา, อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์, ราชันย์ บุญธิมา และวีระ สุภากิจ. (ตุลาคม -ธันวาคม 2557). *การบริหารความสุขในสถานศึกษา*. สุทธิปริทัศน์.

อนุชิต อนุศรี และคณะ. (2563). *ความกระตือรือร้นในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดหนองบัวลำภู*. วารสารวิจัยและนวัตกรรมการอาชีวศึกษา.

อภินันท์ ข่าขันมะลี. (มิถุนายน 2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2*. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์.

อัจฉรีย์ มานะกิจ และประสพชัย พสุนนท์. (2562). *การวิเคราะห์ความสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างความสุขในการทำงานและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของนักวิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน*. วารสารร่มพฤกษ์ มหาวิทยาลัยเกริก, ปีที่ 37 (ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-สิงหาคม 2562).

อภิสิทธิ์ วงษ์ประดิษฐ์ และคณะ. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1*. วารสารวิจยวิชาการ, ปีที่ 5 (ฉบับที่ 4 กรกฎาคม-สิงหาคม 2565).

อัญธิกา บุญเลิศ. (กันยายน -ธันวาคม 2562). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกดัสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1.* วารสาร มจท พุทธปัญญาปริรรศน์.

อรณิชชา ทศตา. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา.* วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

อาคม มากมีทรัพย์. (2556). *จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา*. ปรัชญาดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อุบลวรรณ ไชยเรนทร์ และกันตภณ หนูทองแก้ว. (กุมภาพันธ์ 2563). *การนำหลักอิทธิบาทธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ว่าการอำเภอชะอวด อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช.* วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

เอกชัย แตบสวัสดิ์ และนันทยา น้อยจันทร์. (2565). *การบริหารสถานศึกษาเพื่อตอบสนองความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ*. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

อรกัญญา พงษ์พิมาย และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2558). *ผลกระทบของคุณลักษณะของงานที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานผ่านความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนนาคประสิทธิ์ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม*. วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ.

2. ภาษาอังกฤษ

1. Books

Bass, B.M. (1998). *Transformational Leadership : Industrial, Military, and Educational Impact.* New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates.

Conger, J.A. (1989). *The Charismatic Leader : Behind the Mystique of Exceptional Leadership.* San Francisco : Jossey-Bass.

Diener, E. (2000). *New direction in Subjection Well-Being: The science of happiness and Proposal for a national index.* The American Psychologist Association.

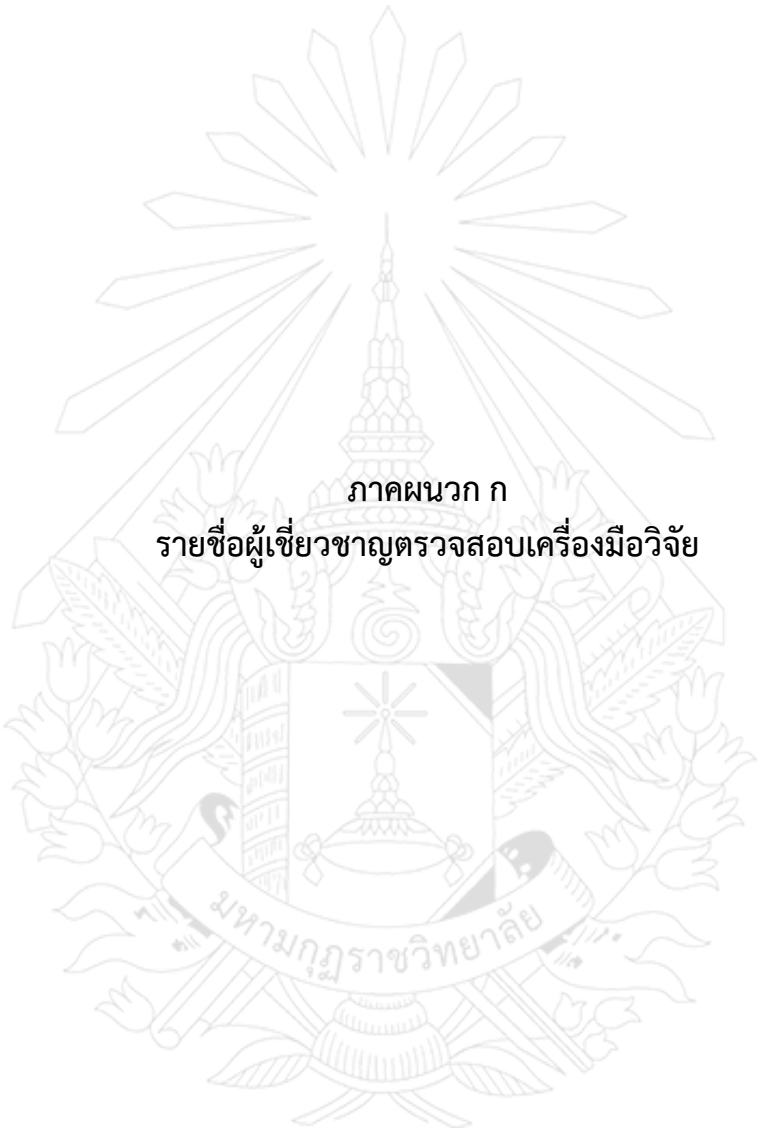
Haiman, Theo. Scott, William. G. & Connor, Patrick. E. (1985). Management. 4 th ed. Boston : Houghton Miffin.

