

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2



กาญจนาพร อุดรชน

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2



กาญจนาพร อุดรชน

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE IMPACT OF 21ST CENTURY SCHOOL LEADERSHIP SKILLS ON FOSTERING
HAPPY ORGANIZATIONS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS,
UNDER NAN PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2



An Independent Study Submitted to University of Phayao
in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Education in Educational Administration

May 2025

Copyright by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ของ กาญจนาพร อุดรชน

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาติประเสริฐ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอำ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ดร.นริศรา เสือคล้าย)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.รักชาติ สุทธิพงษ์)

เรื่อง: ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ผู้ศึกษาค้นคว้า: กาญจนาพร อุดรชน

อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ

คำสำคัญ: ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21, องค์กรแห่งความสุข, ผู้บริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ทางการวิจัย 1) เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 2) เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 3) เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนทางการศึกษา จำนวน 1,167 คน ผู้วิจัยทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเปิดตารางการประมาณค่าสัดส่วนของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้จำนวน 291 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน จากผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ สูงสุด ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล รองลงมาทักษะด้านการสื่อสาร รองลงมาทักษะด้านวิสัยทัศน์ รองลงมาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ รองลงมาทักษะด้านเทคนิค และน้อยสุดทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ตามลำดับ 2) ระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ สูงสุดด้านการเป็นผู้ที่มีน้ำใจ รองลงมาด้านการเป็นผู้ที่มีสุขภาพดีและด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ รองลงมาด้านการเป็นผู้รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ รองลงมาด้านการเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นผู้มีอาชีพในงาน รองลงมาด้านการเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู รองลงมาด้านการเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง และน้อยสุดด้านการเป็นผู้ใช้เงินตามลำดับ 3) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านวิสัยทัศน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Title: THE IMPACT OF 21ST CENTURY SCHOOL LEADERSHIP SKILLS ON FOSTERING HAPPY ORGANIZATIONS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS, UNDER NAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

Author: Kanjanaporn Autarachon

Advisor: Assistant Professor Dr. Sunthon Khlal um

Keywords: Skills of 21 th Century Administrators, Happiness Organizations, School Administrators

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the 21st century skills of school administrators under Nan Primary Educational Service Area Office 2, 2) study the characteristics of happy organizations in schools under Nan Primary Educational Service Area Office 2, and 3) examine the 21st century administrative skills affecting happy organizations in schools under Nan Primary Educational Service Area Office 2. The population consisted of 1,167 educational personnel. The sample size of 291 participants was determined using Krejcie and Morgan's table and selected through stratified random sampling. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire. The data were analyzed using mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis. According to the findings 1) Skill level of school administrators in the 21st century, affiliated to the Nan District 2 Primary School Area Office. In descending order, they are as follows: the highest, technology and digital skills, followed by communication skills, followed by vision skills, followed by creative skills, followed by technical skills, and the lowest are interpersonal skills, respectively 2) The level of happy organization characteristics in schools under Nan Primary Educational Service Area Office 2 was overall at a high level in all aspects. Ranked from highest to lowest: being generous, having good health and organizational/social care, family care, professional learning and expertise, morality and gratitude, emotional management, and financial management. 3) The 21st century school administrator skills that affect happy organizations in schools under the Nan Primary Educational Service Area Office 2 consist of 4 aspects: communication skills, creative thinking skills, human relations skills, and visionary skills, with statistical significance at the .01 level.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2” สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ้อ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ดร.นริศรา เสือคล้าย อาจารย์ประจำสาขาการวัดและประเมินผล มหาวิทยาลัยพะเยา, ว่าที่ร้อยโทฤทธิกร พิเคราะห์ ผู้อำนวยการโรงเรียนป่ากลางมิตรภาพที่ 166 และนางรัชกร เรือนดีบ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและครูผู้สอนทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบและอุทิศแด่บิดา มารดา ครูอาจารย์ ตลอดถึงผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ตลอดถึงครอบครัวที่มีส่วนสนับสนุน และให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

กาญจนาพร อุดรชน

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
บริบทของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2	11
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา.....	13
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	17
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา.....	49
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	61
สรุปกรอบแนวคิด	69

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	71
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	71
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	72
การเก็บรวบรวมข้อมูล	74
การวิเคราะห์ข้อมูล	75
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	77
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	77
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	79
บทที่ 5 บทสรุป	106
สรุปผลการวิจัย	106
อภิปรายผลการวิจัย	109
ข้อเสนอแนะ	119
บรรณานุกรม	121
ภาคผนวก	129
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	130
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	131
ภาคผนวก ค ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	143
ภาคผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)	156
ภาคผนวก จ รายชื่อโรงเรียนในการเก็บข้อมูล	157
ประวัติผู้วิจัย	158

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ตัวแปรทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	37
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2.....	72
ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และตำแหน่ง/วิทยฐานะในการปฏิบัติงาน (n = 291).....	79
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยภาพรวม.....	81
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ทักษะด้านการสื่อสาร	82
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์	84
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ทักษะด้านเทคนิค	86
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	87
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	89
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ทักษะด้านวิสัยทัศน์	91
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยภาพรวม.....	92
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี (Happy Body). 94	
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการเป็นผู้ที่มีน้ำใจ (Happy Heart).....	95

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของ ตนเอง (Happy Relax).....	96
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการเป็นผู้รักการเรียนรู้และมีมืออาชีพ ในงาน (Happy Brain).....	97
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul)	98
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money)	100
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family)	101
ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของ ตนเองได้ (Happy Society).....	102
ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวพยากรณ์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 และตัวแปรเกณฑ์องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์.....	103
ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ Multicollinearity	104
ตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficient) แบบวิธี Stepwise เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา ขอนแก่นเขต 2	104

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงภาพองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข	54
ภาพ 2 แสดงกระบวนการพัฒนาคนในองค์กร.....	57
ภาพ 3 แสดงการจัดสมดุลความสมดุลในชีวิต.....	58
ภาพ 4 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	70



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเราอยู่ในยุคที่เรียกว่า “โลกาภิวัตน์” ส่งผลสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบที่เชื่อมโยงถึงกันทั้งในการดำเนินชีวิตและระบบในสังคม ในองค์กร เพราะมนุษย์มีความเกี่ยวข้องกับองค์กรตั้งแต่เกิด อีกทั้งการพัฒนาที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจแบบทุนนิยมและต้องการสนองต่อความพึงพอใจของปัจเจกบุคคล และกลุ่มบุคคล ซึ่งส่งผลกระทบหลายประการต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ คือ ในด้านสภาวะทางจิตใจของบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาทั้งในการดำเนินชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม อีกทั้งยังเป็นตัวขัดขวางการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ทำให้ในปัจจุบันทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชนจึงหันมามองสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลแต่ละคนนั่นคือ “ความสุข” ในขณะเดียวกันองค์การอนามัยโลก (World Health Organization & Burton, 2010) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยองค์กรแห่งความสุขมีลักษณะที่สำคัญ คือ คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ ผลของการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขจะเกิดประโยชน์ทั้งต่อครูผู้สอน องค์กร และสังคม โดยเหตุผลที่องค์กรควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข คือ ส่งเสริมสิทธิของครูผู้สอน เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร นอกจากนี้องค์กรแห่งความสุขทำให้สถานศึกษายังช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความสุข ทั้งผู้บริหารครูผู้สอน และนักเรียนร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลดำเนินการที่ดียิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และที่สำคัญที่สุดก็คือผลผลิตของสถานศึกษา คือ ผู้เรียนที่จะได้รับการเรียนการสอนกับครูที่ทำงานอย่างมีความสุข มีความตั้งใจในการทำงาน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเต็มความสามารถอันเกิดจากแรงจูงใจในการทำงานการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาอาจจะต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่สะสมกันมายาวนาน ต้องอาศัยความอดทนมุ่งมั่นต่อการแก้ปัญหาและใช้ความพยายามในการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งอาจจะไม่สามารถสร้างองค์กรแห่งความสุขได้เพียงหนึ่งเดือน หนึ่งปี หรือสองปี เท่านั้น แต่อาจต้องใช้เวลาานมากกว่านั้น (อริคุณ สีนธนาปัญญา และคณะ, 2557, น. 29) จะเห็นได้ว่าโลกในศตวรรษที่ 21 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ส่งผลให้วิถีการดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมากประชากรมีการ

เคลื่อนย้ายถิ่นฐานเพื่อทำงานการสื่อสาร ด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ มีการเชื่อมโยงจากทั่วทุกมุมโลก ข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ มีความสลับซับซ้อนจึงทำให้วิถีชีวิตและการทำงานในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างจากศตวรรษที่ผ่านมา (สมหญิง สายธนู, 2560, น. 35-36) ซึ่งในปัจจุบัน พบว่า นักเรียนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงมหาวิทยาลัยเดิโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีใหม่ และมีการใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับคอมพิวเตอร์ เกมส์ อินเทอร์เน็ต โทรศัพท์มือถือรวมทั้งของเล่นต่าง ๆ ในยุคดิจิทัล ส่งผลให้เด็กในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการแต่งตัว รูปแบบของการแสดงออก มีระบบคิดและกระบวนการทางสารสนเทศที่แตกต่างจากคนรุ่นก่อนหน้าที่มีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ต หรือเทคโนโลยีที่เป็นดิจิทัลในระดับน้อย (สมหมาย อ่ำ ดอนกลอย, 2556, หน้า 1) ในขณะที่โครงสร้างและระบบการศึกษายังบริหารและจัดการภายใต้กฎ ระเบียบ กติกา และแบบแผนการปฏิบัติรูปแบบเดิมส่งผลให้เกิดปัญหาและความไม่คล่องตัวในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา อีกทั้ง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังเป็นปัญหา ทั้งเรื่องการขาดแคลนครูในบางสาขา ครูไม่ครบชั้น อัตราส่วนครูต่อนักเรียนและนักเรียนต่อห้องไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างยิ่ง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 131) ในขณะเดียวกันผลการสำรวจความต้องการของครูผู้สอนทางการศึกษา พบว่า ปัญหาที่ครูพบมากที่สุด คือ ปัญหาสุขภาพใจ สูงถึงร้อยละ 74.05 (ภรณ์ ลัคนากิเศรษฐ์ และธนิตรา สุทธนันต์, 2564) สาเหตุหลักเกิดจากภาระงานของครูเนื่องจากภาระงานของครูในเรื่องเอกสารมีปริมาณที่มาก และเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่ระบบกำหนดให้ต้องทำทั้งงานวัดผล งานวิชาการ งานธุรการ งานงบประมาณ ครูจึงไม่สามารถพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ครูจำนวนมากตัดสินใจเดินออกจากอาชีพแม่พิมพ์ของชาติ (กนก วงษ์ตระหง่าน, 2564) การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสถานศึกษา ควบคู่กับการปรับปรุงแก้ไขปัญหาและการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ครู และครูผู้สอนทางการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจะส่งผลให้หน่วยงานและสถานศึกษาสามารถบริหารและจัดการศึกษาที่แสดงความรับผิดชอบต่อคุณภาพมาตรฐานให้แก่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 131) และจะทำให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ได้รับการพัฒนาและเอาใจใส่อย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อศักยภาพสูงสุดในการทำงานโดยเฉพาะในยุคสมัยที่คนถือเป็นทุนทรัพย์ที่สำคัญและมีคุณค่าขององค์กร การดูแลรักษาและพัฒนาระบบคนให้ดีและมีคุณภาพ ย่อมช่วยสร้างการเจริญเติบโตและความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กร (พัชรา วาณิชคิน, 2560, น. 23) ผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครู ปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยี

มาเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้นรวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะทัดเทียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่นและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (สมหมาย อ่ำดอนกลอย, 2556, น. 6-7)

ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและการพัฒนาครูผู้สอนให้มีคุณภาพต่อผลลัพธ์สู่องค์กรแห่งความสุขผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมี คุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสม ซึ่ง Katz (1995, p. 33) ได้กล่าวถึงทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skills) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) และทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) ส่วน ชัยยนต์ เพาพาน (2559, น. 304) ได้กล่าวว่า ทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะต่าง ๆ ได้แก่ คิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาการสื่อสารการทำงานเป็นทีม เทคโนโลยีและดิจิทัล การตัดสินใจผลสัมฤทธิ์ มนุษย์สัมพันธ์ และคุณธรรมจริยธรรม (นุสรา พูลสุด และคณะ, 2564) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นผู้มีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรมและประสิทธิภาพทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถสนองต่อการแข่งขันและทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถจะช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ และเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ทั้งนี้ ผู้บริหารจะต้องมีความมุ่งมั่นและจริงจังในการพัฒนางานในสถานศึกษาอย่างแท้จริง การที่สถานศึกษาจะมีภารกิจให้มีประสิทธิภาพได้มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาและริเริ่มงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายผู้บริหารต้องเป็นครูผู้สอนหลักในการประสานสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้ภารกิจต่าง ๆ สามารถดำเนินไปได้ด้วยความราบรื่นและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษามากที่สุด (นุสรา พูลสุด และคณะ, 2564)

จันทร์จิรา พรหมเมตตา และคณะ (2562) ได้กล่าวว่า ความชำนาญของผู้บริหารในการบริหารจัดการให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติกิจกรรมการควบคุมการดำเนินงาน การทำงาน การนำเอากลยุทธ์และกระบวนการต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร มุ่งสู่การสร้างความสำเร็จขององค์กรผ่านการทำงานด้วยความสุข จุดเริ่มต้นขององค์กรแห่งความสุข คือ การเพิ่มคุณค่าของคนให้เป็นคนสำคัญ เมื่อคนมีคุณค่ามากขึ้นเป็นคนสำคัญขององค์กร การพัฒนาคนจึงต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร กระบวนการทั้งหมดนี้เรียกว่า กระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของคน จะเห็นว่าในขณะนี้รัฐบาลนั้นก็ให้ความสำคัญกับความสุขของวงการการศึกษา พลตำรวจเอก เพิ่มพูน ชิดชอบ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ กล่าวว่า การดำเนินงานของ

กระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) จะอยู่ภายใต้กรอบรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลมาขับเคลื่อน เพื่อร่วมกันยกระดับคุณภาพ การศึกษาเต็มกำลังความสามารถอย่างเป็นกลยุธมิตรต่อกัน ภายใต้แนวทางการทำงาน “จับมือไว้ แล้วไปด้วยกัน” และใช้สำนวนที่เข้าใจง่ายคือ “เรียนดี มีความสุข” เพื่อเดินทางยกระดับคุณภาพ การศึกษาไปด้วยกัน ซึ่งการเรียนการสอนจำเป็นต้องเริ่มจากความสุขทั้งผู้เรียน ผู้สอน และผู้ปกครอง เมื่อมีความสุขจะส่งผลให้การเรียนดีขึ้น เมื่อการเรียนดีขึ้นจะส่งผลกลับไปทำให้มีความสุขมากยิ่งขึ้น นางนันทวิภรณ์ จันตะพรมมา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีความตื่นตัวในนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” กระทรวงศึกษาธิการได้ให้โรงเรียนในสังกัดเริ่ม ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” อย่างพร้อมเพรียงกัน โดยทุกโรงเรียนได้ทำ Action Plan ของตนเองขึ้นมาเพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนให้มีความสุข โดยแต่ละโรงเรียนจะมีการกำหนด ไว้ชัดเจนว่า ความสุขของนักเรียน คืออะไร ความสุขของครูและครูผู้สอนคืออะไร และความสุข ของผู้ปกครอง คืออะไร สู่การเป็นองค์กรคุณภาพ สร้างคนดี มีความสุข ตามหลักพุทธธรรม กล่าวได้ว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สามารถสร้างองค์กรแห่งความสุขได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีทักษะในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 ด้าน 1) ทักษะด้านการสื่อสาร 2) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ทักษะด้าน เทคนิค 4) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 5) ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล และ 6) ทักษะด้านวิสัยทัศน์ จากทักษะของผู้บริหารในสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นทั้ง 6 ทักษะนั้นสามารถนำสถานศึกษาไปสู่ องค์กรแห่งความสุขตามแนวความคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ของสำนักสนับสนุนสุข ภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน 1) ด้านการเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี (Happy Body) 2) ด้านการเป็นผู้ที่มีน้ำใจ (Happy Hear) 3) ด้านการเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) 4) ด้านการเป็นผู้รัก การเรียนรู้และเป็นผู้มีอาชีพในงาน (Happy Brain) 5) ด้านการเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) 6) ด้านการเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) 7) ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแล ครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) และ 8) ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ความสุขในการทำงานของครูผู้สอน ในองค์กรเป็นเรื่องจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ในการทำวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กร แห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลของ การศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนา ตนเอง วางแผน แก้ไข ตลอดจนการบริหารงานที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 และเป็นแนวทางในการ

บริหารจัดการด้านบุคคลและพัฒนาปรับปรุงปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และสามารถสร้างองค์กรแห่งความสุขในการทำงานต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เป็นอย่างไร
2. องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เป็นอย่างไร
3. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 หรือไม่
4. สมการถดถอยพยากรณ์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2 เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
2. เพื่อศึกษาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
3. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2
4. เพื่อสร้างสมการถดถอยพยากรณ์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 7 อำเภอ รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,167 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 7 อำเภอ รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,167 คน ทั้งหมด 144 โรงเรียน จากนั้นผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเปิดตารางการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรของเครซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 291 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนแต่ละอำเภอ ประกอบด้วย อำเภอปัว อำเภอเชียงกลาง อำเภอท่าวังผา อำเภอสองแคว อำเภอบ่อเกลือ อำเภอทุ่งช้าง และอำเภอเฉลิมพระเกียรติ

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 จากการศึกษาประเด็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยการสังเคราะห์ตัวแปรจาก ทฤษฎี แนวคิดของนักวิชาการ เอกสารงานวิจัย ได้ 6 ด้าน ดังนี้

- 2.1.1 ทักษะด้านการสื่อสาร
- 2.1.2 ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์
- 2.1.3 ทักษะด้านเทคนิค
- 2.1.4 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
- 2.1.5 ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล
- 2.1.6 ทักษะด้านวิสัยทัศน์

2.2 จากการศึกษาประเด็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามแนวความคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2566) ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

- 2.2.1 ด้านการเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี (Happy Body)
- 2.2.2 ด้านการเป็นผู้ที่มีน้ำใจ (Happy Hear)
- 2.2.3 ด้านการเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax)
- 2.2.4 ด้านการเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงาน (Happy Brain)
- 2.2.5 ด้านการเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul)
- 2.2.6 ด้านการเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money)
- 2.2.7 ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family)
- 2.2.8 ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาน่าน เขต 2 โดยผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปร ดังนี้

3.1 ตัวแปรต้น คือ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

- 3.1.1 ทักษะด้านการสื่อสาร
- 3.1.2 ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์
- 3.1.3 ทักษะด้านเทคนิค
- 3.1.4 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
- 3.1.5 ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล
- 3.1.6 ทักษะด้านวิสัยทัศน์

3.2 ตัวแปรตาม คือ องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่

- 3.2.1 ด้านการเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี (Happy Body)
- 3.2.2 ด้านการเป็นผู้ที่มีน้ำใจ (Happy Hear)
- 3.2.3 ด้านการเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax)
- 3.2.4 ด้านการเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงาน (Happy Brain)
- 3.2.5 ด้านการเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul)
- 3.2.6 ด้านการเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money)
- 3.2.7 ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family)
- 3.2.8 ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society)

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

วิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาน่าน เขต 2 จำนวน 144 แห่ง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ ความสามารถ กลยุทธ์ วิธีการต่าง ๆ มาบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคที่มีเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนเป็นอย่างมาก มีสภาพแวดล้อมการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาและบรรลุเป้าหมายสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 6 ทักษะ ดังนี้

1.1 ทักษะด้านการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความรู้ และการแสดงความคิดเห็น ได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง รวมถึงการพูดโน้มน้าว เจรจาต่อรองกับครูผู้สอนในสถานศึกษาและองค์กรภายนอก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการสื่อสาร คือการพูด การอ่าน การเขียนที่มีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพนั้นช่วยให้คนในองค์กรเกิดการรับรู้ร่วมกัน เข้าใจกัน เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน ลดความขัดแย้งในองค์กร ส่งผลให้สถานศึกษาเกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นแล้วผู้บริหารสถานศึกษายังต้องสามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลหรือองค์กรภายนอกได้

1.2 ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดวิเคราะห์สถานการณ์ ปัญหา เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยการคิดนอกกรอบหาวิธีการสร้างสิ่งใหม่ ๆ และนำความรู้เดิม ประสพการณ์การเดิมมาประยุกต์ใช้ร่วมกัน ก่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา วางแผน สร้างผลงาน สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับสถานศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.3 ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงาน โดยการใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษา เช่น การใช้เทคนิควางแผนและกำหนดนโยบาย การใช้เทคนิคการสั่งการ การใช้เทคนิคการมอบหมายงาน การใช้เทคนิคในการสื่อสาร การใช้เทคนิคในการนำเสนอ การใช้เทคนิคการประเมินการสอน รวมถึงการใช้เทคนิคในการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย คล่องแคล่ว สามารถเป็นตัวอย่างให้แก่ครูผู้สอนในสถานศึกษาได้ ส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.4 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างความสัมพันธ์ต่อองค์กรและชุมชนรวมถึงภายนอกองค์กร การพบปะ การสื่อสาร ล้วนมีความสำคัญอย่างมากกับการบริหารงาน ผู้บริหารต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น ๆ สร้างการยอมรับนับถือ การให้ความร่วมมือในการติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลต่อบุคคล ตลอดจนองค์กรต่อองค์กร ก่อให้เกิดความเชื่อมโยง เพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อชุมชนรอบข้างสถานศึกษา มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.5 ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารที่นำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน นำเสนอผลงานการพัฒนาหลักสูตร การประเมินผลงาน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่อสื่อสารระหว่างบุคคล ทำให้การสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งในรูปแบบของอีเมล การประชุมออนไลน์ หรือการใช้แพลตฟอร์มสื่อสารอื่น ๆ และยังสามารถทำงานร่วมกันโดยใช้ เครื่องมือการทำงานร่วมกัน

ออนไลน์ เอกสารที่แชร์ได้ระหว่างทีม และการใช้พื้นที่ทำงานออนไลน์เพื่อการทำงานร่วมกัน รวมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนและโรงเรียนด้านต่าง ๆ ผ่านเว็บไซต์ไลน์ และเฟสบุ๊ก

1.6 ทักษะด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในกำหนดทิศทางเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม โดยสร้างบนพื้นฐานของค่านิยมร่วม ปรัชญาที่ร่วมกัน ความคิดที่คล้ายกัน และความเชื่อที่ร่วมกัน เน้นไปที่การสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่สมดุลและยั่งยืน ยอมรับความสามารถของครูผู้สอนหรือผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกัน สร้างความร่วมมือของครูผู้สอนภายในองค์กรให้มีกรอบแนวคิดที่เป็นร่วมใจและมีความพร้อมที่จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่ทิศทางหรือแนวทางที่เดียวกัน รวมถึงการสร้างภาพในอนาคตที่ทุกคนในองค์กรต้องการและยินดีที่จะทำงานร่วมกันเพื่อเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความรู้สึกผูกพันและทุ่มเทในการพัฒนาและประสานงานเพื่อให้องค์กรเติบโตและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้

2. องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพและผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น สร้างความสุขและความพอใจในการทำงานโดยการร่วมมือร่วมใจกันเพื่อให้ทำงานเป็นบ้านหลังที่สอง พัฒนาและสนับสนุนครูผู้สอนให้มีเป้าหมาย มีคุณภาพชีวิตที่ดีและให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา มีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การที่ได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและความปลอดภัยใน ซึ่งทำให้เกิดความสนุกสนานและความพยายามในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การสร้างความสุขจากภายในจิตใจ จะส่งผลให้ครูผู้สอนประสบความสำเร็จทั้งด้านการงานและด้านชีวิตส่วนบุคคล ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนายั่งยืนตามแนวความคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี (Happy Body) คือ ครูผู้สอนทางการศึกษาเป็นผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน

2.2 ด้านการเป็นผู้ที่มีน้ำใจ (Happy Heart) คือ ครูผู้สอนทางการศึกษาเป็นผู้ที่มีน้ำใจ คิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรับทราบของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่าง ๆ

2.3 ด้านการเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือ ครูผู้สอนทางการศึกษาเป็นผู้ที่รู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตเมื่อชีวิตในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียดต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

2.4 ด้านการเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงาน (Happy Brain) คือ ครูผู้สอนทางการศึกษาเป็นผู้ที่ศึกษาหาความรู้ รู้จักพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.5 ด้านการเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) คือ ครูผู้สอนทางการศึกษาเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะ หิริโอตตัปปะ (ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่น ๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิตมีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา เป็นต้น

2.6 ด้านการเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ ครูผู้สอนทางการศึกษาเป็นผู้ที่ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้ย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้

2.7 ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) คือ ครูผู้สอนทางการศึกษามีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัวและครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

2.8 ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society) คือ ครูผู้สอนทางการศึกษาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมี 2 ระดับ คือ สังคมในที่ทำงาน กับสังคมนอกที่ทำงาน

3. ครูผู้สอน หมายถึง ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 2

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 สามารถนำข้อมูลสารสนเทศนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ให้มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขต่อไป

2. ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 สามารถนำข้อมูลสารสนเทศนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและสร้างองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา เรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. บริบทของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2 ความหมายของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3 ความสำคัญของทักษะผู้บริหารสถานศึกษา
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา
 - 4.1 ความหมายของความสุข
 - 4.2 ความหมายขององค์กรแห่งความสุข
 - 4.3 ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข
 - 4.4 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข
 - 4.5 ความสุข 8 ประการ
 - 4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุข 8 ประการกับองค์กรแห่งความสุข
 - 4.7 ประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุข
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยในประเทศ
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

บริบทของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่กำกับดูแลการจัดการศึกษา

ชั้นพื้นฐานของพื้นที่ 7 อำเภอทางตอนเหนือของจังหวัดน่าน มีที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค สถานที่ตั้งเลขที่ 418 หมู่ที่ 8 บ้านปรังค์พัฒนา ตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน รหัสไปรษณีย์ 55120 โทรศัพท์ 054-791510 โทรสาร 054-791250 เว็บไซต์ www.nan2.go.th มีเขตบริการที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบในการจัดการศึกษาครอบคลุมพื้นที่ใน 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอท่าวังผา อำเภอสองแคว อำเภอปัว อำเภอเชียงกลาง อำเภอทุ่งช้าง อำเภอบ่อเกลือและ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 144 แห่ง ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2567

สภาพภูมิศาสตร์ของเขตพื้นที่การศึกษา พื้นที่ส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นภูเขาสูงชัน สลับกับที่ราบลุ่มแม่น้ำระหว่างหุบเขา เนื้อที่ประมาณ 3,940,415 ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ทิศใต้	ติดต่อกับ อำเภอเมืองน่านและอำเภอสันติสุข
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ อำเภอปง จังหวัดพะเยา

ทิศทางการพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 มีภารกิจหลักในการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ผู้เรียนในเขตพื้นที่บริการ 7 อำเภอของจังหวัดน่าน ได้แก่ อำเภอท่าวังผา อำเภอสองแคว อำเภอปัว อำเภอเชียงกลาง อำเภอทุ่งช้าง อำเภอบ่อเกลือและอำเภอเฉลิมพระเกียรติ ซึ่งการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาเพื่อเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศ โดยมีเป้าหมายผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะที่จำเป็นสามารถแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวินัย มีนิสัยใฝ่การเรียนรู้ และเป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่ มีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ในระยะเวลาการดำเนินงานในช่วง 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“มุ่งจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพและมาตรฐานสากล บนวิถีความเป็นไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่สังคมอนาคตที่สมดุลและยั่งยืน”

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพและมาตรฐานสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย
3. พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะในศตวรรษที่ 21
4. พัฒนาครูและครูผู้สอนทางการศึกษาให้จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลโดยใช้วิจัยและนวัตกรรมเป็นฐาน

5. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. นักเรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน มีขีดความสามารถในการแข่งขัน
3. นักเรียนทุกคนเป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ ดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีความสุข
4. ครูและครูผู้สอนทางการศึกษาจัดการเรียนรู้ได้อย่างมืออาชีพ
5. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
6. สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้บริการทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

ค่านิยม (Values): สพป.น่าน เขต 2 ก้าวล้ำคุณภาพ Next Normal, Next Quality

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542) ในหมวดที่ 7 ได้กำหนดไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ครูผู้สอนวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาทั้งของภาครัฐและเอกชน ซึ่งการที่จะเป็นผู้บริหารได้ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามกฎหมายกำหนด

จรัส พังเรว (2558) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นผู้นำและบริหารจัดการภารกิจ ของโรงเรียนให้บรรลุ

เป้าหมายโดยใช้ความรู้ความสามารถในการปกครอง บังคับบัญชาสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ประสานงานและตัดสินใจ ทั้งนี้เพื่อให้บังเกิดผลสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สามารถ พองศิริ (2558) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้นำทางการศึกษา มีบทบาทและหน้าที่ซึ่งเกี่ยวข้องกันทั้งคน เงิน วัสดุ วิธีการ บทบาทและหน้าที่ จะต้องแสดงออกมาตามเป้าหมายที่ตั้งไว้คือ การจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพ กล่าวคือ ผลผลิตที่เป็นนักเรียนจะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์

สดุดี จีระออน (2561, น. 12) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ครูผู้สอนวิชาชีพที่เป็นหัวหน้าหรือเป็นผู้นำในงานทุกด้านในสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการบริหารกิจการต่างๆภายในสถานศึกษาและนำเอานโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามาบริหารจัดการภายในสถานศึกษาของตนให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรองค์กรที่กำหนดไว้

คมสันต์ วงษ์ชาลี (2561, น. 15) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ที่มีอำนาจตามกฎหมาย ให้เป็นผู้นำในการดำเนินการให้สถานศึกษาหรือองค์กรต้นสังกัดอยู่โดยสามารถใช้วิธีการต่าง ๆ ที่คิดว่าเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานและเกิดประสิทธิผล นำความสำเร็จตามเป้าหมายสู่สถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ครูผู้สอนที่รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชนในการดำเนินงานตามแนวปฏิรูป การเรียนรู้ในสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลได้เพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนและสร้างพลังแห่งการร่วมแรงร่วมใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในองค์กรเป็นผู้นำและบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา การเป็นผู้บริหารนั้นต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามกฎหมายกำหนด บุคคลที่ดำรงตำแหน่งนี้มีหน้าที่ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถพัฒนาการศึกษา และจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ในสถานศึกษา ทั้งคน เงิน วัสดุ และวิธีการ สามารถกำหนดวิธีการทำงานอย่างมีระบบ เพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคม นอกจากนั้นผู้บริหารยังเป็นบุคคลในการผลักดันและสร้างพลังร่วมมือในองค์กรการศึกษา

ความหมายของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

สุภาพร บุญมาก (2552, น. 23) ทักษะการบริหาร หมายถึง การบริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งกับผู้บริหารในทุกระดับและการเป็นผู้บริหารที่ดีมีประสิทธิภาคนั้นขึ้นอยู่กับทักษะ 3 ประการ คือ 1) ทักษะด้านเทคนิค (technical Skills) 2) ทักษะด้านมนุษย (human Skill) และ 3) ทักษะด้านมโนภาพ (Conceptual Skill) ซึ่งมีผู้บริหารจำเป็นต้องฝึกฝนทักษะทั้ง 3 ประการ ให้เกิดความชำนาญ แต่เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ส่งผลต่อองค์กรและต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีทักษะการบริหารที่บูรณาการการบริหาร การศึกษาปรับเปลี่ยนกระบวนการให้สอดคล้องกับบริบทแห่งความเปลี่ยนแปลง

แพรวดา สอนง้วน (2557, น. 24) ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ความรู้ความสามารถด้านศักยภาพ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาได้โดยการเรียนรู้ และฝึกฝน แสดงออกในรูปการณ์กระทำในการนำเอาทรัพยากร ปัจจัยทางการบริหารมาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มีสัช สาเมาะ (2558, น. 90) บริหารงานของผู้บริหารเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะคอยเป็นตัวขับเคลื่อนการบริหารของผู้บริหาร ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งมีทักษะสำคัญที่ผู้บริหารทุกคนจะต้องตระหนักและขาดมิได้ 4 ด้านด้วยกัน ประกอบด้วย ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านความคิดรวบยอด และทักษะด้านวิชาการ ซึ่งในงานวิจัยส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญกับทักษะทั้ง 4 ด้านดังกล่าว โดยได้นำมาตั้งไว้เป็นประเด็นต้น เพื่อทำการศึกษาวิจัย งานวิจัยส่วนใหญ่ พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านยังมีอีกหลายข้อคำถามที่จะต้องมีการพัฒนาต่อไป ดังนั้น ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรคำนึงถึง ประเด็นหลักใน 4 ด้านนี้ให้มากเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพต่อไป

มนิรัตน์ คำจำปา (2558) กล่าวว่า ทักษะการบริหาร คือ ความชำนาญของผู้บริหารในการบริหารจัดการให้บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เป็นความสามารถในการควบคุม ดำเนินกิจการ การทำงานของสถานศึกษาโดยการนำเอากลยุทธ์และกระบวนการต่าง ๆ มาพัฒนาพัฒนาองค์กรให้เป็นตามเป้าหมาย โดยใช้ทักษะการบริหารซึ่งทักษะเหล่านี้ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลและสามารถฝึกฝนทักษะเหล่านี้ขึ้นมาได้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

สุริยา ทองยัง (2558, น. 11) ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิด ปัญญาในการบริหารงานภายในองค์กร เป็นทักษะของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาได้ และเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างทักษะด้านอื่น ๆ ทำให้การทำงานหรือกระทำให้บรรลุสู่เป้าหมายปลายทางขององค์กรอย่างรวดเร็วและถูกต้อง โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ ที่มีอยู่โดยผ่าน

กระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบ เพื่อให้การบริหารงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ไกรสร เจียมทอง (2561, น.9) กล่าวว่า ทักษะการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมี ทั้งศาสตร์ และศิลปะ มีความรู้ความชำนาญ มีความสามารถในการดำเนินกิจกรรมบริหารเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องรวดเร็ว

ดำเนิน เพียรคำ (2561, น. 4) ได้กล่าวถึง ทักษะการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการบริหารที่ใช้ศาสตร์และศิลปะทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความแตกต่างกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาโดยความรู้และความชำนาญในการบริหารและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการใช้ความรู้และทักษะที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนั้นแล้วยังต้องใช้ศาสตร์และศิลปะในการทำงานร่วมกับผู้คน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของทักษะผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, น. 8) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาว่าเป็นการบริหารนิติบุคคลขององค์กร โดยมีรูปแบบกระจายอำนาจ

สุตา สุวรรณภิรมย์ (2551, หน้า 3-4) กล่าวว่า ความสำคัญของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การที่ผู้บริหารมีทักษะการบริหารซึ่งจะทำให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะการบริหารของผู้บริหารคือผู้นำจะสามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือกันปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์เป็นการเพิ่มระดับแรงจูงใจ ให้ทุ่มเทปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดี ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นทักษะผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยอีกประการหนึ่งที่ทำให้องค์กรพัฒนา

สัμμα ธนินิธย์ (2553, น. 7) กล่าวว่า ความสำคัญของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ทักษะของผู้นำ ผู้นำ คือ คนที่สามารถโน้มน้าวจูงใจลูกน้องให้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์มีการเพิ่มระดับแรงจูงใจ ทำให้เกิดความจงรักภักดี ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยอีกประการหนึ่งที่ทำให้องค์กรพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การสร้างทีมงานเพราะเป็นการร่วมมือหรือรวมพลังในการพัฒนาแก้ปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนพนักงานสามารถตรวจสอบพฤติกรรมของตนเองและสาเหตุของการกระทำอันนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการทำงานและส่งผลถึงความประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กร

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557, น. 12) กล่าวว่า ความสำคัญของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลในองค์กรร่วมมือกันทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของทักษะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จและการพัฒนาสถานศึกษา ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษาวางไว้ นอกจากนั้นทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายังช่วยสร้างแรงจูงใจ ช่วยสร้างให้คนในองค์กรทำงานร่วมกันได้ ซึ่งจะทำให้สถานศึกษานั้นเกิดการพัฒนาเกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

Drake & Roe (1986, p. 32) ได้เสนอแนวคิด ว่า ทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา ควรมีด้วยกัน 5 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) ผู้บริหารที่มีทักษะนี้ จะมีความสามารถในการเข้าใจหน่วยงานในทุกลักษณะ หรือเรียกได้ ว่าเก่งคิด สามารถเห็นได้ว่างานใดสัมพันธ์กับงานใด ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงจะมีผลกระทบต่อส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างไร ผู้นำที่ดีจะต้องสามารถเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สามารถวิเคราะห์อย่างเป็นระบบว่าอะไรเป็นสาเหตุ อะไรคือผลที่จะตามมา สามารถวิเคราะห์การโยงใยของปัญหาและหาแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรัดกุม
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ทุกประเภทหรือเรียกว่าเก่งคน มีความสามารถในการเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน มีความสมดุลระหว่างคนกับงาน รู้จักยอมรับเมื่อตนเองมีข้อบกพร่อง ผู้บริหารจะต้องรู้จักตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง เข้าใจผู้อื่น ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
3. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการบริหารงานให้บรรลุผล หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเก่งงานมักจะเป็นงานที่เกี่ยวกับกิจกรรมเฉพาะอย่าง
4. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills) เป็นทักษะที่ต้องใช้ความสามารถหลายด้าน ทั้งด้านเทคนิควิธีการ การใช้สื่อการเรียนการสอน การพูด การอธิบายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในห้องเรียน ความเป็นกันเองของผู้เรียนผู้บริหารในฐานะผู้นำทางการเรียนการสอนจึงควรมีทักษะด้านนี้
5. ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skill) ทักษะทางด้านนี้ สามารถพัฒนาให้กว้างขวางได้ ซึ่งเป็นส่วนช่วยในการปฏิบัติงานในระดับสูง ๆ ขึ้นอีกด้วยผู้บริหารที่เป็นผู้นำทาง

การศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีทักษะด้านความรู้ความเข้าใจ และสติปัญญาเหนือกว่าผู้บริหารทั่วไป การมีความรู้ ความเข้าใจ และสติปัญญาสูงช่วยให้เกิดมรรคและผลต่อองค์การเป็นอย่างดี

Kennedy (2011) ได้จำแนกองค์ประกอบของทักษะภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงการทำงานในศตวรรษที่ 21 ไว้ในบทความที่ชื่อว่า Leadership for System Transformation ว่า ผู้บริหารควรมีทักษะดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ (Visionary)
2. มีความกระตือรือร้น (Energetic)
3. มีความมั่นใจและกล้าหาญ (Confident and Courageous)
4. ความร่วมมือ (Collaborative)
5. มีความยืดหยุ่น (Resilient)

แพรวดา สนองพันธุ์ (2557, น. 5-9) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ความสามารถในด้านศักยภาพ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สามารถพัฒนาได้โดยการเรียนรู้และฝึกฝนและแสดงออกมาในรูปของการกระทำโดยการนำเอาความรู้ การจัดสรรทรัพยากร การจัดการศึกษาหรือการนำปัจจัยทางการบริหาร มาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรให้เกิดมีประสิทธิภาพ

1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) หมายถึง ผู้บริหารมีการใช้เทคนิคในการคิดเชิงกลยุทธ์ วางแผนกำหนดนโยบายและทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีเทคนิคในการตัดสินใจที่คำนึงถึงความถูกต้องเหมาะสม บนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ นอกจากนี้จะต้องมีเทคนิคในการสั่งการ การมอบหมายงาน การประเมินการสอนงาน รวมทั้งเทคนิควิธีการในการปฏิบัติงานตามภารกิจต่าง ๆ การจัดกิจกรรมที่หลากหลายน่าสนใจ ผู้บริหารจะต้องรู้เทคนิคในการใช้สื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว และมีเทคนิคในการระดมความคิดเห็น ใช้ความคิดสร้างสรรค์และการทำงานแบบมีความร่วมมือ

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) หมายถึง การบริหารที่มีความยืดหยุ่น เข้าใจในความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมของบุคคลและวัฒนธรรม การมีมนุษยสัมพันธ์และอัธยาศัยที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ ยอมรับนับถือให้เกิดรักทุกคนซึ่งกันและกัน เป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างความศรัทธาแรงบันดาลใจแก่บุคคลรอบข้าง สามารถทำงานเข้ากับคนได้ทุกประเภท มีความเป็นกันเอง ทำงานกันแบบครอบครัวพี่น้องและเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้จะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบร่วมมือและเป็นประชาธิปไตย เปิดใจกว้าง มีมุมมองเปิดโลกทัศน์ใหม่ ๆ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและนำมาเชื่อมบูรณาการอย่างสร้างสรรค์ สร้างกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์กับชุมชนอย่างต่อเนื่อง ให้ความร่วมมือและบูรณาการชุมชน เช่น การให้ความรู้ที่มีประโยชน์ การให้บริการอาคารสถานที่ สร้างความร่วมมือกับชุมชนโดยรอบและสร้างเครือข่ายภายนอกองค์กร

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) หมายถึง ผู้บริหารสามารถมององค์กรเป็นภาพรวม ความสัมพันธ์และผลกระทบส่วนต่าง ๆ ขององค์กรจากส่วนย่อยเล็ก ๆ ไปหาส่วนรวมได้อย่างชัดเจน มีความรอบรู้ในรอบด้านทั้งแนวนโยบายการจัดการศึกษาข่าวสารสถานการณ์ต่าง ๆ ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกที่อาจจะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถวางแผนกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย ได้อย่างกว้างไกลและมีความชัดเจน ปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน รวมทั้งจัดองค์กรโครงสร้างหน้าที่ การกิจต่าง ๆ งานแต่ละส่วน ได้อย่างเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล และสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่จะเกิดขึ้นบนพื้นฐานจากความคิดรวบยอด มุมมอง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารได้อย่างน่าเชื่อถือ

4. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational Skills) หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ รู้จักแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ เข้าใจในหลักสูตรและจัดทำหลักสูตรที่เป็นการนำอัตลักษณ์ของชุมชนมาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของชุมชน ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เช่น การเรียนรู้แบบโครงงาน เป็นต้น มีการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็น เช่น ภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์ ส่งเสริมการผลิตหรือสร้างสื่อ นวัตกรรมและนำมาใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน จัดให้มีห้องปฏิบัติการที่เพียงพอ อุปกรณ์ครบครัน และมีอินเทอร์เน็ตที่ครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่ จัดให้มีห้องเรียนออนไลน์ ห้องสมุดดิจิทัลที่สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา จัดสภาพบรรยากาศอาคารสถานที่ ความสะอาดบริเวณต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการนิเทศอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง มีปฏิทิน มีตารางการนิเทศชัดเจน จัดครูผู้สอนให้สอนตามวิชาเอกหรือวิชาที่ถนัด เตรียมการทดแทนหากขาดครูผู้สอน รวมทั้งส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียนรายคนอย่างต่อเนื่องและสามารถบูรณาการแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา

5. ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) หมายถึง ผู้บริหารสามารถคิดนอกกรอบได้อย่างสร้างสรรค์ มีการนำมาประยุกต์เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถใช้ความรู้นำมาคิด เชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นระบบจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ได้อย่างเป็นองค์รวม วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลได้อย่างถูกต้องน่าเชื่อถือ แก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์และสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน สามารถคิดวิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัญหา ความต้องการเพื่อนำมาจัดทำนโยบายและก่อให้เกิดผลต่อการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ในอนาคต

6. ทักษะด้านการบริหาร (Administrative Skills) หมายถึง ผู้บริหารมีความเข้าใจในหลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสามารถนำหลักการมาประยุกต์และบริหารตามสถานการณ์ ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารทรัพยากรได้อย่างเป็นระบบและเกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้สามารถบริหารงบประมาณโครงการ กิจกรรม และทรัพยากรต่าง ๆ ได้สอดคล้อง

ตามแผนที่วางไว้ได้อย่างถูกต้องและโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด และให้ชุมชนเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษาและสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

7. ทักษะด้านการวางแผน (Planning Skills) หมายถึง ผู้บริหารมีการวางแผนงานและดำเนินตามเป้าหมาย มีความรู้ความเข้าใจและสามารถวางแผนได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สามารถวางแผนร่วมกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการคุณภาพ การจัดการศึกษา แผนปฏิบัติการสถานศึกษาที่มุ่งให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อการศึกษาและสิ่งแวดล้อม และสามารถวางแผนได้อย่างมีเทคนิคมียุทธศาสตร์ มีการกำหนดกิจกรรม ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ระยะเวลา งบประมาณได้อย่างชัดเจน จัดทำปฏิทินกิจกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ และจัดลำดับ ความสำคัญของกิจกรรมหรือภาระงานได้อย่างชัดเจน และสามารถนำแผนที่วางไว้ไปสู่การปฏิบัติ อันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างแท้จริง

8. ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills) หมายถึง ผู้บริหารสามารถสื่อสารฟัง พูด อ่าน เขียนและสรุปได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน มีความตรง ประเด็นเข้าใจง่าย สื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาไทยในอาเซียนได้เป็นอย่างดี สามารถเจรจาต่อรอง โน้มน้าวและประนีประนอมเพื่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงาน สามารถเป็นผู้นำการประชุม การนำเสนอในที่สาธารณะได้อย่างมีอาชีพ รวมทั้งสามารถเผยแพร่ จัดประชาสัมพันธ์กิจกรรม มีการแสดงผลงานไปสู่ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภายนอกเป็นธรรมเนียมปกติต่อเนื่องและโดยวิธีการที่หลากหลาย และนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มช่องทางในการสื่อสาร เช่น Platform, Line, Facebook เป็นต้น

9. ทักษะด้านการประเมิน (Evaluation Skills) หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ ในหลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจ กระบวนการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถประเมินความสำเร็จของการจัดกิจกรรมและ โครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนได้ และยังมีการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ความดีความชอบต้องมีการประเมินอย่างโปร่งใส เป็นธรรมสามารถตรวจสอบได้ นอกจากนี้ยังสามารถประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาได้ และสามารถสร้างเครื่องมือที่มีความเที่ยงตรง มีเกณฑ์และ ตัวชี้วัดที่ชัดเจนถูกต้องครอบคลุมเนื้อหา สามารถประเมินได้หลากหลายวิธีการทั้งที่เป็นระบบ และไม่เป็นระบบ รวมถึงสามารถสะท้อนผลการประเมินได้อย่างรวดเร็ว เป็นระบบขั้นตอนมีความเหมาะสมเพื่อเสนอแนวทางปรับปรุงและพัฒนาได้ดีขึ้น

10. ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร และการบริหารจัดการ (Information and Communication Technology Management Skills) หมายถึง ผู้บริหาร สามารถใช้เป็นและนำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ ใช้ข้อมูลสารสนเทศที่

ทันสมัยมีความสร้างสรรค์ศึกษาเรียนรู้จากหลากหลายแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือเพื่อการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ผลงานของสถานศึกษาไปสู่องค์กรภายนอกได้อย่างต่อเนื่อง จัดให้มีการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้ปกครองเข้ามาติดต่อหรือติดตามในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สามารถตรวจสอบพฤติกรรมการเรียนรู้ของบุตรหลานได้ รวมทั้งใช้เครือข่ายเทคโนโลยีในการจัดการบริหารจัดการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ หมวดยุค สามารถเรียกใช้งานได้อย่างง่ายสะดวกรวดเร็วทุกที่ทุกเวลา และใช้เทคโนโลยีในการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์

11. ทักษะการสร้างทีมงาน (Team Building Skills) หมายถึง ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคม มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีความเป็นผู้ตามที่ดีได้เหมาะสมกับสถานการณ์มีการสร้างความไว้วางใจ ความสามัคคีและบรรยากาศในการทำงานที่ดีสร้างคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมขององค์กรที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้ทุกคนในองค์กรรู้สึกถึงการมีความสำคัญและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ให้ทุกคนในทีมร่วมกันระดมความคิดช่วยกันแก้ปัญหาและรับผิดชอบร่วมกัน สนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเอง มีการแบ่งปันความรู้สามารถแนะนำสอนงานช่วยเหลืองานในกระบวนการทำงานของทีม ผู้บริหารนำพาและพัฒนาบุคลากรให้สามารถเป็นผู้นำ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นวิทยากรระดับกลุ่ม เขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ รวมทั้งสร้างขวัญกำลังใจยกย่องชมเชยแก่ครูผู้สอนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงานขององค์กร

สุรียา ทองยัง (2558, น. 9) ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ใช้กระบวนการและกลยุทธ์ในการนำเอาทรัพยากรทางการบริหารมาบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยการฝึกฝนและพัฒนาเป็นประจำ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1. ทักษะด้านความรู้ความคิด เป็นความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิด ปัญญาในการบริหารงานภายในองค์กร เป็นทักษะของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาได้ และเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างทักษะด้านอื่น ๆ

2. ทักษะด้านเทคนิค เป็นความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของผู้บริหารในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีในการปฏิบัติงาน และสามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

3. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน เป็นความสามารถในการจัดการและการบริหารหลักสูตร การเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจสังคมและชุมชน ทักษะด้านนี้มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอน เป็นผู้มีความรู้และเป็นนักวิชาการที่ดี

4. ทักษะด้านมนุษย เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และรู้จักใช้คนให้ปฏิบัติงานในโรงเรียน เข้าใจสภาพความแตกต่างของมนุษย์ สามารถสร้างระบบความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานฝ่ายต่าง ๆ ได้

5. ทักษะด้านมโนภาพ เป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ทั้งหมดในองค์กร มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ภายในและภายนอกองค์กร

ศศิตา เพลินจิต (2558, น. 7) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีทักษะในการบริหารงานองค์กร โดยมีทักษะหน้าที่สำคัญอยู่ 5 ด้าน คือ

1. ทักษะด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวในหน้าที่และไม่เคร่งจนเกินไป ปรับให้เหมาะสมตามบริบทตามบทบาทหน้าที่ เพื่อเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานมีการแบ่งงานชัดเจนมีความรับผิดชอบส่วนตัว และความยืดหยุ่นในบริบทส่วนตัว ทั้งที่ทำงานและชุมชน กำหนดเกณฑ์และทำให้บรรลุตามมาตรฐานและเป้าหมายอย่างไม่มีอึดอัด

2. ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความเป็นผู้นำในทุกด้าน มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และความรู้ทางปัญญาเพื่อการพัฒนาและเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ด้านการวางแผน สร้างสรรค์การสร้างผลงาน รู้วิธีการนำเสนอการสื่อสารเปิดรับแง่มุมใหม่ ๆ ที่หลากหลายเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต

3. ทักษะด้านสังคมและทักษะทางวัฒนธรรม หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ การสื่อสาร การมีสานสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ข้อคิดเห็นต่าง ๆ การมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่าง ๆ ของผู้นำ การประสานเชื่อมความสัมพันธ์ที่มีเกิดการสร้างความร่วมมือกับผู้อื่นเพื่องานอันมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อยุบรวมกันและยอมรับข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม สามารถมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างนั้น

4. การเป็นผู้สร้างหรือผลิตรับผิดชอบเชื่อถือได้ หมายถึง ความรับผิดชอบต่อสังคมใส่ใจกับชุมชน มีการจัดการโครงการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน เพื่อบังคับเป้าหมายของงาน จัดเรียงลำดับความสำคัญให้เกิดผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันและยอมรับผลผลิตที่เกิดขึ้นด้วยความชื่นชม

5. ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้ที่เป็นตัวแบบและเป็นผู้นำ โดยใช้ทักษะการแก้ปัญหาเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ผลลัพธ์ที่ประสงค์ เป็นผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ยอมรับความสามารถของคณะทำงานหรือผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกัน สามารถกำหนดขอบข่ายของปัญหาวิเคราะห์และแก้ปัญหาด้วยความรับผิดชอบ

ชัยยนต์ เพาพาน (2559) เขียนหนังสือเรื่อง 10 Skills for Successful School Leaders สามารถสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับทักษะยุคใหม่ ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่สอดคล้องกันได้ ดังนี้

1. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and creative thinking skill)
2. ทักษะการแก้ปัญหา (Problem solving skills)
3. ทักษะการสื่อสาร (Communication skill)
4. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (Technological and digital literacy skills)
5. ทักษะด้านการบริหารองค์การ (Organizational management skills)
6. ทักษะการบริหารงานบุคคล (Personal management skills)
7. ทักษะทำงานเป็นทีม (Teamwork skills)
8. ทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ (Learning innovation skill)
9. ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร (Setting instructional direction skill)
10. ทักษะการรับรู้ไว (Sensitivity skill)
11. ทักษะการตัดสินใจ (Adjustment skill)
12. ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results orientation skill)
13. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skill)
14. ทักษะคุณธรรมจริยธรรม (Ethical-moral skills)

กรณีศึกษา เรดมอนด์ (2559, น. 9-12) ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงกระบวนการใช้ความสามารถความคล่องแคล่ว ความชำนาญ และมีอิทธิพลเหนือคนอื่นสามารถกระตุ้นจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการสื่อสาร ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะวิสัยทัศน์ และทักษะความร่วมมือ ดังนี้

1. ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการตีความวิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาสาระของสื่อ และมีวิธีการถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่ผสมผสานกันระหว่าง ศิลปะการพูดกับการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ โดยใช้เทคนิควิธีการผ่านสื่อเทคโนโลยีและอุปกรณ์ โดยนำความรู้ด้านวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ การรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยี การนำเสนอโดยแต่ละตัวแปรสังเกตมีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

- 1.1 การรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการตีความวิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาสาระของสื่อ ประเมินสื่อและสิ่งที่ได้รับโดยไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสื่อ ตระหนักถึงผลกระทบของสื่อที่มีต่อบุคคลและสังคม รู้จักเลือกรับและใช้สื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อตนเอง ชุมชนและสังคม

1.2 เทคโนโลยี (Technologies) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการนำความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

1.3 การนำเสนอ (Presentation) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงกระบวนการวิธีการสื่อสารเพื่อเสนอข้อมูล ความรู้ความคิดเห็นความต้องการไปสู่ผู้รับสาร โดยการถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่ผสมผสานกันระหว่างศิลปะการพูดกับการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ โดยใช้เทคนิควิธีการผ่านสื่อและอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสมและทำให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการนำเสนอ

2. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดสิ่งแปลกใหม่โดยการนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้สร้างสรรค์ผลงานเป็นผลงานที่แปลกใหม่ สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ ความคิดริเริ่ม ความท้าทาย ความยืดหยุ่นและจินตนาการ โดยแต่ละตัวแปรสังเกตมีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

2.1 ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการคิดสิ่งแปลกใหม่ไม่ซ้ำกับผู้อื่น โดยการนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ เกิดความเชื่อมั่นในตนเองกล้าคิดกล้าลองกล้าแสดงออกไม่กลัวต่อความไม่แน่นอน พร้อมที่จะเผชิญเสี่ยงสภาพการณ์ต่าง ๆ และสร้างสรรค์ผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มเป็นผลงานที่แปลกใหม่

2.2 ความท้าทาย (Challenge) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงการมีแรงบันดาลใจความมุ่งมั่นความกล้าเสี่ยงในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ โดยไม่กลัวความผิดพลาดและเปิดกว้างท้าทายในการทดลองในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการทำงานที่ยิ่งใหญ่และมีประสิทธิภาพ

2.3 ความยืดหยุ่น (Flexible) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ เป็นการคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย และเป็นการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ

2.4 จินตนาการ (Imagination) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงานและมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

3. ทักษะวิสัยทัศน์ (Vision skill) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย เพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ขององค์การ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนโดยการ

สื่อสาร โน้มน้าวใจหรือกระตุ้นให้ครูผู้สอนเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้น ส่งผลให้ครูผู้สอนมีจิตสำนึกที่ดีและมีความสุขในการปฏิบัติงาน เกิดความผูกพัน ต่อองค์กร สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ โดยแต่ละตัวแปรสังเกตมีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

3.1 การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างภาพอนาคตขององค์กรได้อย่าง ชัดเจน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และ นำมาวิเคราะห์สภาพการณ์ขององค์กรเพื่อกำหนดภาพในอนาคตที่พึงประสงค์และชัดเจนให้บรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ทันเวลาต่อเนื่องและโดยวิธีการที่หลากหลายและนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มช่องทาง ในการสื่อสาร เช่น Website, Line, Facebook เป็นต้น

3.2 การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Communicating) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน เกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ รวมถึง การโน้มน้าวใจหรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์และยอมรับในวิสัยทัศน์ว่าจะ สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้โดยเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับองค์กร

3.3 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการสร้างแรงบันดาลใจให้เห็นคุณค่างาน เห็นความ ท้าทาย สร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้โดยให้กำลังใจและเสริมสร้างความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีการกระตุ้นใจให้เกิดการทำงานเป็นทีมและมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

4. ทักษะด้านการประเมิน (Evaluative Skills) หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจใน หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจในการ ประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถประเมินความสำเร็จการจัดกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนได้ รวมทั้งสามารถประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ความดีความชอบ อย่างโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ ประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาได้ นอกจากนี้ สร้างเครื่องมือที่มีความตรงและความเที่ยง มีเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ชัดเจน ครอบคลุมเนื้อหาสามารถ ประเมินได้หลากหลายวิธีทั้งที่เป็นระบบและไม่เป็นระบบ รวมทั้งสามารถสะท้อนผลการประเมินได้ อย่างรวดเร็ว เป็นกัลยาณมิตรเพื่อเสนอแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น

5. ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร และการบริหารจัดการ (Information and Communication Technology Management Skills) หมายถึง ผู้บริหาร สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ ใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยจาก หลากหลาย แหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือเพื่อการตัดสินใจ นอกจากนี้ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเผยแพร่

ข้อมูล ประชาสัมพันธ์กิจกรรม ผลงานของสถานศึกษาไปสู่องค์กรภายนอกได้อย่างต่อเนื่อง จัดให้มีเทคโนโลยีสำหรับผู้ปกครองเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สามารถ ตรวจสอบ พฤติกรรมการเรียนรู้ของบุตรหลานได้ รวมทั้งใช้เครือข่ายเทคโนโลยีในการบริหารจัดการ จัดเก็บ ข้อมูลอย่างเป็นระบบ หมวดย่อย สามารถเรียกใช้งานได้ง่ายสะดวกรวดเร็วทุกที่ทุกเวลา และใช้ เทคโนโลยีในการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์

6. ทักษะด้านการสร้างทีมงาน (Team Building Skills) หมายถึง ผู้บริหารสามารถนำ องค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมและเป็นผู้ตามที่ดีได้เหมาะสมกับสถานการณ์ สร้างความไว้วางใจ ความสามัคคีและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในการ ปฏิบัติงาน สร้างให้ทุกคนมีความสำคัญและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ให้ทุกคนในทีมร่วมกันคิด แก้ปัญหาและรับผิดชอบร่วมกัน สนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเอง มีการแบ่งปันความรู้ สอนงาน ช่วยเหลือในกระบวนการทำงานของทีม นำพาและพัฒนาครูผู้สอนให้สามารถเป็นผู้นำ เป็นวิทยากร ในระดับกลุ่ม เขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ รวมทั้งสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องชมเชยและอำนวยความสะดวกในการทำงาน

คณินันต์ กิจวิธ (2560, น. 7-8) ได้สรุปทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ด้านการสร้างเครือข่าย ชุมชน ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยีด้านความซื่อสัตย์และคุณธรรม และด้านความมุ่งมั่นและพากเพียร ดังนี้

1. การเป็นนักคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดเชื่อมโยง ข้อมูลอย่างเป็นระบบจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ มีความสามารถคิดสร้างสรรค์ โดยไม่ยึดติดกับหลักการหรือข้อจำกัดเดิม และประยุกต์ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ นำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมและแก้ไขปัญหาอย่างได้ผล ก่อให้เกิด ผลดีต่อการพัฒนาสถานศึกษา

2. การสร้างเครือข่ายชุมชน หมายถึง ความสามารถในการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อกำหนดวิธีการพัฒนาสถานศึกษา สร้างแรงกระตุ้นในการ ทำงานร่วมกัน สนับสนุนส่งเสริมให้มีการสร้างกลุ่มของสมาชิกในสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการมี ส่วนร่วมของทุกคน สนับสนุนส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงามใน สถานศึกษา และสนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรในสถานศึกษา

3. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายในการพัฒนา สถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงได้ ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจและเป้าหมายในการทำงาน พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรมตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็น

จากทุกภาคส่วน บริหารงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ มีผลสำเร็จของงานบริหารสถานศึกษาเป็นที่ประจักษ์ เพื่อให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี กระจายหน้าที่ความรับผิดชอบและการตัดสินใจร่วมกันกับครูผู้สอนอย่างเหมาะสม สนับสนุนให้ครูผู้สอนได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ และมีการจัดระบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานที่ดี

4. การสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี หมายถึง ความสามารถในการฟัง พูดอ่าน เขียนสรุปได้ตรงประเด็น ชัดเจน มีความสามารถในการด้านภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี เจรจาต่อรอง โน้มน้าวเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์เพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม สามารถนำการประชุม นำเสนอในที่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมผลงานสถานศึกษาไปสู่ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภายนอกได้ทันเวลาต่อเนื่อง โดยวิธีการที่หลากหลายนำเทคโนโลยีมา用以เพื่อเพิ่มช่องทางการสื่อสาร อาทิเว็บไซต์ เฟซบุ๊ก ไลน์ เป็นต้น

5. ความซื่อสัตย์และคุณธรรม หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความตรงไปตรงมา ปฏิบัติตนตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น นำหลักการบริหาร หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ให้ความเคารพศรัทธาในเกียรติของตนและผู้อื่น มีความเป็นผู้นำ กล้าหาญในเชิงคุณธรรมจริยธรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง มีสัมมาคารวะ รู้จักบุคคลในชุมชนเปิดโอกาสให้ครูและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา และปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

6. ความมุ่งมั่นและพากเพียร หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ทุ่มเท กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เชื้อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้องอย่างมีเหตุผล มีจิตใจใฝ่บริการและรับใช้ประชาชนมีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมความเจริญงอกงามของครูและนักเรียน สนับสนุนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถเต็มตามศักยภาพ

พินลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, น. 39) ทักษะการบริหาร หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหาร ในการบริหารงานที่แสดงออกให้เห็นต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง ใน 5 ทักษะ ตามแนวคิดของ เดรก และ โร และ แคทซ์ ได้แก่ ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางการสอน และทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ

1. ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในการเข้าใจระบบโครงสร้างของคน โครงสร้าง ตำแหน่ง นโยบายการจัดการศึกษา และระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย เพื่อบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยให้บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในการทำงานให้บรรลุผล โดยใช้กระบวนการกลุ่มและเสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันภายในมหาวิทยาลัย ตลอดจนประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน

3. ทักษะทางด้านเทคนิค หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการดำเนินงานและเทคนิคต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรม รวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ

4. ทักษะทางการสอน หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน การพูด การอธิบาย เพื่อให้ผู้ฟังและนักศึกษาเกิดความเข้าใจ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ความเป็นกันเองกับบุคคลรอบข้าง จนสามารถสืบทอดให้อาจารย์ผู้เป็นตัวอย่าง และทำให้คณาจารย์เกิดความยอมรับและศรัทธา

5. ทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความรู้และสติปัญญาของผู้บริหารในการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, น. 8) กล่าวถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ทักษะต่าง ๆ ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการบริหารจัดการองค์กร ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัลและทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ดังนี้

1. ทักษะการสื่อสาร (communication skill) หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น ซึ่งอาจจะใช้วิธีการที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของสถานการณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการรับรู้ร่วมกัน และมีปฏิริยาตอบสนองต่อกัน ทำให้เกิดความร่วมมือ มีความชัดเจนในคำสั่งมอบหมายงาน สามารถเจรจาต่อรองโน้มน้าว และสร้างความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการให้คำแนะนำหรือชี้แนะให้ครูผู้สอนปฏิบัติตามได้อย่างโดดเด่น เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2. ทักษะการบริหารจัดการองค์กร (Skills in Organizational Management) หมายถึง กระบวนการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อที่จะก่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นการจัดระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ มีการบริหารโครงการ กิจกรรม ทรัพยากรและสามารถประยุกต์การบริหารจัดการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จัดให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและมอบหมายงานให้ครูผู้สอนปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and creative thinking skill) หมายถึง กระบวนการทางสมองในการแปลความหมายของข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือ สามารถเชื่อมโยงข้อมูลหรือสิ่งเร้าได้อย่างเป็นระบบจากส่วนย่อย ๆ ไปหาส่วนใหญ่ได้อย่างเป็นองค์รวมคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ เป็นแบบอย่างและกระตุ้นให้ ครูผู้สอนได้ ริเริ่มความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดผลดีในการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

4. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (Technological and digital literacy skills) หมายถึง การใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้อย่างสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสารการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์กิจกรรมสู่ชุมชน มีการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ และ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อการพัฒนาองค์การให้มี ความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

5. ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relations skill) หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความยืดหยุ่น เข้าใจความแตกต่างและความต้องการของแต่ละบุคคล มีวิธีการต่าง ๆ สร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความเข้าใจธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์ สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล และเสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกัน ภายในสถานศึกษาตลอดจนประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน

วัฒนธรรม ต่อชน (2561, น. 7) ได้ทำการสังเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติจนเกิดความเคยชิน และกระทำไปด้วยจิตสำนึกว่าเป็นคนดี เช่น ความซื่อสัตย์ มีวัฒนธรรม มีอุดมการณ์และปณิธานที่แน่วแน่ ตรงไปตรงมา ใช้ดุลยพินิจโดยปราศจากความลำเอียง มีความเข้าใจในวิชาชีพเป็นอย่างดีและพิจารณาข้อเท็จจริงต่าง ๆ อย่างยุติธรรม เป็นกลางและโปร่งใส

2. ด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง การมีศิลปะในการครองใจคน มีความรู้ความสามารถ กระตือรือร้น กล้าตัดสินใจ ทำงานเป็นทีม เลือกคนให้ถูกกับงาน บริหารแบบมีส่วนร่วม มีระบบติดต่อสื่อสารชัดเจน เป็นนักประสานความเข้าใจของทุกฝ่าย สามารถบริหารความขัดแย้งระหว่างบุคคลและประสานประโยชน์ให้เกิดกับองค์กรได้

3. ด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม หมายถึง ต้องเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ นำมาตีความและนำมาใช้ เสริมสร้างศักยภาพผู้บริหาร และเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต พร้อมทั้งคำนึงถึงผลประโยชน์ระยะยาวขององค์กรให้ความสำคัญแก่การวิจัยและปรับปรุงพัฒนารูปแบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ด้านสื่อสารและสร้างชุมชน หมายถึง ต้องแสวงหาแบ่งปันข้อมูลและความรู้อย่างเปิดเผย ชัดเจน มีการค้นหาความเข้าใจ และปฏิบัติอย่างเข้าใจกับคนอื่น มีการติดต่อกับโลกภายนอกผ่านทาง

บล็อกและสื่อทางสังคม และต้องสร้างการร่วมมือกับผู้อื่น พร้อมทั้งประสานเชื่อมโยงต่อกลุ่มคนที่เหมาะสม

5. ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง การมีความสามารถมองเห็นเหตุการณ์ในอนาคต และคาดการณ์ได้อย่างแม่นยำด้วยสายตาที่กว้างไกล จากประสบการณ์ที่สะสมมา มองเห็นภาพรวมทั้งระบบ มีทัศนคติเชิงบวก ทำให้รู้เท่าทันเหตุการณ์ในอนาคตได้ใกล้เคียงความเป็นจริง และสามารถตัดสินใจดำเนินการบริหารองค์กรให้เป็นในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมได้

6. ด้านความเชื่อมั่นและสร้างพลังทางบวก หมายถึง ผู้บริหารต้องมีลักษณะความมั่นใจ เข้าถึงได้ง่าย มีความโดดเด่น ในฐานะที่เป็นผู้นำต้องมีความกล้าที่จะต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก พร้อมทั้งต้องสร้างหลักการทั้งเชิงบวกเชิงรุก และวิธีการดูแลเอาใจใส่ต้องใช้เวลาในการพบปะพูดคุยกับนักเรียน ครู และผู้ปกครอง รับรู้และเห็นคุณค่าของพวกเขาโดยการพัฒนาความสัมพันธ์ที่แท้จริงให้เกิดขึ้น

7. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การยอมรับผลทั้งที่ดี และไม่ดีในกิจการที่ตนได้ทำลงไป หรือที่อยู่ในความดูแลของตน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามกฎที่กำหนด เห็นความสำคัญของงาน สำนึกในความรับผิดชอบ ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ และเห็นแก่ประโยชน์สุขส่วนรวมมากกว่าประโยชน์สุขส่วนตัว

8. ด้านต่อสู้และบุกเบิก หมายถึง มีความพร้อมที่จะแข่งขันในระดับโลกกับนานาประเทศ ในทุกรูปแบบ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ แม้จะมีความเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกิดขึ้นพร้อมทั้งชอบค้นหาสิ่งใหม่ ๆ ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ เพื่อให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง โดยผู้บริหารจะต้องทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่

ดำเนิน เพียรคำ (2561, น. 4-5) ได้กล่าวถึงทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งคนที่เป็นผู้บริหารจะต้องทำ มีหน้าที่สำคัญอยู่ 5 ด้าน คือ

1. ทักษะวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารมีการศึกษาข้อมูลหลากหลายเพื่อเก็บข้อมูลนำมาวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์องค์กร เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมอภิปรายกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกันประชาสัมพันธ์และสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง จัดระบบสื่อสารหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้เกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์ จัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจให้ผู้เกี่ยวข้องเต็มใจปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ สร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติตามเกิดความเชื่อมั่นต่อวิสัยทัศน์ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ สร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างเป็นเรื่องที่ท้าทายและสามารถบรรลุเป้าหมายได้ สร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานสนับสนุนส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดเป็นสำคัญ

2. ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ มีความเชื่อมั่นในตนเองพร้อมเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ กล้าตัดสินใจ สร้างสรรค์ผลงานใหม่ที่มีความท้าทาย มองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายเพื่อค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ความเชื่อมั่นต่อการทำงานที่มุ่งเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ สามารถคิดหาคำตอบอย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ สร้างบรรยากาศการทำงาน สนุกสนาน ไม่เครียดกับงานเป็นแบบอย่างในการนำแนวคิดใหม่มาใช้ในการบริหารมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ ในการพัฒนางานและมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์

3. ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นเข้าใจในความแตกต่างของพฤติกรรมและวัฒนธรรมมีการปรับปรุง/เปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับการทำงานในองค์กรที่ดี เปิดใจกว้าง มุมมองโลกทัศน์ใหม่ ๆ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและนำมาบูรณาการอย่างสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน และสังคม ส่งเสริมและให้โอกาสผู้ร่วมงานมีบทบาทเป็นผู้นำเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการนำเสนอความคิดในการทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย ปรับตนเองให้เข้ากับบุคคลอื่นตามสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี ปรับเปลี่ยนแผนการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนไป สามารถสร้างความสมดุลและความเสมอภาคในการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์

4. ทักษะความร่วมมือ หมายถึง สนับสนุนสมาชิกร่วมคิด ร่วมตัดสินใจร่วมวางแผนงาน ติดตามตรวจสอบประเมินผลแบบมีส่วนร่วม ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้ และให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าประสงค์และสร้างค่านิยมการทำงานร่วมกัน สร้างสรรค์บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน สร้างแรงจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีม ยอมรับและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล

5. ทักษะการสื่อสาร หมายถึง มีความรอบรู้ในการสร้างประสิทธิภาพ จังหวะเวลาที่เหมาะสมในการฟัง การพูดใน โอกาสต่าง ๆ สามารถรับฟังเรื่องราวของผู้อื่นและความคิดเห็นจากผู้อื่นได้อย่างเข้าใจ ปราศจากอคตินำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มช่องทางการสื่อสาร เช่น Website Line Facebook เป็นต้นมีความรู้ ความสามารถและด้านเทคโนโลยี ให้คำแนะนำในการใช้เทคโนโลยีกับครูผู้สอนได้ สื่อสารภาษาอังกฤษหรือภาษาประเทศในอาเซียนเป็นภาษาที่สองได้ดี ประยุกต์เทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น วิเคราะห์และปรับรูปแบบการนำเสนอให้สอดคล้องกับผู้ฟัง มีความสามารถในการใช้หลักการพูดและการใช้ภาษาเพื่อการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจสู่ผู้ฟังได้ดี สามารถสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายและการมีส่วนร่วมของผู้ฟัง

ไกรสร เจียมทอง (2561, น. 9-10) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ มีความรู้ความชำนาญ

มีความสามารถในการดำเนินกิจกรรมบริหาร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างถูกต้องรวดเร็ว ซึ่งประกอบด้วย 6 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 สามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจนน่าเชื่อถือเข้าใจง่าย ทั้งการพูด การเขียน สามารถสรุปประเด็นได้ชัดเจน ถูกต้อง รัดกุม สามารถเจรจาต่อรองนำเสนอความคิดได้ ทั้งระหว่าง บุคคล ระดับกลุ่ม และในที่สาธารณะ สื่อสารได้ทั้งภาษาไทยภาษาอังกฤษ และภาษาอาเซียนอื่น ๆ รวมทั้งสามารถเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาให้แก่ชุมชนและองค์กรภายนอก ด้วยวิธีการและช่องทางที่หลากหลายโดยอาศัยเทคโนโลยีในการสื่อสาร

2. ทักษะความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถคิดนอกกรอบคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว วิเคราะห์สถานการณ์หาสาเหตุของปัญหา รวมทั้งสามารถตีความ และแปลความหมายข้อมูลที่ซับซ้อน ประเมินความสำคัญขององค์ประกอบและเชื่อมโยงข้อมูล ตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ

3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น โดยจะต้องเข้าใจ เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ มีมนุษยสัมพันธ์สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล รู้จักการยืดหยุ่น เห็นคุณค่าให้เกียรติผู้อื่น สร้างบรรยากาศให้เกิดความเชื่อใจยอมรับซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็น

4. ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีเทคนิคแนวคิดวิธีการ รวมไปถึงกระบวนการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีเทคนิคการคิดเชิงกลยุทธ์ การระดมทางความคิดซึ่งอาจก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ มีเทคนิคในการ สื่อสารการนำเสนออย่างมีอาชีพ หน่วยงานรวมถึงมีเทคนิคในการใช้เครื่องมือสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัย

5. ด้านคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดประพฤติดน อยู่ในศีลธรรม คำสอนของหลักศาสนา มีจรรยาบรรณและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีที่สามารถสร้างความศรัทธา ให้เกิดกับตนเอง ครู นักเรียน และบุคคลทั่วไป ยึดระบบธรรมาภิบาล

6. ทักษะด้านสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการของการปรับเปลี่ยนโอกาสไปสู่ แนวคิดใหม่ ๆ ที่สามารถจะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลทั่วไปได้ เป็นการนำเอาข้อผิดพลาด มาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่องแล้วนำเอานวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติจริงที่ล ผู้นำครูผู้สอน สร้างสรรค์หลักสูตร ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้บริหาร ครูผู้สอน ค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นประเมินผลและการวางแผนทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดทักษะในการบริหารจัดการ ทักษะการวิจัยทางการศึกษา ทักษะการจัดการเรียนรู้

ทักษะการประเมินผลงานและทักษะการวางแผนและการพัฒนาและการปกครอง ทักษะการสื่อสาร
ทักษะการบริหารจัดการองค์การ ทักษะด้านการกำหนดนโยบาย ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์

บุญส่ง กรุงเทพฯ (2562, น. 6-8) ทำการสรุปทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความชำนาญหรือ
ความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ในการวิเคราะห์นโยบาย
จุดมุ่งหมาย ขอบข่ายงาน และระบบงานภายในสถานศึกษา ตลอดจนการนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหาร
สถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ และอาจกล่าวได้ว่า
ผู้บริหารนั้นสามารถกำหนดภาพในอนาคตของสถานศึกษาได้ และสามารถจัดการศึกษาให้สอดคล้อง
กับแนวปฏิรูปการศึกษา นำแนวคิดใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการบริหาร ส่งเสริมให้ครูผู้สอนแสดงความ
คิดเห็นในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย

2. ทักษะด้านการแก้ปัญหา หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือ
การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จัดความขัดแย้งโดยใช้กลยุทธ์ทาง
การบริหาร มีการแก้ปัญหอย่างเป็นระบบใช้เหตุผลประกอบในการแก้ปัญหา ผู้บริหารควรมีการวิจัย
และนำผลการวิจัยหรือผลการประเมินมาปรับปรุงระบบการทำงาน หรือปรับปรุงคุณภาพการศึกษา
ภายในสถานศึกษา ตลอดจนการนำเอานวัตกรรมใหม่ ๆ มาช่วยในการวิเคราะห์การแก้ปัญหาภายใน
สถานศึกษา

3. ทักษะด้านการสื่อสาร หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือ
การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร โดยใช้วิจารณ์ญาณไตร่ตรองถึงความ
ถูกต้องและน่าเชื่อถือ ให้ข่าวสารที่ถูกต้องและแนะนำแหล่งของข้อมูลข่าวสารให้กับผู้อื่นได้มี
ความสามารถในการเลือกรับข้อมูลข่าวสารอย่างมีเหตุผล ใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารใน
ชีวิตประจำวันได้มีวิธีการสื่อสารที่หลากหลายในการติดต่อประสานงานระหว่างบุคคลหรือหน่วยงาน
มีการสื่อสารผ่านระบบออนไลน์เพื่อความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

4. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำ
หรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ในการเป็นผู้นำทีม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือครูผู้สอน
ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานตามความถนัดและความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ในการ
ประสานงาน และหาแนวทางให้ครูผู้สอนได้ทำงานร่วมกันหรือประสานงานกันแบ่งหน้าที่การทำงาน
ให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงาน ให้โอกาสครูผู้สอนได้แสดงบทบาทผู้นำในงานที่ได้รับ
มอบหมาย

5. ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำ
หรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และนำมาปรับใช้

ในสถานศึกษา ผู้บริหารมีความสามารถในการเก็บรักษาข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาในระบบออนไลน์ ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ตลอดจนการส่งการที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยี มีการพัฒนาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุมภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูผู้สอนทุกคนใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสามารถจัดทำสื่อนำเสนอข้อมูลข่าวสารเพื่อประชาสัมพันธ์สถานศึกษาได้

6. ทักษะด้านการตัดสินใจผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนโยบายจุดมุ่งหมายและขอบข่ายของงานที่ชัดเจนไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความต้องการทางด้านการศึกษาของชุมชนนำมาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาและจัดทำแผนกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการลำดับความสำคัญในงานที่ปฏิบัติมีระบบการตรวจสอบติดตามงาน กระตุ้นให้ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นใส่ใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและแสดงความยินดี ยกย่องชมเชยผู้ที่ทำงานประสบผลสำเร็จในโอกาสต่าง ๆ

7. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างความสัมพันธ์กับครูผู้สอนภายในโรงเรียน ให้ความเป็นกันเองและปรับตัวเข้ากับผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีความจริงใจในการให้คำปรึกษา รับฟังและพยายามช่วยเหลือในการแก้ปัญหาของทุกคน สามารถพูดจูงใจหรือโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นคล้อยตาม พบปะสังสรรค์กับครูผู้สอนและส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีปฏิสัมพันธ์กัน

8. คุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ อดทนอดกลั้นไม่หวั่นไหวง่าย ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รู้จักเสียสละให้ความยุติธรรมแก่เพื่อนร่วมงานทุกคน เป็นตัวอย่างด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้อื่น ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนเอาใจใส่และรับผิดชอบบนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน

พรพิมล แก้วอุทิศน์ (2563, น. 9) เรียบเรียงทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญประกอบไปด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำงาน โดยการประยุกต์ใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเกี่ยวกับงาน สามารถแสดงการทำงานเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่นได้ และสามารถปรับปรุงวิธีการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเป็นผู้นำ ประพฤติตนให้เป็นที่ยอมรับจากสมาชิกในองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้มีตำแหน่งเหนือกว่าในองค์กร สามารถเข้าใจและสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกภายในองค์กรทำหน้าที่ของแต่ละคนได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คัดการณั้ รวมถึงการมีวิสัยทัศน์สามารถมององค์กรในภาพรวม โดยสามารถเข้าใจความผูกพันของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรว่ามีผลต่อกันอย่างไร และเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับปัจจัยแวดล้อมองค์กร

4. ทักษะด้านการวินิจฉัย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนึกคิดตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยผู้บริหารจะต้องวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรพร้อมทั้งค้นหาแนวทางการแก้ปัญหา

5. ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสื่อสารความคิดของตนเองไปยังผู้อื่น พร้อมทั้งรับทราบความคิดและข้อมูลจากผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถถ่ายทอดความคิดนั้นไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

6. ทักษะด้านการตัดสินใจ หมายถึง มีการตัดสินใจอย่างเป็นขั้นตอน โดยอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นจริงและชัดเจนประกอบการตัดสินใจเพื่อทำให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

7. ทักษะด้านการบริหารเวลา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการวางแผนและจัดสรรเวลาในการทำงานอย่างถูกต้อง เหมาะสม เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม

ณัฐพงษ์ ปริษานนทกุล (2563, น. 7-8) กล่าวถึง ทักษะของการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญประกอบด้วย

1. ทักษะด้านการบริหารและการปรับตัว หมายถึง การบริหารและการปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงโดยปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยสามารถหลอมรวมผลสะท้อนของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ให้เกิดผลเชิงบวกกับการทำงานซึ่งมีความสามารถในการปรับตัวในหน้าที่และดัดแปลงให้เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่เพื่อเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานความรับผิดชอบส่วนตัวและความยืดหยุ่นในบริบทส่วนตัวทั้งที่ทำงานและชุมชน กำหนดและบรรลุตามมาตรฐานและเป้าหมายที่สูง

2. ทักษะด้านการสื่อสารและความร่วมมือ หมายถึง ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจ การวางแผน การจัดการ การจัดครูผู้สอนปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การสื่อสารทางการพูด การเขียนที่มีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์ การเข้าถึง การจัดการ การบูรณาการ การประเมินทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิผลเชิงปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น โดยรอบรู้ในการสร้างประสิทธิภาพจังหวะเวลาที่เหมาะสมในการฟังการพูดในโอกาสต่าง ๆ

3. ทักษะด้านความรู้ ความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้นำคนอื่นโดยใช้ทักษะการแก้ปัญหา เพื่อนำพาองค์กรก้าวบรรลุ จุดมุ่งหมาย เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานที่มี

ประสิทธิภาพ สามารถชี้แนะและนำพาองค์กรก้าวสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ยอมรับความสามารถของ คณะทำงานหรือผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกันและเป็นแบบอย่างในพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ผู้อื่นยอมรับใส่ใจต่อชุมชนขนาดใหญ่อย่างมีความรับผิดชอบ

4. ทักษะด้านการเปลี่ยนแปลงและการใช้เทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารจะต้องใช้เทคโนโลยี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีให้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน จัดให้มีเว็บไซต์ออนไลน์เพื่อการจัดการศึกษา นอกจากนี้จัดให้มีช่องทางติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครอง และชุมชน หรือเว็บไซต์ในการติดต่อสื่อสารปรับตัวให้ทันเทียมและเท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในบริบททางสังคมในทุกมิติรอบด้าน

5. ทักษะด้านการสร้างสรรค์ ผลิตรายการ หมายถึง ผู้บริหารควรมีความคิดสร้างสรรค์ และความกระตือรือร้นทางปัญญา การพัฒนาการนำไปใช้และการสื่อสารข้อคิดเห็นไปสู่ผู้อื่น เปิดรับและได้ตอบแถมุมที่ใหม่ และเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำกำหนดเป้าหมายได้ชัดเจน บนฐานความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด สร้างความสมดุลในเป้าหมายที่กำหนด และการจัดการให้เกิด ประสิทธิภาพสูงที่สุดในการทำงาน การสร้างงานอิสระโดยกำกับ ติดตาม จำแนกวิเคราะห์ จัดเรียงลำดับความสำคัญและกำหนดภารกิจงานอย่างมีอิสระ ปราศจากการควบคุมจากภายนอก เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในตนเองโดยมุ่งมั่นสู่ความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านทักษะความรู้ และขยายผลสู่ความเป็นเลิศต่อไป

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ ความสามารถ กลยุทธ์ วิธีการต่าง ๆ มาบริหารจัดการ สถานศึกษาในยุคที่มีเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนเป็นอย่างมาก มีสภาพแวดล้อมการศึกษาที่มีการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาและบรรลุเป้าหมายสถานศึกษา

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปรทักษะ ผู้บริหาร สถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	Drake & Roe (1986)	Kennedy (2011) Online	แพรวดา สมองฝัน (2557)	สุริยา ทองยัง (2558)	ศศิตา เพลินจิต (2558)	กรรณิกา เรตมอนด์ (2559)	ชัยยงค์ เพาพาน (2559)	คณินันท์ กิจวิธิ (2560)	พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560)	มณฑาทิพย์ นามนุ (2561)	วัฒน์กร ต่อซอน (2561)	ไกรสร เจริญทอง (2561)	ดำเนิน เพียรคำ (2561)	บุญส่ง กรุงขาลี (2562)	พรพิมล แก้วอุทิศน์(2563)	ณัฐพงษ์ ปริษานพกุล (2563)	ความถี่
13. ทักษะด้าน คุณธรรม จริยธรรม			/					/			/	/		/			5
14. ทักษะด้าน กระตือรือร้น	/																1
15. ทักษะด้าน ความมั่นใจและ กล้าหาญ	/			/													2
16. ทักษะด้าน ความยืดหยุ่น และปรับตัว			/	/	/	/						/				/	4
17. ทักษะด้าน การทำงานเป็น ทีม	/	/				/	/							/			5
18. ทักษะด้าน คิดวิเคราะห์				/				/		/			/				4
19. ทักษะด้าน ความคิด สร้างสรรค์	/	/	/		/	/	/	/		/	/	/	/	/		/	9
20. ทักษะด้าน การแก้ปัญหา	/						/							/	/	/	5
21. ทักษะด้าน เทคโนโลยีและ การใช้ดิจิทัล			/		/		/	/		/				/		/	6
22. ทักษะด้าน นวัตกรรม			/			/					/	/					4
23. ทักษะด้าน การรับรู้						/											1
24. ทักษะด้าน มนุษยสัมพันธ์	/		/	/				/	/		/		/	/	/		8

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปรทักษะ ผู้บริหาร สถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	Drake & Roe (1986)	Kennedy (2011) Online	แพรวดาว สมองฝัน (2557)	สุริยา ทองยัง (2558)	ศศิตา เพลินจิต (2558)	กรรณิกา เรตมอนด์ (2559)	ชัยยนต์ เพาพาน (2559)	คณินันท์ กิจวิธ (2560)	พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560)	มณฑาทิพย์ นามนุ (2561)	วิดนตรี ดอซอน (2561)	ไกรสร เจียมทอง (2561)	ดำเนิน เพียรคำ (2561)	บุญส่ง กรุงเทพฯ (2562)	พรพิมล แก้วทัศน์ (2563)	ณัฐพงษ์ ปรินานนท์ (2563)	ความถี่
25. ทักษะด้าน ความเป็นผู้นำ			/	/							/						3
26. ทักษะด้าน ความเชื่อมั่น และสร้างพลัง ทางบวก											/						1
27. ทักษะด้าน ความรับผิดชอบ											/						1
28. ทักษะด้าน ต่อสู้และบุกเบิก											/						1
29. ทักษะด้าน เทคนิค	/		/	/					/			/			/		6
30. ทักษะด้าน การบริหารเวลา															/		1
31. ทักษะด้าน ความคิดรวบยอด	/		/						/						/		4

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวทาง และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จากนักวิชาการทั้งหมด 16 ท่าน ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป ได้ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 6 ด้าน ดังนี้ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล และทักษะด้านวิสัยทัศน์

1. ทักษะด้านการสื่อสาร

แพรวดาว สมองฝัน (2557, น. 5-9) ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills) หมายถึง ผู้บริหารสามารถสื่อสารฟัง พูด อ่าน เขียนและสรุปได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน มีความตรงประเด็นเข้าใจง่าย สื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาไทยในอาเซียนได้เป็นอย่างดี สามารถเจรจาต่อรอง โน้มน้าวและประนีประนอมเพื่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงาน สามารถเป็นผู้นำการประชุม การนำเสนอในที่สาธารณะได้อย่างมีอาชีพรวมทั้งสามารถเผยแพร่

จัดประชาสัมพันธ์กิจกรรม มีการแสดงผลงานไปสู่ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภายนอกเป็นธรรมเนียมปกติต่อเนื่องและโดยวิธีการที่หลากหลาย และนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มช่องทางการสื่อสาร เช่น Platform, Line, Facebook เป็นต้น

คณินนิตย์ กิจวิธิ (2560, น. 7-8) การสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการฟัง พูดอ่าน เขียน สรุปได้ตรงประเด็น ชัดเจน มีความสามารถในการด้านภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี เจรจาต่อรอง โนม่น้าว เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์เพื่อการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม สามารถนำการประชุม นำเสนอในที่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม ผลงานสถานศึกษาไปสู่ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภายนอกได้ทันเวลาต่อเนื่อง

วัฒนกร ต่อซอน (2561, น. 7) ด้านการสื่อสาร หมายถึง ต้องแสวงหาแบ่งปันข้อมูลและความรู้อย่างเปิดเผยชัดเจน มีการค้นหาความเข้าใจ และปฏิบัติอย่างเข้าใจกับคนอื่น มีการติดต่อกับ โลกภายนอกผ่านทางบล็อกและสื่อทางสังคม และต้องสร้างการร่วมมือกับผู้อื่น พร้อมทั้งการประสาน เชื่อมโยงต่อกลุ่มคนที่เหมาะสม

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, น. 8) ทักษะการสื่อสาร (communication skill) หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น ซึ่งอาจจะใช้วิธีการที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของสถานการณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการรับรู้ร่วมกัน และมีปฏิกริยาตอบสนองต่อกัน ทำให้เกิดความร่วมมือ มีความชัดเจนในคำสั่งมอบหมายงาน สามารถ เจรจาต่อรอง โนม่น้าว และสร้างความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการให้ คำแนะนำหรือชี้แนะให้ ครูผู้สอนปฏิบัติตามได้อย่างโดดเด่น เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

บุญส่ง กรุงชาติ (2562, น. 6-8) ทักษะด้านการสื่อสาร หมายถึง ความชำนาญหรือ ความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร โดยใช้ วิจารณ์ญาณไตร่ตรองถึงความถูกต้องและน่าเชื่อถือ ให้ข่าวสารที่ถูกต้องและแนะนำแหล่งของข้อมูล ข่าวสารให้กับผู้อื่นได้มีความสามารถในการเลือกรับข้อมูลข่าวสารอย่างมีเหตุผล ใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวันได้ มีวิธีการสื่อสารที่หลากหลายในการติดต่อประสานงานระหว่าง บุคคลหรือหน่วยงาน มีการสื่อสารผ่านระบบออนไลน์เพื่อความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

พรพิมล แก้วอุทัย (2563, น. 9) ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารในการสื่อสารความคิดของตนเองไปยังผู้อื่น พร้อมทั้งรับทราบความคิดและข้อมูลจาก ผู้อื่นอย่างมี ประสิทธิภาพและสามารถถ่ายทอดความคิดนั้นไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ทักษะด้านการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ และการแสดงความคิดเห็น ได้อย่างชัดเจน และถูกต้อง รวมถึงการพูดโนมน้าว เจรจาต่อรอง กับครูผู้สอนในสถานศึกษาและองค์กรภายนอก

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการสื่อสาร คือ การพูด การอ่าน การเขียนที่มีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพนั้นช่วยให้คนในองค์กรเกิดการรับรู้ร่วมกัน เข้าใจกัน เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน ลดความขัดแย้งในองค์กร ส่งผลให้สถานศึกษาเกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นแล้วผู้บริหารสถานศึกษายังต้องสามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลหรือองค์กรภายนอกได้

2. ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์

ศศิตา เพลินจิต (2558, น. 7) ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความเป็นผู้นำในทุกด้าน มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และความรู้ทางปัญญาเพื่อการพัฒนาและเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ด้านการวางแผน สร้างสรรค์การสร้างผลงาน รู้วิธีการนำเสนอการสื่อสารเปิดรับแง่มุมใหม่ ๆ ที่หลากหลายเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต

กรรณิกา เรตมอนด์ (2559, น. 9-12) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดสิ่งแปลกใหม่โดยการนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้สร้างสรรค์ผลงานเป็นผลงานที่แปลกใหม่

ไกรศร เจียมทอง (2561, น. 9-10) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถคิดนอกกรอบคิดสร้างสรรค์คิดวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว วิเคราะห์สถานการณ์หาสาเหตุของปัญหา รวมทั้งสามารถตีความและแปลความหมายข้อมูลที่ซับซ้อน ประเมินความสำคัญขององค์ประกอบและเชื่อมโยงข้อมูล ตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ

บุญส่ง กรุงชาติ (2562, น. 6-8) ทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารนั้นสามารถกำหนดภาพในอนาคตของสถานศึกษาได้ และสามารถจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับแนวปฏิรูปการศึกษา นำแนวคิดใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการบริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย

ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล (2563, น. 7-8) ทักษะด้านการสร้างสรรค์ ผลิदनวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารควรมีความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้นทางปัญญา การพัฒนาการนำไปใช้ และการสื่อสารข้อคิดเห็นไปสู่ผู้อื่นเปิดรับและโต้ตอบแง่มุมที่ใหม่ และเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำกำหนดเป้าหมายได้ชัดเจน บนฐานความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด สร้างความสมดุลในเป้าหมายที่กำหนด และการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน การสร้างงานอิสระโดยกำกับติดตาม จำแนกวิเคราะห์ จัดเรียงลำดับความสำคัญและกำหนดภารกิจงานอย่างมีอิสระ ปราศจากการควบคุมจากภายนอก เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในตนเอง โดยมุ่งมั่นสู่ความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านทักษะความรู้ และขยายผลสู่ความเป็นเลิศต่อไป

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดวิเคราะห์สถานการณ์ ปัญหา เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยการคิดนอกกรอบ หาวิธีการ สร้างสิ่งใหม่ ๆ และนำความรู้เดิม ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ ร่วมกันก่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา วางแผน สร้างผลงาน สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับ สถานศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. ทักษะด้านเทคนิค

Drake & Roe (1986, p.32) ทักษะด้านเทคนิค (Technical skill) ผู้บริหารจำเป็น จะต้องมีความสามารถในการใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการบริหารงานให้บรรลุผลหรือเรียกอีก อย่างหนึ่งว่า เก่งงานมักจะเป็นงาน ที่เกี่ยวกับกิจกรรมเฉพาะอย่าง

สุรียา ทองยัง (2558, น. 9) ทักษะด้านเทคนิค เป็นความสามารถและความเชี่ยวชาญ เฉพาะทางของผู้บริหาร ในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีในการปฏิบัติงานและสามารถแนะนำ หรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

แพรวดาว สอนองพันธ์ (2557, น. 5-9) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) หมายถึง ผู้บริหารมีการใช้เทคนิคในการคิดเชิงกลยุทธ์ วางแผนกำหนดนโยบายและทิศทางของสถานศึกษา ได้อย่างชัดเจน มีเทคนิคในการตัดสินใจที่คำนึงถึงความถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของข้อมูล สารสนเทศ นอกจากนี้ จะต้องมีความรู้เทคนิคในการสั่งการ การมอบหมายงาน การประเมินการสอนงาน รวมทั้งเทคนิควิธีการในการปฏิบัติงานตามภารกิจต่าง ๆ การจัดกิจกรรมที่หลากหลายน่าสนใจ ผู้บริหารจะต้องรู้เทคนิคในการใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว และมีเทคนิคในการ ระดมความคิดเห็น ใช้ความคิดสร้างสรรค์และการทำงานแบบมีความร่วมมือ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, น. 39) ทักษะทางด้านเทคนิค หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการดำเนินงานและเทคนิคต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรม รวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือ ต่าง ๆ

ไกรสร เจียมทอง (2561, น. 9-10) ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีเทคนิคแนวคิดวิธีการ รวมไปถึง กระบวนการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีเทคนิคการคิดเชิงกลยุทธ์ การระดมทางความคิดซึ่งอาจ ก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ มีเทคนิคในการสื่อสาร การนำเสนออย่างมืออาชีพ หน่วยงานรวมถึงมี เทคนิคในการใช้เครื่องมือสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัย

พรพิมล แก้วอุทิศน์ (2563, น. 9) ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารในการทำงาน โดยการประยุกต์ใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเกี่ยวกับงาน สามารถ แสดงการทำงานเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่นได้และสามารถปรับปรุงวิธี การให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานโดยใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษา เช่น การใช้เทคนิควางแผนและกำหนดนโยบาย การใช้เทคนิคการสั่งการ การใช้เทคนิคการมอบหมายงาน การใช้เทคนิคในการประเมินการสอนงาน ใช้เทคนิคในการสื่อสาร ใช้เทคนิคในการนำเสนอ การใช้เทคนิคการประเมินการสอน รวมถึงการใช้เทคนิคในการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย คล่องแคล่ว สามารถเป็นตัวอย่างให้แก่ครูผู้สอนในสถานศึกษาได้ ส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

Katz (2000, p. 17) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ โดยการทำงานเป็นกลุ่มแบบร่วมมือกัน

Dalton et al (2000, p. 21) ได้กล่าวว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งสามารถพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร เป็นได้ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ สามารถช่วยให้การปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เสาวภา พรเสนาะ (2556, น. 39) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพในฐานะสมาชิกของกลุ่ม และสร้างความร่วมมือกับกลุ่ม ในฐานะผู้นำรวมถึงเข้าใจความต้องการของคนอื่น และกระตุ้นคนอื่นในองค์กรหรือหน่วยงานให้มีส่วนร่วมในการวางแผนทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, น. 39) ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในการทำงานให้บรรลุผล โดยใช้กระบวนการกลุ่ม และเสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันภายในมหาวิทยาลัย ตลอดจนประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย (2560, น. 120) กล่าวว่า กระบวนการของศาสตร์ที่ใช้ศิลปะสร้างความพอใจ รักใคร่ ศรัทธา เคารพนับถือ โดยแสดงพฤติกรรมให้เหมาะสมทั้งทางกาย วาจาและใจ เพื่อโน้มน้าวให้มีความรู้สึกใกล้ชิดเป็นกันเอง จูงใจให้ร่วมมือร่วมใจในอันที่จะบรรลุสิ่งซึ่งพึงประสงค์อย่างราบรื่น และอยู่ในสังคมได้อย่าง สันติสุข

พรชัย เจตามาน (2560) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นผู้ประสานงานในองค์กรให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น (Organization is Coordinating a Smooth Operation) มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และประสานงานนอกองค์กรให้เกิดภาคีเครือข่ายร่วมคิด ร่วมจัดการศึกษาต้องมีการประนีประนอม (Compromise) ผู้นำต้องพยายามไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความขัดแย้งในองค์กรเป็นผู้ประนีประนอมเมื่อเกิดปัญหา มีการประชาสัมพันธ์ (Public Relations) ผู้นำต้องสนับสนุนให้ทุกคนทำรายงานผลการดำเนินงานและนำรายงานมาประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้อง

และสาธารณชนทราบ มีการประชาสัมพันธ์ (Public Welfare) ผู้นำจะต้องให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกเรื่อง เป็นห่วงเป็นใยตลอดเวลา จะประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ ทุกคนมีความก้าวหน้า การให้อภัย การตักเตือน การเป็นกัลยาณมิตร

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, น. 8) ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relations skill) หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความยืดหยุ่น เข้าใจความแตกต่างและความต้องการของแต่ละบุคคลมีวิธีการต่าง ๆ สร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความเข้าใจธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์ สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล และเสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันภายในสถานศึกษาตลอดจนประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน

บุญส่ง กรุงชาติ (2562, น. 6-8) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างความสัมพันธ์กับครูผู้สอนภายในโรงเรียน ให้ความเป็นกันเองและปรับตัวเข้ากับผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีความจริงใจในการให้คำปรึกษา รับฟังและพยายามช่วยเหลือในการแก้ปัญหาของทุกคน สามารถพูดจูงใจหรือนำผู้อื่นให้ผู้อื่นเห็นคล้อยตาม พบปะสังสรรค์กับครูผู้สอนและส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีปฏิสัมพันธ์กัน

มาริษา สุจิตวนิช (2567) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ของครูผู้สอนที่อยู่ในรูปแบบขององค์การ ซึ่งมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลต่อบุคคล กลุ่มบุคคลต่อกลุ่มบุคคลด้วยกัน เพื่อให้มีความผูกพันเป็นมิตรต่อกัน มีความสุขในการทำงานร่วมกันในองค์การ ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ยึดเหนี่ยวให้ครูผู้สอนอยู่กับองค์การที่มีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์การไว้ได้

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างความสัมพันธ์ต่อองค์กรและชุมชนรวมถึงภายนอกองค์กร การพบปะการสื่อสาร ล้วนมีความสำคัญอย่างมากกับการบริหารงาน ผู้บริหารต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น ๆ สร้างการยอมรับนับถือ การให้ความร่วมมือในการติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลต่อบุคคล ตลอดจนองค์กรต่อองค์กร ก่อให้เกิดความเชื่อมโยง เพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อชุมชนรอบข้างสถานศึกษา มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

5. ทักษะเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล

แพรวดาว สอนงพันธ์ (2557, น. 5-9) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร และการบริหารจัดการ (Information and Communication Technology Management Skills) หมายถึง ผู้บริหารสามารถใช้เป็นและนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ ใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยมีความสร้างสรรค์ศึกษาเรียนรู้จากหลากหลายแหล่งข้อมูลที่นำเสนอเชื่อถือ

เพื่อการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ผลงานของสถานศึกษาไปสู่องค์กรภายนอกได้อย่างต่อเนื่อง จัดให้มีการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้ปกครองเข้ามาติดต่อหรือติดตามในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สามารถตรวจสอบพฤติกรรมการเรียนรู้ของบุตรหลานได้ รวมทั้งใช้เครือข่ายเทคโนโลยีในการจัดการบริหาร จัดการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ หมดเหตุ สามารถเรียกใช้งานได้อย่างง่ายสะดวกรวดเร็วทุกที่ ทุกเวลา และใช้เทคโนโลยีในการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล และประสบการณ์

กรณิกา เรตมอนด์ (2559, น. 9-12) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการ สื่อสารและการบริหารจัดการ (Information and Communication Technology Management Skills) หมายถึง ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ ใช้ข้อมูลสารสนเทศ ที่ทันสมัยจากหลากหลายแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือเพื่อการตัดสินใจ นอกจากนี้ใช้เทคโนโลยีในการ สื่อสารเผยแพร่ข้อมูล ประชาสัมพันธ์ กิจกรรม ผลงานของสถานศึกษาไปสู่องค์กรภายนอกได้อย่าง ต่อเนื่อง จัดให้มีการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้ปกครองเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ สามารถตรวจสอบพฤติกรรมการเรียนรู้ของบุตรหลานได้ รวมทั้งใช้เครือข่ายเทคโนโลยีในการบริหาร จัดการ จัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ หมดเหตุ สามารถเรียกใช้งานได้ง่ายสะดวกรวดเร็วทุกที่ทุกเวลา และใช้เทคโนโลยีในการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและ ประสบการณ์

คณินันต์ กิจวิธิ (2560, น. 7-8) การสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี หมายถึง ความสามารถในการฟัง พูดอ่าน เขียน สรุปได้ตรงประเด็น ชัดเจน มีความสามารถในการด้าน ภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี เจรจาต่อรอง โน้มน้าว เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการ สร้างมนุษยสัมพันธ์เพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม สามารถนำการประชุม นำเสนอในที่สาธารณะ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม ผลงานสถานศึกษาไปสู่ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภายนอกได้ทันเวลาต่อเนื่อง โดยวิธีการที่หลากหลาย นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มช่องทาง ในการสื่อสาร อาทิ เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก ไลน์ เป็นต้น

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, น. 8) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (Technological and digital literacy skills) หมายถึง การใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี ได้อย่างคล่องแคล่ว สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้อย่างสร้างสรรค์ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสารการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์กิจกรรมสู่ชุมชน มีการ บริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อการพัฒนาองค์การให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

บุญส่ง กรุงขาลี (2562, น. 6-8) ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และนำมาปรับใช้ในสถานศึกษา ผู้บริหารมีความสามารถในการเก็บรักษาข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาในระบบออนไลน์ ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ตลอดจนการส่งการที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยี มีการพัฒนาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุมภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูผู้สอนทุกคนใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสามารถจัดทำสื่อนำเสนอข้อมูลข่าวสารเพื่อประชาสัมพันธ์สถานศึกษาได้

นครินทร์ จับจิตต์ (2562, น. 5) กล่าวว่า การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี หมายถึง องค์กรสนับสนุนและเสริมสร้างการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพขึ้น และเกิดประโยชน์สูงสุด โดยจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกจากเทคโนโลยีสื่อผสม ที่มีทันสมัยมาใช้ จัดหาสื่ออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยในการทำงานให้แก่ครูผู้สอน จัดฝึกอบรมการใช้ อุปกรณ์เทคโนโลยีและโปรแกรมคอมพิวเตอร์นำโปรแกรมคอมพิวเตอร์มาประยุกต์ใช้ในการรวบรวม บันทึก จัดเก็บและถ่ายโอนข้อมูลที่ต้องการได้เป็นอย่างดี จัดหาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรือฐานข้อมูลออนไลน์

วีรยา สัจจะเขตต์ (2564, น. 7) กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้ (Technology Utization) หมายถึง ครูมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการใช้เทคโนโลยี มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในสถานศึกษา ครูสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการปฏิบัติงาน สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการรวบรวม จัดเก็บ และถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องครูสามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองให้เท่าทันเทคโนโลยี

อาคม วรรณจร (2562, น. 2) กล่าวว่า เป็นการสื่อสารที่รวดเร็วและไร้พรมแดน เชื่อมโยงทั้งโลกเข้าด้วยกันการแข่งขันในด้านต่าง ๆ จึงเพิ่มสูงมากขึ้นส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลนั้นมีความจำเป็นอย่าง หลีกเลี่ยงไม่ได้เพื่อให้องค์กรนั้นสามารถรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

สุภาพรรณ อนุตรกุล (2565) กล่าวว่า ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

อนรรักษ์ คงกิจ (2567) กล่าวว่า ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือ Digital Literacy หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์

สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (2562) กล่าวไว้ว่า เป็นตัวช่วยสำคัญในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในลักษณะ “ทำน้อย ได้มาก” หรือ “Work less but get more impact” และช่วยสร้างคุณค่า (Value Co-creation) และความคุ้มค่าในการดำเนินงาน (Economy of Scale) เพื่อการก้าวไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือช่วยให้ครูผู้สอน สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับโอกาสการทำงานที่ดีและเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ (Learn and Growth) ด้วย

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารที่นำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชานำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน นำเสนอผลงานการพัฒนาหลักสูตร การประเมินผลงาน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่อสื่อสารระหว่างบุคคลทำให้การสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งในรูปแบบของอีเมล, การประชุมออนไลน์, หรือการใช้แพลตฟอร์มสื่อสารอื่น ๆ และยังสามารถทำงานร่วมกันโดยการใช้เครื่องมือการทำงานร่วมกันออนไลน์ เอกสารที่แชร์ได้ระหว่างทีม และการใช้พื้นที่ทำงานออนไลน์เพื่อการทำงานร่วมกัน รวมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนและโรงเรียนด้านต่าง ๆ ผ่านเว็บไซต์ โลกออนไลน์ และเฟสบุ๊ก

6. ทักษะด้านวิสัยทัศน์

Ubben et al. (2004, p. 17) กล่าวไว้ว่า ความสามารถที่จะสร้างและสื่อสารถึงภาพของสถานะที่พึงประสงค์ซึ่งจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อการปฏิบัติงานในองค์กร

Achua & Lussier (2013, p. 316) กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึงความสามารถในการสร้างจินตนาการถึงสภาพการณ์ที่แตกต่างและดีกว่าเดิม รวมทั้งวิธีการที่ทำให้เกิดผลสำเร็จได้ตามที่คิดไว้

สุริยา ทองยัง (2558, น. 9) ทักษะด้านมโนภาพเป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ทั้งหมดในองค์กร มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ภายในและภายนอกองค์กร

กรรณิกา เรตมอนด์ (2559, น. 9-12) ทักษะวิสัยทัศน์ (Vision skill) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย เพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ชัดเจนโดยการสื่อสาร โน้มน้าวใจหรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์

มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้น มีความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ และมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

คณินันต์ กิจวิธ (2560, น. 7-8) การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ และเป้าหมายในการทำงานพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรมตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน บริหารงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ มีผลสำเร็จของงานบริหารสถานศึกษาเป็นที่ประจักษ์ เพื่อให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี กระจายหน้าที่ความรับผิดชอบและการตัดสินใจร่วมกันกับครูผู้สอนอย่างเหมาะสม สนับสนุนให้ครูผู้สอนได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถและมีการจัดระบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานที่ดี

วัฒนกร ต่อซอน (2561, น. 7) ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง การมีความสามารถมองเห็นเหตุการณ์ในอนาคต และคาดการณ์ได้อย่างแม่นยำด้วยสายตาที่กว้างไกล จากประสบการณ์ที่สะสมมามองเห็นภาพรวมทั้งระบบ มีทัศนคติเชิงบวก ทำให้รู้เท่าทันเหตุการณ์ในอนาคตได้ใกล้เคียงความเป็นจริงและสามารถตัดสินใจดำเนินการบริหารองค์กรให้เป็นในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมได้

นุชรา โพธิ์พัฒนชัย (2564, น. 16) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ คือ การสร้างความร่วมมือของครูผู้สอนในองค์กร สร้างกรอบแนวคิดภายในองค์กร โดยครูผู้สอนร่วมใจ และมีความพร้อมในการพัฒนาองค์กรไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน มีการสร้างวิสัยทัศน์ และสื่อสารภายในองค์กรให้มีความเข้าใจที่ตรงกันในทุกระดับเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

วีรยา สัจจะเขตต์ (2564, น. 33) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ครูมีเป้าหมายในการทำงานทิศทางเดียวกัน และมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย เข้าใจเป้าหมายชัดเจน ครูแบ่งความรับผิดชอบร่วมกัน ทำให้เกิดความผูกพันและการร่วมมือกันภายในโรงเรียน ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และเรียนรู้ร่วมกัน

จินตนา ดิดวงพันธ์ (2565, น. 93) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ครูผู้สอนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการคิดที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความคิด และความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน สนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ทักษะด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมโดยสร้างบนพื้นฐานของค่านิยมร่วม ปรัชญาที่ร่วมกัน ความคิดที่คล้ายกัน และความเชื่อ

ที่ร่วมกัน เน้นไปที่การสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่สมดุลและยั่งยืน ยอมรับความสามารถของครูผู้สอนหรือผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกันสร้างความร่วมมือของครูผู้สอนภายในองค์กรให้มีกรอบแนวคิดที่เป็นร่วมใจและความพร้อมที่จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่ทิศทางหรือแนวทางที่เดียวกัน รวมถึงการสร้างภาพในอนาคตที่ทุกคนในองค์กรต้องการและยินดีที่จะทำงานร่วมกันเพื่อเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความรู้สึกผูกพันและทุ่มเทในการพัฒนาและประสานงานเพื่อให้องค์กรเติบโตและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2561, น. 9) องค์กรแห่งความสุขเป็นรูปแบบการบริหารองค์กรที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน เพราะเป็นการพัฒนาที่สมดุล คือให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทั้งผลงานและความสุขของพนักงานรวมถึงนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของพนักงาน องค์กรและสังคม

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2563, น. 1-2) นับเป็นเวลา 12 ปีที่ “องค์กรแห่งความสุข” ได้รับการพัฒนาและเผยแพร่ในประเทศไทยโดย นพ.ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และทีมงาน ผลการเผยแพร่แนวคิดนี้ ทำให้คำว่า “องค์กรแห่งความสุข” ได้รับการพูดถึงอย่างกว้างขวาง รวมถึงมีการเรียนการสอนเรื่ององค์กรแห่งความสุขในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ โดยเฉพาะในวิชาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาองค์กร และแรงงานศึกษา ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า องค์กรส่วนใหญ่เคยได้ยินคำว่าองค์กรแห่งความสุขและมีองค์กรจำนวนมาก (อย่างน้อย 4,000 องค์กร) ที่พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุขต้นแบบในภูมิภาคและสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ ทั่วประเทศ “องค์กรแห่งความสุข” ได้เปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm) ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กรโดยแต่ก่อนองค์กรส่วนใหญ่มุ่งพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ด้วยการมุ่งผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสังเกตได้จากเครื่องมือทางการบริหารที่นิยมนำมาใช้ เช่น Balanced Scorecard, Competency, KPIs, Individual Action Plan เป็นต้น ผลของการมุ่งเน้นแต่ผลงานเพียงอย่างเดียว ก่อให้เกิดปัญหาหลายประการ โดยเฉพาะปัญหาที่เกิดจากคนหรือพนักงาน โดยเฉพาะความเบื่อหน่ายงาน ความเครียดในการทำงาน การทำงานตามคำสั่ง ความไม่รักองค์กร ฯลฯ

ดังนั้นองค์กรชั้นนำหลายองค์กรที่มุ่งพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง มักมีนโยบายสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ควบคู่กันไปด้วย ทั้งนี้ เพราะว่าการพัฒนาองค์กรที่มุ่งเน้นแต่ผลงาน เป็นเหมือนการมองพนักงานเป็นเพียงเครื่องจักรซึ่งไม่อาจสร้างการเติบโต

ที่ยั่งยืนได้การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนต้องสร้างความสมดุลระหว่างการมุ่งเน้นผลงานกับการดูแลพนักงาน

ความหมายของความสุข

พุทธทาสภิกขุ (2542, น. 23) ได้ให้ความหมายของความสุขไว้ 3 ระดับ คือ สุขเพราะไม่เบียดเบียน ไม่เห็นแก่ตัว สุขเพราะอยู่เหนืออำนาจามและเหนือกิเลสที่จะมากระทบตัวเรา สุขเพราะละตัวเสียได้ไม่ยึดมั่นถือมั่นในตัวกู

Francis (1999, pp. 5–11) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความสุขไว้ว่า สิ่งที่ไม่คงที่ในการแสดงออก ผลของอารมณ์ทางบวกจากการที่คนมีความสุขจะมีส่วนทำให้เกิดสังคมที่ดีเป็นธรรมชาติ มีความรื่นรมย์ในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, น. 1,241) ได้ให้ความหมายของคำว่า สุข หมายถึง ความสบายกาย สบายใจ ความสุขกายในภาษาบาลี ใช้คำว่า กายิกสุข (Happiness) หมายถึง ความสุขทางกาย ความสุขนี้เกิดขึ้นจากเรื่องราวและวัตถุภายนอก เงื่อนไขเบื้องต้นของความสุขกายคือ ต้องมีเรื่องราวและวัตถุที่บันดาลความสุขให้ เช่น ได้ครอบครองสิ่งที่ยากได้ เป็นต้น ดังนั้น กระบวนการของความสุขกายเกิดจากภายนอกเข้าสู่ภายใน ปัญหาจากความสุขกายคือในเมื่อความสุขขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอก ดังนั้น เมื่อใดที่ปัจจัยแห่งความสุขนั้น ๆ หายไปความสุขก็จะหายไปด้วย ส่วนสุขใจหรือสบายใจนั้น ภาษาบาลี ใช้คำว่า เจตสิกสุข (Mental Happiness) หมายถึง ความสุขทางใจ ได้แก่ การที่จิตใจเบิกบาน รู้สึกมีความสุข ซึ่งเบ่งบานออกมาจากภายในสู่ภายนอกเกิดขึ้นและหลังไหลพร่างพรูออกมาจากส่วนลึกในจิตใจ ดังนั้น เมื่อใดที่ได้เป็นเจ้าของความสุขใจสิ่งใด ๆ จากภายนอกก็แย่งความสุขใจไปไม่ได้