Javadin Sayed Reza Sayed, Fereshteh Amin, Mayam Tehrani and AliRamezani. (2010). *Studying the Relationship Between Managerial Skills and Efficiency of BankBranchers.* Word Applied Sciences Journal.

Krejcie and Morgan. (1 9 7 0). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement.

Newman, William H. Charles E. Summer and Warren E. Kirby. (1977). *The Process of Management Concepts*. Behavior and Practice. New Jersey: Prentice-Hall.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ

คุณวุฒิทางการศึกษา ศษ.ด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ตำแหน่งปัจจุบัน หัวหน้าฝ่ายจัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยศาสนาศรีธรรมาโศกราช มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
เบอร์โทรศัพท์ 086-6299115

2. ดร.สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์

คุณวุฒิทางการศึกษา กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ตำแหน่งปัจจุบัน ข้าราชการบำนาญ
เบอร์โทรศัพท์ 089-5900630

3. นายศักดาเดช เดชศิริ

คุณวุฒิทางการศึกษา ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำแหน่งปัจจุบัน รองผู้อำนวยการโรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม
เบอร์โทรศัพท์ 084-1215974

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘ ๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๑

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร. สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์

ด้วย นางสาวปาริชาต หาญใจ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท ๔ ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช (THE ROLE OF EDUCATIONAL INSTITUTE ADMINISTRATORS ON IDDHIPADA IV PRINCIPLES THAT AFFECT THE HAPPINESS OF TEACHERS' WORK PERFORMANCE UNDER THE OFFICEOF SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA NAKHON SI THAMMARAT)" โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

- ยินดีร่วมเป็นผู้เชี่ยวชาญ
- ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ

(นายสุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์)

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๓

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นายศักดาเดช เดชศิริ

ด้วย นางสาวปาริชาต หาญใจ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท ๔ ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช (THE ROLE OF EDUCATIONAL INSTITUTE ADMINISTRATORS ON IDDHIPADA IV PRINCIPLES THAT AFFECT THE HAPPINESS OF TEACHERS' WORK PERFORMANCE UNDER THE OFFICEOF SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA NAKHON SI THAMMARAT)" โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

- รับเสียบเป็นผู้เชี่ยวชาญ
- ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

(นายศักดาเดช เดชศิริ)

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๑ **วันที่** ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร. ทิพมาศ เศวตวรโชติ

ด้วย นางสาวปาริชาต หาญใจ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท ๔ ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช (THE ROLE OF EDUCATIONAL INSTITUTE ADMINISTRATORS ON IDDHIPADA IV PRINCIPLES THAT AFFECT THE HAPPINESS OF TEACHERS' WORK PERFORMANCE UNDER THE OFFICEOF SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA NAKHON SI THAMMARAT)" โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๔๒

๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม

ด้วย นางสาวปาริชาต หาญใจ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท ๔ ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช (THE ROLE OF EDUCATIONAL INSTITUTE ADMINISTRATORS ON IDDHIPADA IV PRINCIPLES THAT AFFECT THE HAPPINESS OF TEACHERS' WORK PERFORMANCE UNDER THE OFFICEOF SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA NAKHON SI THAMMARAT)" โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการทำสารนิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) ในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๑๖

๑ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ด้วย นางสาวปาริชาต หาญใจ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท ๔ ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช (THE ROLE OF EDUCATIONAL INSTITUTE ADMINISTRATORS ON IDDHIPADA IV PRINCIPLES THAT AFFECT THE HAPPINESS OF TEACHERS' WORK PERFORMANCE UNDER THE OFFICEOF SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA NAKHON SI THAMMARAT)” โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวปาริชาต หาญใจ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

.....

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

2. แบบสอบถามประกอบไปด้วย ข้อคำถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4

ตอนที่ 3 ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

3. ในการตอบแบบสอบถามกรุณาแสดงความคิดเห็นตามความเป็นจริงเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา

4. การวิจัยในครั้งนี้จะสำเร็จลงได้ดีก็เพราะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน

5. ผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวปาริชาต หาญใจ
นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน [ ] หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

[ ] ชาย

[ ] หญิง

2. ประสบการณ์ทำงาน

[ ] 1 – 10 ปี

[ ] 11 – 20 ปี

[ ] มากกว่า 20 ปี

3. ขนาดของสถานศึกษา

[ ] ขนาดเล็ก (มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน)

[ ] ขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 121 – 719 คน)

[ ] ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน)

[ ] ขนาดใหญ่พิเศษ (มีนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ว่าอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามเกณฑ์ในแต่ละประเด็น ดังต่อไปนี้

เกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับปฏิบัติมาก
3	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติน้อย
1	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	**1.ตามหลักฉันทะ** ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์ และตั้งรับ ความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานตามความถนัดของตนเอง					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะครู มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและนโยบายของสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ วางแผนงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพอใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ ๆ ได้รับมอบหมาย					
6	**2. ตามหลักวิริยะ** ผู้บริหารสถานศึกษาเอื้ออำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษา					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครู ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามแผนงานอย่างเป็นระบบ					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพากเพียรพยายามในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าในการเผชิญกับอุปสรรคทั้งปวง					

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
11	**3. ตามหลักจิตตะ** ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแบบวัดและประเมินผลแบบรอบด้าน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการวัดและประเมิน การดำเนินงานเพื่อหาจุดบกพร่อง วางแผนแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพ					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศและประเมินผล					
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีความใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเกิดปัญหาก็พร้อมจะช่วยเหลือและแก้ไข					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตใจมุ่งมั่น เอาใจฝักใฝ่ ไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่าน และมีสมาธิในการปฏิบัติงาน					
16	**4. ตามหลักวิมังสา** ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศการสอนเพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้น					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและสวัสดิการ อย่างโปร่งใส เป็นธรรมตามความเหมาะสม					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกภาคมีส่วนร่วม ในการวางแผนงานในด้านต่าง ๆ					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการไตร่ตรองใช้ปัญญาพิจารณาในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง					

ตอนที่ 3 ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ว่าอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามเกณฑ์ในแต่ละประเด็น ดังต่อไปนี้

เกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด
4 หมายถึง ระดับปฏิบัติมาก
3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติปานกลาง
2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อย
1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อที่	ความสุขในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	**1. ด้านสัมพันธภาพที่ดี** การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา					
2	การมีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ					
3	การมีความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียน					
4	การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครอง					
5	การมีความสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกัน สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร					
6	การได้วางแผนในการทำงานร่วมกันกับคนอื่น ๆ					
7	การได้ร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน					
8	การลดความขัดแย้งในการทำงาน					
9	การอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข					
10	การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา					
11	**2. ด้านความรักในงาน** ครูมีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานด้านการสอน					
12	การมีความยินดีในการปฏิบัติงานและสอนด้วยความรัก					