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ความสุข หมายถึง ความสุขสามารถแบ่งออกได้ 2 ประเภท 1) สุขกาย (Physical Happiness): ความสุขทางกายที่เกิดจากการได้รับสิ่งที่ต้องการจากภายนอก เช่น การได้ครอบครองสิ่งของหรือวัตถุที่เราต้องการ ซึ่งเป็นความสุขที่ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกและอาจไม่ยั่งยืนหากปัจจัยเหล่านั้นหายไป 2) สุขใจ (Mental Happiness): ความสุขทางใจที่เกิดจากความรู้สึกเบิกบานและสงบใจ ซึ่งมาจากภายในจิตใจของเราเอง และไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอก ความสุขใจนี้เป็นความสุขที่ยั่งยืนและไม่สามารถถูกแย่งชิงจากสิ่งภายนอกได้

ความหมายขององค์กรแห่งความสุข

Lowe (2004) ได้ให้ความหมาย องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อสุขภาพของพนักงานและผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

Greenberg, and Collins (2006, pp. 35–36) องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่ทุกคนในทุกระดับสามารถแสดงจุดเด่นที่หลากหลายของตนออกมาเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ภายใต้เป้าหมายเดียวกัน ในอันที่จะสร้างนัยสำคัญของการผลิตที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้าง

ความพึงพอใจในสินค้าและบริการเพื่อที่จะสร้างผลกำไรให้เกิดขึ้น ให้สินค้าและบริการนั้นสามารถสร้างสิ่งที่แตกต่างและน่าสิ่งที่ดีสู่ผู้บริโภค กล่าวคือ หากเกิดความสุขในองค์กรแล้วผลที่จะตามมาคือ องค์กรสามารถสร้างผลกำไรได้เพิ่มสูงขึ้น มีโอกาสเติบโตในธุรกิจ และความพึงพอใจของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นการสร้างแผนการเติบโตในระยะยาวขององค์กร ในฐานะองค์กรแห่งความสุข ซึ่งประกอบด้วยความสุขอันลึกจากความเบิกบานอย่างเต็มที่ ซึ่งเกิดจากความผูกพันของคนในองค์กรที่จะสร้างพลังแห่งความสำเร็จให้เกิดขึ้นตามพันธกิจที่ได้สร้างร่วมกันขององค์กร

Warr, (2007, p. 726) ให้ความหมายองค์กรแห่งความสุข หมายถึง ความสุขที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ เพื่อตอบสนองต่อสภาวะการณ์ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานในองค์กรเป็นประสบการณ์ของการทำงานที่มีความสำคัญต่อคนทั้งในด้านการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2563) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) ได้ให้ความหมายของ องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2560) ได้ให้ความหมาย องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่สร้างความสุขในการทำงาน โดยทุกคนต้องร่วมมือร่วมใจกันเพื่อสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงานทำให้ที่ทำงานเป็นเสมือนบ้านหลังที่ 2 ของคนทำงาน

ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต (2555, น. 33-34) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า ครูผู้สอนเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาได้อย่างทั่วถึงมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา มีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ ได้รับสวัสดิการที่พอเพียง ได้รับความปลอดภัยจากการทำงานได้รับประสบการณ์ และการยกย่องยอมรับจากคนทั่วไป ถ้าครูผู้สอนได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง ก็จะทำงานอย่างมีความสุข

พนิชกร มีสิทธิ์ และทศยทิพย์ ธรรมวิริยะกุล (2560, น. 43) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง การรับรู้หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือความรู้สึกพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล รวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทางด้านบวกและด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน รู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นความรู้สึกชื่นชอบ หรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2560, น. 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์

ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนประกอบด้วยความสุข พื้นฐาน 8 ประการ

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า องค์กรความสุข หมายถึง องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพและผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น สร้างความสุขและความพอใจในการทำงานโดยการร่วมมือร่วมใจกันเพื่อให้ทำงานเป็นบ้านหลังที่สอง พัฒนาและสนับสนุนครูผู้สอนให้มีเป้าหมาย มีคุณภาพชีวิตที่ดีและให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การที่ได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและความปลอดภัย ซึ่งทำให้เกิดความสนุกสนานและความพยายามในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายการสร้างความสุขจากภายในจิตใจ จะส่งผลให้ครูผู้สอนประสบความสำเร็จทั้งด้านการทำงานและด้านชีวิตส่วนบุคคล ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนายั่งยืน

ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนานโยบาย การสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ด้วยเป็นความสำคัญว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน การสร้างความสุขในที่ทำงาน จึงนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้ครูผู้สอนทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงานและสภาพแวดล้อม ลดความขัดแย้งในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น

การเป็นองค์กรแห่งความสุขนั้น หมายถึง การสร้างสุขภาวะที่ดีในองค์กรไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงานเท่านั้น แต่ยังช่วยลดจำนวนอัตราการลาออกด้วย ซึ่งเป็นการแข่งขันระหว่างองค์กรเพื่อช่วงชิงบุคคลที่มีความสามารถและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อให้มาร่วมงานในองค์กร และด้วยเหตุนี้ซึ่งส่งผลกระทบให้ในองค์กรต่าง ๆ มุ่งเน้นไปที่การให้ความสำคัญต่อความสุขของครูผู้สอนเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข (Martin, Jones and Callan, 2005) ในปี ค.ศ. 2008 จากการรายงานของธุรกิจนานาชาติ (International Business Report: IBR) โดย Grant Thornton พบว่า “ในอัตราร้อยละ 59 ของธุรกิจทั่วโลก เล็งเห็นถึงความสำคัญในการรับสมัครงานและการดูแลพนักงานมากกว่าปีที่ผ่านมา” ทำการระบุว่า “การใส่ใจและดูแลพนักงานเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จของธุรกิจ” จากผลการศึกษาของ Gray et al. (2007, p. 41) ได้ผลการทดลองพบว่า “ในการสร้างบรรยากาศของการทำงาน ที่ประกอบไปด้วยความสุขล้วน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อ

ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน หากว่าพนักงานในองค์กรนั้นเกิดความรู้สึกถึงความสุขและความสบายใจของบรรยากาศการทำงานในองค์กร ก็จะส่งผลให้สามารถสร้างผลงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น ความสุขกับผลประโยชน์ขององค์กรนั้นจึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นคล้อยตามกัน”

World Health Organization & Burton (2010) กล่าวว่า องค์การอนามัยโลกให้เหตุผลที่องค์กรควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

1. เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน เนื่องจากหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานเพียงอย่างเดียว จะทำให้พนักงานเครียด องค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน นอกจากนี้แนวโน้มของการบริหารงานยังพยายามลดความเหลื่อมล้ำต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมความเท่าเทียมกันของผู้ชายและผู้หญิง ปัจจุบันกฎหมายได้ปกป้องสิทธิและเสรีภาพและส่งเสริมสวัสดิการของพนักงานมากขึ้น ประกอบกับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน กลายเป็นเงื่อนไขทางการค้า ดังนั้นองค์กรต้องส่งเสริมสิทธิของพนักงาน มาตรฐานการทำงาน สิ่งแวดล้อมและบริหารองค์กรด้วยความโปร่งใส ในมุมมองของพนักงาน พนักงานเรียนรู้สิทธิของตนเอง ควรได้รับซึ่งต้องได้ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้พนักงานไม่เพียงต้องการความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีเท่านั้นแต่ยังต้องการความเป็นอยู่ (ทั้งของตนเอง ชุมชน และสังคม) ที่ยั่งยืน

2. เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากในระยะยาวความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพ ทั้งด้านร่างกายจิตใจและความพึงพอใจในการทำงานและความปลอดภัยของพนักงาน National Heart Foundation of Australia (2011) นำเสนอเพิ่มเติมว่า องค์กรแห่งความสุขช่วยลดการลาออก การขาดงาน การป่วยของพนักงาน ช่วยสร้างสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รวมถึงช่วยให้พนักงานมีคุณธรรม มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจ มีความรักความผูกพันต่อองค์กร ช่วยเพิ่มผลิตภณณ์ขององค์กรและทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

3. กฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการ โดยประเทศส่วนใหญ่มีกฎหมายเพื่อปกป้องสิทธิเสรีภาพของพนักงาน อย่างน้อยที่สุดคือการป้องกันพนักงานจากอันตรายจากการทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงค่าปรับและการเรียกร้องของพนักงาน องค์กรควรดำเนินการเชิงรุกด้วยการให้ความสำคัญต่อสุขภาพความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีแก่พนักงานซึ่งเป็นกรอบของกฎหมายแรงงานที่ได้รับค่านิยมใน ประเทศต่าง ๆ

4. องค์กรแห่งความสุขเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลก เนื่องจากทั้งองค์การอนามัยโลก WHO เห็นว่าแรงงานทั่วโลกยังมีปัญหาเรื่องสุขภาพความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี ดังนั้นจึงพยายามส่งเสริมเงื่อนไขการทำงานที่ดีให้แก่แรงงานทั้งในกลุ่มผู้หญิงเด็กและผู้ชาย

องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุข

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization & Burton, 2010) ได้ให้ความสำคัญกับกรอบของสุขภาวะในที่ทำงานไว้ ซึ่งองค์การต้องพิจารณาองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน 2) สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม ที่เป็นวัฒนธรรมองค์กรทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติต่าง ๆ 3) แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงานที่เป็นการสนับสนุนบริการสุขภาพทางกายและสุขภาพจิตของพนักงาน และ 4) ชุมชนองค์กรที่เป็นความเชื่อมโยงของชุมชนและองค์กร

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2561, น. 10-14) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบแห่งความสุขประกอบด้วยคนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์ ดังภาพประกอบ 1



ภาพ 1 แสดงภาพองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข

1. คนทำงานที่มีความสุข (Happy People) หมายถึง พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม เป้าหมายสูงสุดของการส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขคือ พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตผ่านโลกทั้ง 3 โลกของตัวเองได้ (โลกความสุขของตัวเอง โลกความสุขของครอบครัว และโลกความสุขขององค์กร/สังคม) รวมถึงพนักงานมีศักยภาพสูงและมีความผูกพันต่อองค์กร (Engagement)

2. ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) คือ พนักงานรู้สึกว่ทำงานเป็นบ้านหลังที่ 2 มีความรักความสามัคคีในองค์กร ที่ทำงานน่าอยู่ ประกอบด้วย ความอบอุ่นของบ้าน (House) คนในองค์กร (Human) และความสุข (Happy) ลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

2.1 เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม

การเป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork) โดยทีมหมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ การทำงานเป็นทีมต้องทำงานร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา ทำด้วยใจ และเห็นคุณค่าของสมาชิก งานที่ทำและมีเป้าหมายของงาน

การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข การสร้างทีมเป็นสิ่งสำคัญโดยเฉพาะการเป็นทีมงานเพื่อการพัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลง เพราะองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเสมอ แต่พนักงานส่วนใหญ่กลัวการเปลี่ยนแปลง ทำให้ช่วงเวลาที่ต้องเปลี่ยนแปลงเป็นช่วงเวลาที่มีความเป็นทีมน้อย

การจัดการความเปลี่ยนแปลง (Change Management) ต้องเข้าใจว่าพนักงานกลัวการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเรียกว่าปรากฏการณ์ห้องมืด (Darkroom Effect) ต้องทำให้พนักงานกล้าและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ด้วยการสื่อสารให้คลายความวิตก หัวใจของการเปลี่ยนแปลงคือการทำให้ทุกคนในทีมเห็นเหมือนกัน รู้สึกเหมือนกันการจัดการความเปลี่ยนแปลง องค์กรต้องสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งทีม การเปลี่ยนแปลงต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้

อีกวิธีหนึ่งของการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมคือ การทำให้พนักงานมีคุณสมบัติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพราะส่วนใหญ่ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ แต่พนักงานไม่เห็นภาพร่วมกับผู้บริหาร นอกจากนี้ในองค์กร พนักงาน ผู้จัดการ และผู้บริหาร มักมีมุมมองต่อองค์กรแตกต่างกัน เหมือนทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งที่พนักงานมองเห็นปัญหาเล็กเหมือนส่วนยอดของภูเขาน้ำแข็ง ผู้จัดการมองปัญหาใหญ่ขึ้น และผู้บริหารมองว่าปัญหานั้นเป็นปัญหาใหญ่ขององค์กร เหมือนกับการมองเห็นฐานของภูเขาน้ำแข็ง

การสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างทีมและเชื่อมต่อกับความคิดของผู้บริหารกับความคิดของพนักงาน รวมถึงการทำให้พนักงานมีความรู้สึกร่วมกับวิสัยทัศน์ขององค์กร พัฒนาตนให้มีทักษะและความผูกพันต่อองค์กร

กล่าวโดยสรุป บรรยากาศการทำงานเป็นทีม เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรน่าอยู่ องค์กรต้องทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมโดยเน้นการสื่อสาร โดยเฉพาะการสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทาง การดำเนินงานขององค์กร การสื่อสารที่ดีจะช่วยให้พนักงานรู้สึกเป็นสมาชิกขององค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กร

2.2 เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน

การเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity) ในที่นี้ หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เป็นแบบเฉพาะและเหมาะสมกับบริบทขององค์กร

การดำเนินการต้องเริ่มจากการทำความเข้าใจว่า แต่ละองค์กรมีกฎระเบียบเปิดประตูสู่องค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กร เช่น ความแตกต่างพนักงาน วัฒนธรรมองค์กรระบบการทำงาน เป้าหมาย/วิสัยทัศน์ขององค์กร ฯลฯ

องค์กรต้องพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาแนวทางการอยู่ร่วมกันที่เหมาะสมกับองค์กรด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมจากพนักงานทุกคน ทั้งผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงาน (ผู้บริหารควรมีบทบาทรับรู้ เข้าใจและสนับสนุน, หัวหน้างานขึ้นไปควรมีบทบาทรับรู้ เข้าใจ และปฏิบัติเพื่อสร้างความสุข, พนักงานควรมีบทบาทรับรู้ เข้าใจและมีส่วนร่วมเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข)

การเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกันนั้น องค์กรต้องมีแผน/กลยุทธ์องค์กร รวมทั้งต่อยอดหรือพัฒนาแนวทางปฏิบัติเดิมของตนหรือจากประสบการณ์ของผู้อื่น แล้วคัดเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับองค์กร

2.3 เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน

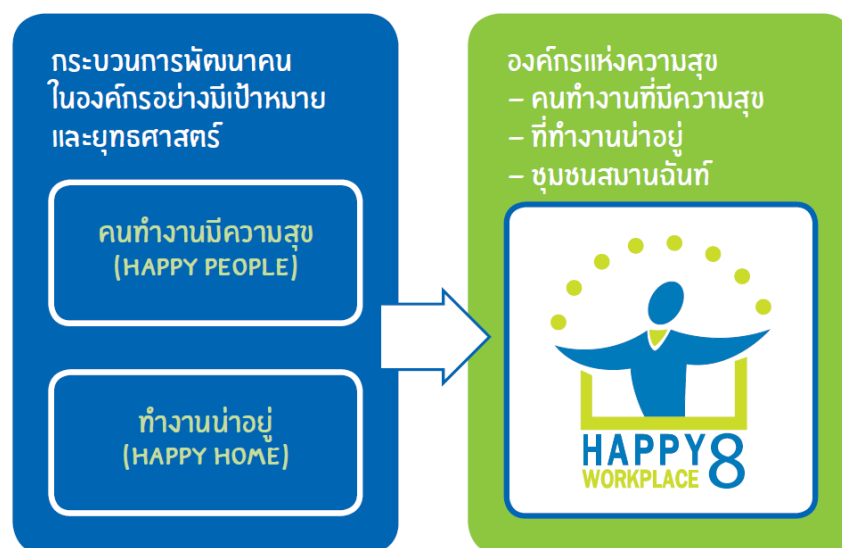
3. ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) คือ ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง ชุมชนสมานฉันท์ยังหมายถึงความรวมถึง ลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

จากแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุขข้างต้น การสร้างองค์กรแห่งความสุขต้องดำเนินการทั้ง 2 องค์ประกอบ คือ

1. การพัฒนาพนักงานให้เป็น “คนทำงานมีความสุข (Happy People)” โดยใช้แนวคิดความสุข 8 ประการ

- 1.1 การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body)
- 1.2 การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Hear)
- 1.3 การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax)
- 1.4 การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงาน (Happy Brain)
- 1.5 การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) คือ
- 1.6 การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money)
- 1.7 การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family)

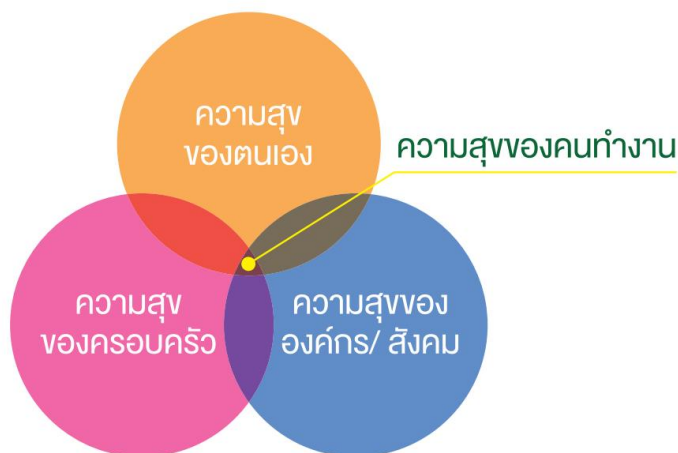
- 1.8 การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society)
2. การพัฒนาองค์กรให้เป็น “ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home)



ภาพ 2 แสดงกระบวนการพัฒนาคนในองค์กร

ความสุข 8 ประการ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2563, น. 9-16) แนวความคิดความสุข 8 ประการหรือ Happy 8 ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กรสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เชื่อว่า คนทำงานจะมีความสุขก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลของความสุขของโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน ได้แก่ 1) ความสุขของตนเอง 2) ความสุขของครอบครัว และ 3) ความสุขขององค์กร/สังคม



ภาพ 3 แสดงการจัดสมดุลความสุขในชีวิต

ความสุขของคนทำงาน จึงหมายถึง การจัดสมดุลชีวิตมนุษย์ผ่านความสุขในโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน คือ ความสุขของตนเอง ครอบครัว และองค์กร/สังคม

การมีความสุขต้องไม่ทำให้ตนเอง ครอบครัว องค์กร/ชุมชนเดือดร้อน เช่น การทำงานหนักเพื่อให้ตนเองก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว หรือป่วยจนเป็นภาระให้ครอบครัวต้องมาดูแล

ความสุขของคนทำงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลชีวิตตนเองได้ และหากจำแนกความสุขในการทำงานแล้ว สามารถแบ่งได้ 8 ความสุข หรือ Happy 8 ซึ่งประกอบด้วย

1. ด้านการเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน
2. ด้านการเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Hear) คือ การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรู้บทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่าง ๆ
3. ด้านการเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือ การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตเมื่อชีวิตในการทำงาน และการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียดต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

4. ด้านการเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นผู้มีอาชีพในงาน (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นผู้มีอาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5. ด้านการเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) คือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะ หิริ โอตตัปปะ (ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้น พื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่น ๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น

6. ด้านการเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้

7. ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

8. ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมี 2 ระดับ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน

ความสุข 8 ประการ เป็นแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิต เพื่อให้มีความสุข ดังนั้น การจัดสมดุลของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกัน ตามต้นทุนและบริบทของตนเอง ครอบครัว และองค์กร/ชุมชน ดังนั้น ความสุขของแต่ละบุคคลจึงแตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุข 8 ประการ กับองค์กรแห่งความสุข

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2561) จากแนวคิดองค์กรแห่งความสุข และความสุข 8 ประการ (Happy 8) ก่อให้เกิดการมองความสัมพันธ์ของ 2 เรื่องนี้ใน 2 มุมมอง ได้แก่ 1) การมองว่า Happy 8 คือ Happy People และ 2) Happy 8 คือ ผลลัพธ์ (Outcome) ขององค์กรแห่งความสุข ดังนี้

Happy 8 คือ Happy People การมอง Happy 8 ว่าเป็นส่วนหนึ่งของคนทำงานมีความสุข (Happy People) เกิดจากความเข้าใจว่า ความสุขในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ พนักงานต้องมีความสุขก่อน ดังนั้นต้องส่งเสริมให้พนักงานมี Happy 8 พนักงานจึงจะมีความสุขในการทำงาน การมองในลักษณะนี้ จะส่งผลต่อกระบวนการออกแบบองค์กรแห่งความสุข ซึ่งต้องไม่ลืมที่จะจัดกิจกรรมด้านที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) และชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ด้วย

Happy 8 คือ ผลลัพธ์ (Outcome) การมองว่า Happy 8 คือ ผลลัพธ์ (Outcome) ของการเป็นองค์กรแห่งความสุข เกิดจากความเข้าใจว่าเมื่อเป็นองค์กรแห่งความสุขแล้ว จะทำให้พนักงานมีความสุข และความสุขของพนักงานนี้จะแบ่งเป็น 8 กล่องความสุข หรือ Happy

องค์กรแห่งความสุข=คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Workplace=Happy People + Happy Home + Happy Teamwork)

ประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุข

1. ประโยชน์ต่อพนักงาน

- 1.1 พนักงานได้รับการดูแล อย่างน้อยตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด
- 1.2 พนักงานมีความเครียดน้อยลง
- 1.3 ลดการลาออกของพนักงาน
- 1.4 ลดการขาดงานของพนักงาน
- 1.5 ลดการป่วยของพนักงาน
- 1.6 ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุ
- 1.7 พนักงานตระหนักและมีความรู้ด้านสุขภาพ
- 1.8 พนักงานมีสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจดีขึ้น
- 1.9 พนักงานมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพดี
- 1.10 พนักงานมีคุณธรรม
- 1.11 พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน
- 1.12 พนักงานมีความพึงพอใจต่องานและองค์กร
- 1.13 พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

2. ประโยชน์ต่อองค์กร

2.1 ลดต้นทุนทั้งด้านค่ารักษาพยาบาลและด้านประกันสุขภาพ และการลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน

- 2.2 ลดความเลื่อมล้ำในองค์กร
- 2.3 พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กร
- 2.4 มีบรรยากาศการทำงานที่ดี
- 2.5 สามารถบริหารอัตรากำลังและบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ง่ายขึ้น
- 2.6 สามารถสรรหาและคัดเลือกพนักงานได้ง่ายขึ้น
- 2.7 ลดอัตราการขาดงาน
- 2.8 ลดอัตราลาออกของพนักงาน
- 2.9 พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