ข้อที่	ความสุขในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
13	การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันกับผู้ร่วมงาน					
14	การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้วยความสามัคคี					
15	การมีความรู้สึกรักและผูกพันกับการปฏิบัติงาน					
16	การมีความภาคภูมิใจในภาระหน้าที่ ที่ตนนั้นรับผิดชอบด้วยความจริงใจ					
17	ความรู้สึกในทางบวกกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
18	ครูมีความพยายามเพื่อให้เกิดความสำเร็จของสถานศึกษา					
19	ความเสียสละอุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน					
20	การพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาอย่างสม่ำเสมอ					
21	**3. ด้านผลสำเร็จของงาน** ความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา					
22	การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน ในการปฏิบัติงานให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป					
23	การมีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนเมื่องานประสบความสำเร็จ					
24	การมีความสุขในงานที่ได้รับมอบหมาย					
25	การเกิดความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม					
26	การมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความอดทน มานะ พยายามทุ่มเท เสียสละ					
27	ความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ					
28	การได้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
29	การปฏิบัติงานด้วยความละเอียดและรอบคอบ					
30	การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐาน					
	4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ					
31	การได้รับความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน					
32	การได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
33	การได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานจากผู้บังคับบัญชา					
34	การเข้าไปช่วยเหลือผู้อื่นยามที่ตกทุกข์ได้ยากอย่างสม่ำเสมอ					
35	การได้เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน					
36	ความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถทำงานได้สำเร็จ					
37	การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และได้รับการยกย่อง					
38	การได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน					
39	การได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน					
40	การทำงานด้วยความมุ่งมั่น และทุ่มเทจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้					

ภาคผนวก จ
การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ
(IOC : Index of item objective congruence)

แบบตรวจสอบความสอดคล้อง

คุณภาพเครื่องมือการวิจัยโดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง
(IOC : Index of item objective congruence)

เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

เกณฑ์การประเมิน มีดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

สูตร $IOC = \frac{\sum R}{N}$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสิน มีดังนี้

ค่า IOC มีคำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ข้อคำถามนั้นใช้ได้

ค่า IOC มีคำนวณได้ต่ำกว่า 0.5 ข้อคำถามนั้นถูกตัดออกไปหรือต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขใหม่ให้ดีขึ้น

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-3)			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		+1	0	-1			
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
2	ประสบการณ์ทำงาน ☐ 1 – 10 ปี ☐ 11 – 20 ปี ☐ มากกว่า 20 ปี	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
3	☐ ขนาดเล็ก (มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน) ☐ ขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 121–719 คน) ☐ ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 720–1,679 คน) ☐ ขนาดใหญ่พิเศษ (มีนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คน ขึ้นไป)	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**

ตอนที่ 2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-3)			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
1	**1.ตามหลักฉันทะ** ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์ และตั้งรับ ความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานตามความถนัดของตนเอง	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะครู มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและนโยบายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ วางแผนงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพอใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ ๆ ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
6	**2. ตามหลักวิริยะ** ผู้บริหารสถานศึกษาเอื้ออำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครู ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามแผนงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพากเพียรพยายามในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าในการเผชิญกับอุปสรรคทั้งปวง	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-3)			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
11	**3. ตามหลักจิตตะ** ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแบบวัดและประเมินผลแบบรอบด้าน	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการวัดและประเมิน การดำเนินงานเพื่อหาจุดบกพร่อง วางแผนแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพ	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
13	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศและประเมินผล	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีความใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเกิดปัญหาก็พร้อมจะช่วยเหลือและแก้ไข	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตใจมุ่งมั่น เอาใจฝักใฝ่ ไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่าน และมีสมาธิในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
16	**4. ตามหลักวิมังสา** ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศการสอนเพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
18	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและสวัสดิการ อย่างโปร่งใสเป็นธรรมตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
19	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกภาคมีส่วนร่วม ในการวางแผนงานในด้านต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการไตร่ตรองใช้ปัญญาพิจารณาในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**