2.10 พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

2.11 องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดี

2.12 สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

Hinrichs (2007, p. 24) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องมียุทธศาสตร์ผู้นำทาง โครงสร้างจากภายใน พบว่า การศึกษากำลังประสบกับวิกฤตการณ์ครั้งร้ายแรงด้วยข้อเรียกร้องและข้อจำกัดมากมายทางกฎหมาย No Child Left Behind (NCLB) ควบคู่ไปกับความไม่พอใจในการศึกษาของประชาชนโดยทั่วไป ในขณะที่สังคมและหน่วยงานต่าง ๆ พบความผิดปกติเกี่ยวกับรูปแบบการศึกษาในปัจจุบัน ความเป็นผู้นำของโรงเรียนจึงตกอยู่ภายใต้การปิดล้อมและตกอยู่ในอันตรายจากความล้มเหลวไปด้วย การร่วมกันทำงานที่เข้มแข็งและความมุ่งมั่นของนักการศึกษาในการสร้างความอยู่รอด โรงเรียนต้องการนักการศึกษาที่แข็งแกร่งและดีที่สุด ผู้นำที่มีความกล้า: ผู้นำที่มาจากความต้องการภายใน

Omur & Argon, (2021) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับทักษะการจัดการนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนและกลไกการเรียนรู้ขององค์กร พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับกลไกการเรียนรู้ในองค์กรของโรงเรียนและทักษะการจัดการนวัตกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลางโดยรวมและในมิติย่อย และความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับกลไกการเรียนรู้ขององค์กรและทักษะการจัดการนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ระดับสูงในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ

Albez & Ada, (2021, p. 20) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดการศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง การศึกษาได้ข้อสรุปว่า ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดการศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่ยังดำเนินการไม่เพียงพอ

McCollum (2007) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียน การประเมินเกี่ยวกับความรู้และทักษะสำหรับการเป็นผู้นำโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ พบว่า การเป็นผู้นำของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญสามประการ ได้แก่ ความรู้ที่ทันสมัย ทักษะที่สัมพันธ์กัน และการจัดการที่ดี

งานวิจัยในประเทศ

สุวิณา ไชยแสนย์ (2558) ได้ศึกษาองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขและปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม รวมถึงศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหาร

ส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 159 คน โดยคำนวณจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยพบว่า

1. องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ ความสุขของครอบครัว (Happy Family) มีสุขภาพดี (Happy Body) และการหาความรู้ (Happy Brain)

2. ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความรักในงานและค่านิยมร่วมขององค์กร

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และทำการเสริมกิจกรรมที่จะสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน ซึ่งพนักงานจำเป็นต้องได้รับคำแนะนำและเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกันอย่างมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อีกทั้งต้องสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างพนักงาน สร้างความเชื่อมั่นต่อกัน การเอาใจใส่ความจริงใจ รวมทั้งการปรับตัวให้เข้าได้กับเพื่อนร่วมงานให้มีความสำคัญกับสุขภาพของพนักงานทุกคน จัดสวัสดิการการทำงานให้เหมาะสมและทั่วถึง พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง จัดสภาพแวดล้อมที่ดี มีเครื่องอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและสามารถรักษาสัมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งหน้าที่ทำงานอย่างชัดเจนและการเปิดโอกาสให้มีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้พนักงานสามารถแสดงความสามารถออกมาได้อย่างเต็มที่สร้างความเชื่อในค่านิยมขององค์กรร่วมกัน พัฒนาความผูกพันในองค์กรให้สูงขึ้น จัดสวัสดิการแก่ครูผู้สอนด้วยความเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ

เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์ ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านคุณธรรม ด้านน้ำใจงาม ด้านการหาความรู้ ด้านครอบครัวที่ดีและด้านความสุขขององค์กรและสังคม ส่วนด้านอื่น อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการผ่อนคลาย ด้านใช้เงินเป็น และด้านสุขภาพดี ทิศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนศรีบุญยานนท์ต่อองค์กรแห่งความสุข พบว่า ด้านสุขภาพดี: ครูผู้สอนมีการออกกำลังกาย

อย่างสม่ำเสมอ และมีการตรวจสุขภาพประจำปี ด้านน้ำใจงาม: ครูผู้สอนมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แบ่งปันสิ่งต่าง ๆ ให้กัน และมีการทำงานเป็นทีม ด้านการผ่อนคลาย: ครูผู้สอนมีการผ่อนคลาย ความเครียดด้วยการปรับใจรับสิ่งที่เกิดขึ้น สภาพปัญหา สถานการณ์ และใช้เวลาว่างกับครอบครัว ด้านการหาความรู้: ครูผู้สอนมีการเฝ้าหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเอง ด้านคุณธรรม: ครูผู้สอนมีคุณธรรม รู้จักให้อภัย นำคำสอนทางศาสนาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้เงินเป็น: ครูผู้สอนมีรายได้ที่เพียงพอ ไม่มีภาระหนี้สิน รู้จักการวางแผนการใช้เงิน ด้านครอบครัวที่ดี: ครูผู้สอนให้ความสำคัญกับครอบครัว มีเวลาให้กับครอบครัว โดยการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ด้านความสุขขององค์กรและสังคม: ครูผู้สอนมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กร เพราะมีส่วนร่วม และสังคมในการทำงานได้รับการยอมรับและรักองค์กร

ศากุน ทับทอง (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความสำคัญของความสุขการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมีคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.69) เป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านสังคมดี ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.66) ด้านน้ำใจงาม ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.59) และด้านครอบครัวดี ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ 2) ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.63) เป็นอันดับแรก รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.72) ด้านการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.72) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ 3) พนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ตำแหน่งงาน และอายุงานที่ต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ที่ต่างกัน ให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = 0.78$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผ่อนคลาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.71$) เป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านน้ำใจงาม ($r_{xy} = 0.67$) และด้านสังคมดี ($r_{xy} = 0.65$) ตามลำดับ

สุพัตรา ผลประสาท (2560) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 327 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.47-0.92 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ส่วนด้านประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.59-0.91 และ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวม พบว่ามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล 3) ทักษะการทำงานเป็นทีม 4) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ และ 5) ทักษะการแก้ปัญหา โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 4) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการสื่อสาร (X1) ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล (X2) และทักษะการทำงานเป็นทีม (X3) มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 78.00

ไกรสร เจียมทอง (2561, น. 24) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคนิค ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) แนวการพัฒนาเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหาร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาด้านภาษาเพื่อการสื่อสารและเทคโนโลยี

คณินันต์ กิจวิธิ (2560, น. 32) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความซื่อสัตย์และคุณธรรม ด้านความมุ่งมั่นและพากเพียร มีคุณลักษณะอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน ด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ และด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี มีคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาต่างกัน มีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมรายด้าน และรายข้อไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ข้อ 3 ในด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ คือ มีความสามารถในการนำความคิดที่สร้างสรรค์ไปสู่การสร้างและพัฒนานวัตกรรม และข้อ 4 ในด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี คือ มีความสามารถนำประชาชน/ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมและรับรู้ในการดำเนินงานของโรงเรียน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดต่างกัมีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 โดยรวมรายด้านและรายข้อไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ข้อ 3 ในด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ คือ มีความสามารถในการนำความคิดที่สร้างสรรค์ ไปสู่การสร้างและพัฒนานวัตกรรม และข้อ 7 ในด้านการมีวิสัยทัศน์ คือ มีผลสำเร็จของงานบริหารสถานศึกษาเป็นที่ประจักษ์ เช่น ได้รับเกียรติบัตรผู้บริหารดีเด่น สถานศึกษาดันแบบ ฯลฯ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัทมพร พงษ์เพชร (2561, น. 19) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 พบว่า 1) ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ทักษะการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ทักษะเทคโนโลยี นวัตกรรมดิจิทัล 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ การวัดประเมินผลการเรียน รองลงมาคือ การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดการส่งเสริมความรู้ และการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมากที่สุด ($r_{xy} = .835$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 4) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะเทคโนโลยี นวัตกรรม ดิจิทัล และทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการรวมกันทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนได้ร้อยละ 73.30 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Z' = .351x_4 + .397x_5 + .222x_1$

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, น. 22) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ทักษะของผู้บริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี

เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ทักษะการสื่อสาร ทักษะการบริหารจัดการองค์กร ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อดุลย์พร ชุ่มช่วย และธีระพงศ์ บุศรากุล (2562, น. 54) ได้ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า 1) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความยืดหยุ่น และการปรับตัว ($\bar{X} = 4.71$) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำ และความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.70$) ด้านการ ริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง ($\bar{X} = 4.66$) และด้านการเป็นผู้สร้างหรือผลิตและรับผิดชอบเชื่อถือได้ ($\bar{X} = 4.65$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.64$) 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่าครูที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหารต่างกัน เห็นว่าทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ไม่แตกต่างกัน แต่ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างเห็นว่าทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุญส่ง กรุงชาติ (2562, น. 114) ได้ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยคือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน จำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะ ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการแบบมาตราส่วนประมาณค่าระดับและแบบปลายเปิดที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.964 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน แต่หากจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

จันทร์จิรา พรหมเมตตา และคณะ (2562) ได้ศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทักษะของผู้บริหาร 2) ศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา 4) สร้างสมการพยากรณ์ในการทำนายการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 316 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารในสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.229-0.839 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.963 และสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.303-0.772 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.950 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) สมการพยากรณ์องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยมีทักษะของผู้บริหารเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยการสื่อสาร (COM) ปัจจัยการประเมินผล (EVA) ปัจจัยทางการศึกษาและการสอน (EAT) ปัจจัยมโนภาพ (CON) ปัจจัยมนุษยสัมพันธ์ (INT) และปัจจัยเทคนิค (TEC)

นิศารัตน์ แสงแข, นภดล แสงแข และสิทธิชัย ศรีเจริญประมง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางองค์กรแห่งความสุขเพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนบ้านบางกะจะ จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการจัดการองค์กรแห่งความสุขเพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนบ้านบางกะจะ 2) เพื่อวัดความสุขของชาวบ้านในชุมชนเพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนบ้านบางกะจะ และ 3) เพื่อเสนอแนวทางองค์กรแห่งความสุขเพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนบ้านบางกะจะ เป็นการศึกษาแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ด้วยระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวน 15 คน และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จากชาวบ้านชุมชนบ้านบางกะจะ จำนวน 370 คน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาใช้สถิติความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการสังเคราะห์ความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและดัชนีความสุขของชาวบ้านชุมชนบ้านบางกะจะเพื่อเสนอแนวทางองค์กรแห่งความสุขในการพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนบ้านบางกะจะ ผลการศึกษาพบว่า ชุมชนบ้านบางกะจะมีศักยภาพในการจัดการท่องเที่ยวชุมชนจากความร่วมมือของคนในชุมชนและการสนับสนุนของหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับการวัดดัชนีความสุขของสมาชิกในชุมชนเพื่อการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จึงเสนอแนวทางการพัฒนาได้ 2 รูปแบบ คือ 1) การส่งเสริมมิติองค์กรแห่งความสุขเพื่อเพิ่มโอกาสการท่องเที่ยวชุมชนบ้านบางกะจะให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ประกอบด้วย 4 มิติ คือ มิติด้านครอบครัวดี (Happy Family) มิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) มิติด้านสังคมดี (Happy Society) และมิติด้านการงานดี (Happy Work life) 2) การให้ความสนใจและเร่งเสริมแรงมิติองค์กรแห่งความสุขเพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนบ้านบางกะจะให้เกิดประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 มิติ คือ มิติด้านสุขภาพดี (Happy Body) มิติด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) มิติด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) มิติด้านน้ำใจดี (Happy Heart) และมิติด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax)

ภัทรพล สายแวว (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) สภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาได้ 1) การส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีภายในครอบครัว (Happy Relax) 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเกื้อกูลกัน (Happy Society) 3) การส่งเสริมวินัยทางการเงิน (Happy Money) 4. การส่งเสริมการนำหลักการทางศาสนามาประยุกต์ใช้ในการใช้ชีวิต (Happy Soul) 5) การเพิ่มพูนความรู้เพื่อพัฒนางาน (Happy Brain)

6) การบริหารเวลา(Happy Family) 7)การส่งเสริมสุขภาพกาย (Happy Body) และ 8) การสร้างความสามัคคี (Happy Hear) ตามลำดับ

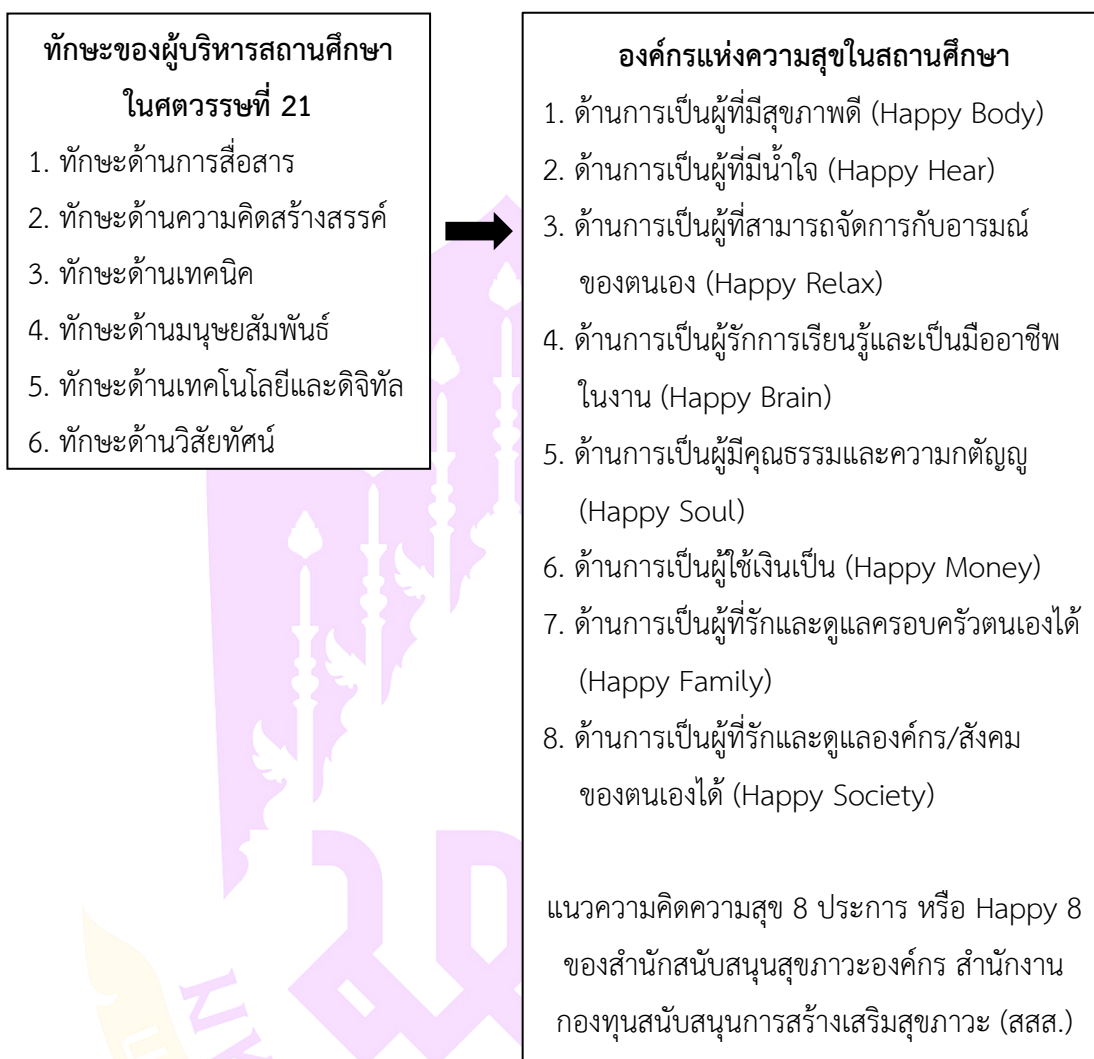
ฐิติพิรญา โพธิ์ทอง และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เมื่อจำแนกตามเพศประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 311 คน ปีการศึกษา 2564 โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีความเชื่อมั่น 0.99 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาร์วีย์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเองและผู้อื่น ด้านการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ด้านความเป็นผู้นำทางการศึกษา และด้านการสื่อสาร 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามเพศ ขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

สรุปกรอบแนวคิด

จากการที่ได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ผู้วิจัยนั้นได้สรุปเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัยไว้ดังนี้

ตัวแปรที่ต้น

ตัวแปรตาม



ภาพ 4 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 2 โดยมีลำดับขั้นตอน การดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 7 อำเภอ รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,167 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 291 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie Morgan, 1970) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามสัดส่วนของประชากรแต่ละอำเภอ ประกอบด้วย อำเภอปัว อำเภอเชียงกลาง อำเภอน้ำโสม อำเภอวังผา อำเภอสองแคว อำเภอบ่อเกลือ อำเภอทุ่งช้าง และอำเภอเฉลิมพระเกียรติ ตามสัดส่วนประชากร ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ที่	อำเภอ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1.	ปัว	223	56
2.	เขียงกลาง	168	42
3.	ท่าวังผา	209	52
4.	สองแคว	124	31
5.	ทุ่งช้าง	148	37
6.	เฉลิมพระเกียรติ	137	34
7.	บ่อเกลือ	158	39
รวมทั้งสิ้น		1,167	291

ที่มา: สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2567

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ รวมถึงได้ศึกษาข้อคำถามจากรายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องนำมาสรุปเป็นแบบสอบถาม โดยให้ข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์ จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน อำเภอของสถานศึกษาและตำแหน่ง/วิทยฐานะ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มี 6 ด้าน ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Rating Scale) ซึ่งมีความหมายดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ มากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ มาก
- ระดับ 3 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ ปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ น้อย
- ระดับ 1 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มี 8 ด้าน ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Rating Scale) ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาข้อคำถามจากรายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบนำร่วมของครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

2. กำหนดนิยามศัพท์ตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3. ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือให้ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการศึกษา โดยรวบรวมข้อคำถาม และปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้างและภาษา ให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ โดยพิจารณาว่าข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือไม่ (IOC: index of item objective congruence) กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาข้อคำถามได้ดังนี้

ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 ค่า IOC อยู่ที่ 1.00 ทุกข้อรายการ

5.1 ดร.นริศรา เสือคล้าย อาจารย์สาขาวิชาวัดและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

5.2 ว่าที่ร้อยโท ฤทธิกร พิเคราะห์ ผู้อำนวยการโรงเรียนปากลางมิตรภาพที่ 166 สพป. น่าน เขต 2

5.3 นางรัชกร เรือนดีบ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สพป. น่าน เขต 2

6. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ไปทดลองใช้ (Try out) ครูจำนวน 30 คน ซึ่งกลุ่มที่ทดลองใช้จะเป็นข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α : Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .876

8. นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับและขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 291 ชุด

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 291 ชุด ให้แก่สถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 กระทำโดย 1 วิธี ดังนี้

2.1 ใช้แบบสอบถามทางระบบออนไลน์

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 ตามช่วงเวลาที่กำหนด โดยกำหนดการเก็บข้อมูลภายใน 20 วัน

4. ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 291 ชุด ได้รับกลับคืนมา 291 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

5. จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยมีกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 291 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. กรอกรหัสแบบสอบถาม
3. กำหนดตัวแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูล
4. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามดำเนินการ ดังนี้

1. ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จัดลำดับความคิดเห็น โดยแยกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย และนำผลการวิเคราะห์มาแปลความหมายข้อมูลตามเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของ เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย (2559, หน้า 183) โดยมีการกำหนดช่วงค่าเฉลี่ยและการแปลความหมาย ดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ตอนที่ 3 ระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จัดลำดับความคิดเห็น โดยแยกเป็นรายข้อรายด้าน และโดยภาพรวมนำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย และนำผลการวิเคราะห์มาแปลความหมายข้อมูลตามเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของ เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย (2559, น. 183) โดยมีการกำหนดช่วงค่าเฉลี่ยและการแปลความหมาย ดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง ระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง ระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง ระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง ระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง ระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์การถดถอย

นำข้อมูลที่ได้รับไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ โดยวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยหัวข้อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้โดยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์องค์การแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

% แทน ร้อยละ

*

แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**

แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

X

แทน ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

X₁

แทน ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านการสื่อสาร

X₂

แทน ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์

X₃

แทน ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านเทคนิค

X₄

แทน ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

X₅

แทน ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านเทคโนโลยีและ

ดิจิทัล

X₆

แทน ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านวิสัยทัศน์

- Y แทน องค์การแห่งความสุขในสถานศึกษา
- Y_1 แทน องค์การแห่งความสุขในสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี (Happy Body)
- Y_2 แทน องค์การแห่งความสุขในสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้ที่มีน้ำใจ (Happy Hear)
- Y_3 แทน องค์การแห่งความสุขในสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax)
- Y_4 แทน องค์การแห่งความสุขในสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นผู้มีอาชีพในงาน (Happy Brain)
- Y_5 แทน องค์การแห่งความสุขในสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul)
- Y_6 แทน องค์การแห่งความสุขในสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money)
- Y_7 แทน องค์การแห่งความสุขในสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family)
- Y_8 แทน องค์การแห่งความสุขในสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society)
- R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
- R_2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
- a แทน ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
- b แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
- β แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
- SE_b แทน ค่าความคาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ ตัวแปร พยากรณ์
- SE_{est} แทน ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
- $Y^{\wedge}$ แทน ค่าของสมการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ (องค์การแห่งความสุขในสถานศึกษา) อันเนื่องมาจากตัวแปรพยากรณ์ (ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21) ที่ได้จากการถดถอย พหุคูณในรูปแบบของคะแนนดิบ
- $Z^{\wedge}$ แทน ค่าของสมการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ (องค์การแห่งความสุขในสถานศึกษา) อันเนื่องมาจากตัวแปรพยากรณ์ (ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21) ที่ได้จากการถดถอย พหุคูณในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอำเภอ วุฒิกการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งนำมาแจกแจงความถี่และร้อยละ ปรากฏผลดังตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ วุฒิกการศึกษา ประสบการณ์ และตำแหน่ง/วิทยฐานะในการปฏิบัติงาน (n = 291)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. อำเภอ		
1.1 อำเภอปัว	56	19.24
1.2 อำเภอเชียงกลาง	42	14.43
1.3 อำเภอทุ่งช้าง	37	12.71
1.4 อำเภอท่าวังผา	52	17.87
1.5 อำเภอสองแคว	31	10.65
1.6 อำเภอป่อเกลือ	39	13.40
1.7 อำเภอเฉลิมพระเกียรติ	34	11.68
2. วุฒิกการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	219	75.26
2.2 ปริญญาโท	69	23.71
2.3 ปริญญาเอก	3	1.03
3. ประสบการณ์การทำงาน		
3.1 น้อยกว่า 5 ปี	54	18.56
3.2 5-10 ปี	160	54.98
3.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	77	26.46
4. ตำแหน่ง/วิทยฐานะ		
4.1 ครูผู้ช่วยปฏิบัติหน้าที่ 6 เดือนขึ้นไป	59	20.27
4.2 ครู อันดับ คศ.1	78	26.80

ตาราง 3 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
4.3 ครู อันดับ คศ.2	88	30.24
4.4 ครู อันดับ คศ.3	66	22.68
4.5 ครู อันดับ คศ.4	0	0.00

จากตาราง 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอำเภอ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 291 คน จำแนกตามอำเภอของสถานศึกษา ประกอบด้วย อำเภอปัว จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 19.24 อำเภอเชียงกลาง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.43 อำเภอทุ่งช้าง จำนวน 37 คน คิดเป็น ร้อยละ 12.71 อำเภอท่าวังผา จำนวน 52 คน คิดเป็น ร้อยละ 17.87 อำเภอสองแคว จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.65 อำเภอบ่อเกลือ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40 และอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.68

จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประกอบด้วย ปริญญาตรีจำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 75.26 ปริญญาโทจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 23.71 และปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.03

จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.56 ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 54.98 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 26.46

จำแนกตามตำแหน่ง/วิทยฐานะ ประกอบด้วย ครูผู้ช่วยปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 20.27 ครูอันดับ คศ.1 จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 ครูอันดับ คศ.2 จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 30.24 ครูอันดับ คศ.3 จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22.68 และ ครูอันดับ คศ.4 จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่
21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยภาพรวม

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	n = 291		ระดับทักษะของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ทักษะด้านการสื่อสาร	4.14	0.33	มาก	2
2. ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์	4.10	0.35	มาก	4
3. ทักษะด้านเทคนิค	4.09	0.32	มาก	5
4. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.04	0.36	มาก	6
5. ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล	4.17	0.36	มาก	1
6. ทักษะด้านวิสัยทัศน์	4.11	0.35	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.11	0.26	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.11) เมื่อพิจารณา
รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ สูงสุด คือ
ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.17) รองลงมา คือ ทักษะด้านการสื่อสาร ($\bar{X}$ = 4.14)
รองลงมา คือ ทักษะด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.11) รองลงมา คือ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์
($\bar{X}$ = 4.10) รองลงมา คือ ทักษะด้านเทคนิค ($\bar{X}$ = 4.09) และน้อยสุด คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
($\bar{X}$ = 4.04) ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ทักษะด้านการสื่อสาร

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านการสื่อสาร	n = 291		ระดับทักษะของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการถ่ายทอด ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ได้อย่าง ชัดเจนและถูกต้อง	4.09	0.71	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในแสดงความ คิดเห็นได้อย่างตรงประเด็นและ เป็นประโยชน์	4.28	0.70	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการพูดโน้มน้าว เจรจาต่อรอง กับครูผู้สอนใน สถานศึกษาได้	4.09	0.79	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการพูดโน้มน้าว เจรจาต่อรอง กับองค์กร ภายนอกได้	4.21	0.72	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในด้านทักษะ การพูด การอ่าน การเขียนที่มี ประสิทธิภาพ	4.11	0.79	มาก	3

ตาราง 5 (ต่อ)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านการสื่อสาร	n = 291		ระดับทักษะของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
6. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการสร้างความ เข้าใจ ส่งเสริมความร่วมมือใน การทำงานลดความขัดแย้งใน องค์กรผ่านการสื่อสาร	4.08	0.73	มาก	7
7. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการ ติดต่อสื่อสารกับบุคคลหรือ องค์กรภายนอกได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.11	0.78	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.14	0.33	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ทักษะด้านการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในแสดงความคิดเห็นได้อย่างตรงประเด็นและเป็นประโยชน์ ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพูดโน้มน้าว เจรจาต่อรองกับองค์กรภายนอกได้ ($\bar{X} = 4.21$) และน้อยสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความเข้าใจ ส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานลดความขัดแย้งในองค์กรผ่านการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.08$) ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์	n = 291		ระดับทักษะของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการวิเคราะห์ สถานการณ์ และปัญหา เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นใน สถานศึกษาได้อย่างรอบด้าน	4.12	0.68	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการคิดนอก กรอบเพื่อหาวิธีการใหม่ ๆ แนวคิดใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาสถานศึกษา	4.11	0.73	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการนำความรู้ และประสบการณ์เดิมมา ประยุกต์ใช้เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ ในการทำงาน	4.09	0.76	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการ สร้าง นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนา การเรียนการสอนหรือ การบริหารสถานศึกษา	4.10	0.77	มาก	3

ตาราง 6 (ต่อ)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์	n = 291		ระดับทักษะของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
5. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการสร้างผลงาน ที่แปลกใหม่และเป็นประโยชน์ ต่อสถานศึกษาส่งผลให้ สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้	4.06	0.79	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.10	0.35	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 2 ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร
สถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ และปัญหาเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
ในสถานศึกษาได้อย่างรอบด้าน ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ
คิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการใหม่ ๆ แนวคิดใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.11$)
และน้อยสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างผลงานที่แปลกใหม่และเป็น
ประโยชน์ต่อสถานศึกษาส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.06$) ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทักษะด้านเทคนิค

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านเทคนิค	n = 291		ระดับทักษะของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการใช้เทคนิค การวางแผนและกำหนดนโยบาย ของสถานศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.07	0.69	มาก	6
2. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการใช้เทคนิค การสั่งการ และมอบหมายงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.15	0.70	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการใช้เทคนิค สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.09	0.78	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการใช้เทคนิค การนำเสนอข้อมูลและแนวคิด อย่างมีประสิทธิภาพ	4.11	0.76	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการใช้เทคนิค การประเมินการสอนได้อย่างมี ระบบ	4.13	0.73	มาก	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการใช้สื่อและ เทคโนโลยีที่ทันสมัย คล่องแคล่ว ในการบริหารงาน	4.09	0.76	มาก	4

ตาราง 7 (ต่อ)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านเทคนิค	n = 291		ระดับทักษะของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
7. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการใช้เทคนิค การบริหารเพื่อนำสถานศึกษา ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด	4.01	0.75	มาก	7
รวมเฉลี่ย	4.09	0.32	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ทักษะด้านเทคนิค โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคนิคการสั่งการ และมอบหมายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคนิคการประเมินการสอนได้อย่างมีระบบ ($\bar{X} = 4.13$) และน้อยสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคนิคการบริหารเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 4.01$) ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	n = 291		ระดับทักษะของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีต่อบุคคล ในองค์กร	4.03	0.77	มาก	4

ตาราง 8 (ต่อ)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	n = 291		ระดับทักษะของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
2. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีต่อองค์กร ภายนอก	4.05	0.80	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการใช้ศาสตร์ และศิลป์ในการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น ๆ	4.02	0.77	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังและ ให้ความสำคัญกับความคิดเห็น ของครูผู้สอนทุกระดับอย่างเท่า เทียมกัน	4.05	0.78	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการ ทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษา	4.01	0.78	มาก	6
6. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีชุมชนรอบข้าง สถานศึกษา เช่น มีส่วนร่วมใน กิจกรรมของชุมชน	4.05	0.81	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.04	0.36	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพนมไพร เขต 2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$)
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา
มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีชุมชนรอบข้างสถานศึกษา เช่น มีส่วนร่วมในกิจกรรม

ของชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังและให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของครูผู้สอนทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อองค์กรภายนอก ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อบุคคลในองค์กร ($\bar{X} = 4.03$) และน้อยสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.01$) ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	n = 291		ระดับทักษะของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
ทักษะด้านเทคโนโลยีและ การใช้ดิจิทัล				
1. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการนำ เทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาได้	4.22	0.68	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ ในการจัดการเรียนการสอน นำเสนอผลงาน	4.11	0.77	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ ในการสื่อสารระหว่างบุคคล ภายในองค์กรในรูปแบบของ อีเมล, การประชุมออนไลน์, หรือ การใช้แพลตฟอร์มสื่อสารอื่น ๆ	4.16	0.73	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.18	0.73	มาก	2

ตาราง 9 (ต่อ)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านเทคโนโลยีและ การใช้ดิจิทัล	n = 291		ระดับทักษะของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร ของโรงเรียนผ่าน เว็บไซต์ ไลน์ เฟสบุ๊ก ของสถานศึกษา	4.18	0.76	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.17	0.36	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองน่าน เขต 2 ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาได้ ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม, ผู้บริหารสถานศึกษาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารของโรงเรียนผ่าน เว็บไซต์ ไลน์ เฟสบุ๊ก ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.18$) และน้อยสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน นำเสนอผลงาน ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ทักษะ
ด้านวิสัยทัศน์

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านวิสัยทัศน์	n = 291		ระดับทักษะของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการกำหนด ทิศทาง เป้าหมายที่ต้องการ พัฒนาและเปลี่ยนแปลงใน อนาคตของสถานศึกษาได้อย่าง ชัดเจน	4.08	0.77	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการสร้าง วิสัยทัศน์บนพื้นฐานของ ค่านิยมร่วม ปรัชญา และความ เชื่อที่สอดคล้องกันในองค์กร	4.14	0.70	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับ ความสามารถที่แตกต่างของ บุคคลในองค์กร	4.13	0.75	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความ ร่วมมือและกรอบแนวคิดร่วมกัน ภายในองค์กรเพื่อให้คนใน องค์กรมองเห็นภาพอนาคต เดียวกัน	4.11	0.75	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการสร้าง ครูผู้สอนให้มีความรู้สึกรักผูกพัน และทุ่มเทต่อองค์กร	4.10	0.74	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.11	0.35	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทักษะด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์บนพื้นฐานของค่านิยมร่วม ประชัญญา และความเชื่อที่สอดคล้องกันในองค์กร ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับความสามารถที่แตกต่างของบุคคล ในองค์กร ($\bar{X} = 4.13$) และน้อยสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการกำหนดทิศทาง เป้าหมายที่ต้องการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.08$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์องค์การแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์การแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม

องค์การแห่งความสุข ในสถานศึกษา	n = 291		ระดับองค์การแห่ง ความสุขในสถานศึกษา	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี (Happy Body)	4.04	0.42	มาก	2
2. ด้านการเป็นผู้ที่มีน้ำใจ (Happy Hear)	4.13	0.37	มาก	1
3. ด้านการเป็นผู้ที่สามารถจัดการ กับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax)	3.98	0.44	มาก	7
4. ด้านการเป็นผู้รักการเรียนรู้และ เป็นมืออาชีพในงาน (Happy Brain)	4.02	0.40	มาก	5
5. ด้านการเป็นผู้มีคุณธรรมและ ความกตัญญู (Happy Soul)	4.01	0.40	มาก	6

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์กรแห่งความสุข ในสถานศึกษา	n = 291		ระดับองค์กรแห่ง ความสุขในสถานศึกษา	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
6. ด้านการเป็นผู้ใช้จ่ายเงินเป็น (Happy Money)	3.98	0.41	มาก	7
7. ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแล ครอบครัวตนเองได้ (Happy Family)	4.03	0.40	มาก	4
8. ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแล องค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society)	4.04	0.41	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.03	0.32	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นผู้ที่มีน้ำใจ (Happy Hear) ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมา คือ ด้านการเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี (Happy Body), ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society) ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมา คือ ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมา คือ ด้านการเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงาน (Happy Brain) ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมา คือ ด้านการเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมา คือ ด้านการเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) ($\bar{X} = 3.98$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านการเป็นผู้ใช้จ่ายเงินเป็น (Happy Money) ($\bar{X} = 3.98$) ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการเป็นผู้ที่มีสุขภาพ
ดี (Happy Body)

องค์กรแห่งความสุข ในสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี (Happy Body)	n = 291		ระดับองค์กรแห่ง ความสุขในสถานศึกษา	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ไม่เจ็บป่วยบ่อย	4.03	0.82	มาก	3
2. ท่านมีสุขภาพจิตที่ดีและมีความ พร้อมในการทำงานอยู่เสมอ	4.14	0.75	มาก	1
3. ท่านมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ ประมาณวันละ 6-8 ชั่วโมง	3.92	0.80	มาก	5
4. ท่านไม่ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติด ต่าง ๆ เช่น เหล้า บุหรี่ เป็นต้น	4.02	0.79	มาก	4
5. ท่านมีเวลาในการออกกำลังกาย อย่างน้อย 3 วัน ต่อ 1 สัปดาห์	4.09	0.76	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.04	0.42	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี (Happy Body) โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
ท่านมีสุขภาพจิตที่ดีและมีความพร้อมในการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา คือ ท่านมีเวลา
ในการออกกำลังกาย อย่างน้อย 3 วัน ต่อ 1 สัปดาห์ ($\bar{X} = 4.09$) และน้อยสุด คือ ท่านมีเวลาพักผ่อน
ที่เพียงพอ ประมาณวันละ 6-8 ชั่วโมง ($\bar{X} = 3.92$) ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการเป็นผู้ที่มีน้ำใจ
(Happy Heart)

องค์กรแห่งความสุข ในสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้ที่มีน้ำใจ (Happy Heart)	n = 291		ระดับองค์กรแห่ง ความสุขในสถานศึกษา	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานโดยไม่หวังผลตอบแทน	4.14	0.73	มาก	3
2. ท่านเข้าใจและปฏิบัติตาม บทบาทหน้าที่ของตนเองใน องค์กรได้อย่างเหมาะสม	4.17	0.72	มาก	2
3. ท่านห่วงใยและให้กำลังใจเพื่อน ร่วมงานเมื่อพวกเขาประสบ ปัญหาอยู่เสมอ	4.12	0.75	มาก	4
4. ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับเพื่อน ร่วมงานแบบพี่น้อง	4.10	0.74	มาก	5
5. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมจิต อาสาหรือกิจกรรมเพื่อสังคมของ องค์กรอย่างสม่ำเสมอ	4.18	0.73	มาก	1
6. ท่านมีการพูดคุยกับผู้บริหารและ เพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยน ความคิดและประสบการณ์ใน การทำงานระหว่างกันอยู่เสมอ	4.05	0.75	มาก	6
รวมเฉลี่ย	4.13	0.37	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการเป็นผู้ที่มีน้ำใจ (Happy Heart) โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสาหรือกิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.18$)

รองลงมา คือ ท่านเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองในองค์กรได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.17$) และน้อยสุด คือ ท่านมีการพูดคุยกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกันอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.05$) ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax)

องค์กรแห่งความสุข ในสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้ที่สามารถจัดการ กับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax)	n = 291		ระดับองค์กรแห่ง ความสุขในสถานศึกษา	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านมีวิธีทำให้ตนเองรู้สึกผ่อนคลายได้อย่างเหมาะสม	3.93	0.82	มาก	5
2. ท่านมักจะมีความคิดด้านบวกเมื่อเจอกับปัญหา	3.95	0.76	มาก	4
3. ท่านสามารถจัดการแก้ไขปัญหาดัง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง	4.04	0.80	มาก	1
4. ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านได้ทำอยู่เสมอ	3.99	0.75	มาก	2
5. ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย เช่น ดูหนัง ฟังเพลง เป็นต้น	3.99	0.78	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.98	0.44	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถจัดการแก้ไขปัญหาดัง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมา คือ ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านได้ทำอยู่เสมอ, ท่านมีเวลาในการทำ

กิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย เช่น ดูหนัง ฟังเพลง เป็นต้น ($\bar{X} = 3.99$) และน้อยสุด คือ ท่านมีวิธีทำให้ตนเองรู้สึกผ่อนคลายได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.93$) ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงาน (Happy Brain)

องค์กรแห่งความสุข ในสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้รักการเรียนรู้ และเป็นมืออาชีพในงาน (Happy Brain)	n = 291		ระดับองค์กรแห่ง ความสุขในสถานศึกษา	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านมีความสนใจในการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.02	0.72	มาก	3
2. ท่านมีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าของชีวิตและการทำงานอยู่เสมอ	4.07	0.77	มาก	1
3. ท่านมีวินัยในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	3.99	0.80	มาก	5
4. ท่านมีการเข้ารวมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองอยู่เสมอ	3.98	0.77	มาก	6
5. ท่านมีความสนใจที่จะเข้าร่วมการศึกษาดูงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองอยู่เสมอ	4.00	0.75	มาก	4
6. ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ที่ตนเองมีและถ่ายทอดให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	4.04	0.78	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.02	0.40	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นผู้มีอาชีพในงาน (Happy Brain) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าของชีวิตและการทำงาน อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา คือ ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ที่ตนเองมีและนัดให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.04$) และน้อยสุด คือ ท่านมีการเข้าร่วมการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.98$) ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul)

องค์กรแห่งความสุข ในสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้มีคุณธรรมและ ความกตัญญู (Happy Soul)	n = 291		ระดับองค์กรแห่ง ความสุขในสถานศึกษา	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านมักจะมีเวลาและ เกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี	4.01	0.83	มาก	4
2. ท่านมีความซื่อสัตย์ในการ ปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต อยู่เสมอ	4.05	0.74	มาก	3
3. ท่านมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี	3.97	0.81	มาก	5
4. ท่านมีระเบียบวินัยและมีความ ตรงต่อเวลาในการทำงานอยู่ เสมอ	4.07	0.77	มาก	1
5. ท่านรู้จักขอโทษและสำนึกผิดต่อ ความผิดที่ตนเป็นผู้กระทำหรือมี ส่วนร่วมอยู่เสมอ	4.06	0.79	มาก	2

ตาราง 16 (ต่อ)

องค์กรแห่งความสุข ในสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้มีคุณธรรมและ ความกตัญญู (Happy Soul)	n = 291		ระดับองค์กรแห่ง ความสุขในสถานศึกษา	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
6. ท่านมีความศรัทธาและปฏิบัติ ตามหลักคำสอนของศาสนาที่ ท่านนับถือเป็นอย่างดี	3.89	0.82	มาก	6
รวมเฉลี่ย	4.01	0.40	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีระเบียบวินัยและมีความตรงต่อเวลาในการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา คือ ท่านรู้จักขอโทษและสำนึกผิดต่อความผิดที่ตนเป็นผู้กระทำหรือมีส่วนร่วมอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.06$) และน้อยสุด คือ ท่านมีความศรัทธาและปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนาที่ท่านนับถือเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.89$) ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการเป็นผู้ใช้จ่ายเงินเป็น
(Happy Money)

องค์กรแห่งความสุข ในสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้ใช้จ่ายเงินเป็น (Happy Money)	n = 291		ระดับองค์กรแห่ง ความสุขในสถานศึกษา	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านสามารถจัดสรรรายรับ รายจ่ายในแต่ละเดือนได้อย่าง สมดุล	4.01	0.81	มาก	1
2. ท่านไม่มีปัญหาเรื่องหนี้สิน	4.01	0.74	มาก	1
3. ท่านมีเงินเก็บออมแต่ละเดือน	3.93	0.80	มาก	4
4. ท่านมีการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับ ฐานะของตน	3.92	0.76	มาก	5
5. ท่านมีการเสริมสร้างความรู้ เกี่ยวกับการใช้จ่ายที่เหมาะสม	4.01	0.78	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.98	0.41	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการเป็นผู้ใช้จ่ายเงินเป็น (Happy Money) โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
ท่านสามารถจัดสรรรายรับ รายจ่ายในแต่ละเดือนได้อย่างสมดุล, ท่านไม่มีปัญหาเรื่องหนี้สิน, ท่านมี
การเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการใช้จ่ายที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมา คือ ท่านมีเงินเก็บออม
แต่ละเดือน ($\bar{X} = 3.93$) น้อยสุด คือ ท่านมีการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับฐานะของตน ($\bar{X} = 3.92$)
ตามลำดับ

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการเป็นผู้ที่รักและ
ดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family)

องค์กรแห่งความสุข ในสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแล ครอบครัวตนเองได้ (Happy Family)	n = 291		ระดับองค์กรแห่ง ความสุขในสถานศึกษา	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านมีครอบครัวที่อบอุ่น และมั่นคง	4.08	0.78	มาก	2
2. ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่าง เพียงพอ	4.04	0.74	มาก	4
3. ท่านสามารถแบ่งเวลาระหว่าง การทำงานและครอบครัวได้ อย่างเหมาะสม	3.97	0.76	มาก	6
4. ท่านมีครอบครัวคอยให้กำลังใจ เมื่อเจอปัญหา	4.11	0.78	มาก	1
5. ท่านสามารถพึ่งพาครอบครัวได้ เมื่อเผชิญปัญหาหรืออุปสรรค ในชีวิต	4.08	0.79	มาก	2
6. ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของท่านมี ส่วนช่วยให้ตัวท่านเองมีความสุข ในการทำงาน	3.91	0.78	มาก	7
7. ท่านมีเวลาว่างในการทำ กิจกรรมร่วมกันภายในครอบครัว อยู่เสมอ	4.04	0.76	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.03	0.40	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family)

โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีครอบครัวคอยให้กำลังใจ เมื่อเจอปัญหา ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมา คือ ท่านสามารถพึ่งพาครอบครัวได้เมื่อเผชิญปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต, ท่านมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ($\bar{X} = 4.08$) และน้อยสุด คือ ท่านรู้สึกว่าการครอบครัวของท่านมีส่วนช่วยให้ตัวท่านเองมีความสุขในการทำงาน ($\bar{X} = 3.91$) ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society)

องค์กรแห่งความสุข ในสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแล องค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society)	n = 291		ระดับองค์กรแห่ง ความสุขในสถานศึกษา	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็น ของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.05	0.76	มาก	3
2. ท่านมีความปรารถนาดีต่อเพื่อน ร่วมงานอยู่เสมอ	4.09	0.72	มาก	2
3. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ร่วมงาน	3.99	0.78	มาก	4
4. ท่านมีจิตอาสาและช่วยเหลือ ผู้อื่นในสังคมอยู่เสมอ	4.10	0.75	มาก	1
5. ท่านให้ความสำคัญกับการรักษา สิ่งแวดล้อมในชุมชนรอบข้าง อยู่เสมอ	3.99	0.78	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.04	0.41	มาก	

จากตาราง 19 พบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีจิตอาสาและช่วยเหลือผู้อื่นในสังคมอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมา คือ ท่านมีความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.09$) และน้อยสุด คือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน, ท่านให้ความสำคัญกับการรักษาสีงแวดล้อมในชุมชนรอบข้างอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.99$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวพยากรณ์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และตัวแปรเกณฑ์องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	Y	Mean	S.D.
X_1	1.000							4.14	0.33
X_2	0.515**	1.000						4.10	0.35
X_3	0.527**	0.489**	1.000					4.09	0.32
X_4	0.504**	0.408**	0.498**	1.000				4.04	0.36
X_5	0.391**	0.357**	0.407**	0.426**	1.000			4.17	0.36
X_6	0.568**	0.433**	0.523**	0.427**	0.448**	1.000		4.11	0.35
Y	0.486**	0.396**	0.391**	0.476**	0.301**	0.432**	1.00	4.03	0.32

จากตาราง 20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ (X) กับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา (Y) พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 28 คู่ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นรายด้าน (X) กับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาโดยรวม (Y) พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านการสื่อสาร (X_1) มีค่าสหสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขมากที่สุด ($r = 0.486$) รองลงมา คือ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_4) ($r = 0.476$) รองลงมา คือ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านวิสัยทัศน์ (X_6) ($r = 0.432$) รองลงมา คือ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) ($r = 0.396$) รองลงมา คือ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านเทคนิค (X_3) ($r = 0.391$) ตามลำดับ และทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล (X_5) ($r = 0.301$) น้อยที่สุด

ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ Multicollinearity

Variable	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X_1	0.527	1.899
X_2	0.648	1.543
X_3	0.566	1.767
X_4	0.630	1.587
X_5	0.709	1.410
X_6	0.569	1.758

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่าค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าไม่ใกล้ศูนย์ (>0.5) และค่า Variance Inflation Factor ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า น้อยกว่า 10 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficient) แบบวิธี Stepwise เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตัวแปร	b	SE	β	t
ทักษะด้านการสื่อสาร (X_1)	0.198	0.062	0.209	3.194**
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_4)	0.225	0.050	0.258	4.477**
ทักษะด้านวิสัยทัศน์ (X_6)	0.136	0.054	0.153	2.528**
ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2)	0.106	0.053	0.117	2.005**
a = 1.305 R = 0.580 SE _{est} = 0.258 R ² = 0.337 F = 36.314				

จากตาราง 22 จะเห็นได้ว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สามารถพยากรณ์องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสาร (X_1) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_4) และทักษะด้านวิสัยทัศน์