ตอนที่ 3 ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-3)			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
	1. ด้านสัมพันธภาพที่ดี						
1	การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
2	การมีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
3	การมีความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียน	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
4	การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครอง	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
5	การมีความสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกัน สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
6	การได้วางแผนในการทำงานร่วมกันกับคนอื่น ๆ	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
7	การได้ร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
8	การลดความขัดแย้งในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
9	การอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
10	การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
11	**2. ด้านความรักในงาน** ครูมีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานด้านการสอน	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
12	การมีความยินดีในการปฏิบัติงานและสอนด้วยความรัก	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
13	การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันกับผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
14	การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้วยความสามัคคี	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
15	การมีความรู้สึกรักและผูกพันกับการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
16	การมีความภาคภูมิใจในภาระหน้าที่ ที่ตนนั้นรับผิดชอบด้วยความจริงใจ	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
17	ความรู้สึกในทางบวกกับงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
18	ครูมีความพยายามเพื่อให้เกิดความสำเร็จของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-3)			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
19	ความเสียสละอุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
20	การพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
21	**3. ด้านผลสำเร็จของงาน** ความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
22	การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน ในการปฏิบัติงานให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
23	การมีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนเมื่องานประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
24	การมีความสุขในงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
25	การเกิดความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
26	การมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความอดทน มานะ พยายามทุ่มเทเสียสละ	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
27	ความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
28	การได้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
29	การปฏิบัติงานด้วยความละเอียดและรอบคอบ	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
30	การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐาน	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
31	**4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ** การได้รับความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
32	การได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
33	การได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-3)			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
34	การเข้าไปช่วยเหลือผู้อื่นยามที่ตกทุกข์ได้ยากอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
35	การได้เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
36	ความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถทำงานได้สำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
37	การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและได้รับการยกย่อง	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
38	การได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
39	การได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**
40	การทำงานด้วยความมุ่งมั่น และทุ่มเทจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้	+1	+1	+1	3	1	**สอดคล้อง**

ภาคผนวก ฉ
ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)
ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบผลค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.996 มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 แบบสอบถามสามารถนำไปใช้ได้

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	96.8
	Excluded[a]	1	3.2
	Total	31	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.996	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I1	269.13	771.361	.896	.996
I2	269.17	772.351	.862	.996
I3	269.17	772.351	.862	.996
I4	269.17	772.351	.862	.996
I5	269.10	770.438	.931	.996
I6	269.17	772.351	.862	.996
I7	268.97	771.413	.830	.996
I8	269.20	769.131	.872	.996
I9	269.13	767.223	.927	.996
I10	269.30	761.528	.889	.996
I11	269.43	781.151	.574	.996
I12	269.20	769.131	.872	.996

I13	269.17	761.523	.929	.996
I14	269.17	761.523	.929	.996
I15	269.10	766.783	.942	.996
I16	269.23	770.737	.827	.996
I17	269.00	769.448	.881	.996
I18	269.30	765.459	.849	.996
I19	269.10	767.334	.925	.996
I20	269.17	761.523	.929	.996
H1	268.97	772.654	.902	.996
H2	269.10	770.438	.931	.996
H3	268.97	772.654	.902	.996
H4	268.97	772.654	.902	.996
H5	269.07	769.995	.954	.996
H6	269.10	770.438	.931	.996
H7	269.00	771.448	.927	.996
H8	269.07	769.995	.954	.996
H9	269.17	772.351	.862	.996
H10	268.97	772.654	.902	.996
H11	269.07	769.995	.954	.996
H12	269.10	770.438	.931	.996
H13	269.07	769.995	.954	.996
H14	269.07	769.995	.954	.996
H15	268.97	772.654	.902	.996
H16	268.87	779.085	.735	.996
H17	268.97	772.654	.902	.996
H18	268.93	774.616	.852	.996
H19	269.00	771.448	.927	.996
H20	269.00	771.448	.927	.996
H21	268.97	772.654	.902	.996
H22	269.17	772.351	.862	.996
H23	269.07	769.995	.954	.996
H24	269.00	771.448	.927	.996
H25	269.10	770.438	.931	.996
H26	268.93	774.616	.852	.996

H27	268.97	772.654	.902	.996
H28	269.00	771.448	.927	.996
H29	269.07	769.995	.954	.996
H30	268.93	774.616	.852	.996
H31	269.10	770.438	.931	.996
H32	268.97	772.654	.902	.996
H33	268.97	772.654	.902	.996
H34	269.00	771.448	.927	.996
H35	269.07	769.995	.954	.996
H36	269.07	769.995	.954	.996
H37	269.07	769.995	.954	.996
H38	269.07	769.995	.954	.996
H39	269.00	771.448	.927	.996
H40	269.10	766.783	.942	.996

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล : นางสาวปาริชาต หาญใจ
วัน/เดือน/ปีเกิด : 17 กุมภาพันธ์ 2537
สถานที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ 53 หมู่ที่ 1 ตำบลอินคีรี
อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช 80320

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2556 : คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์ทั่วไป
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
จังหวัดนครปฐม

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. 2561 : ครูผู้ช่วย โรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม
อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

พ.ศ. 2563 : ครู อันดับ คศ.1 โรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม
อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช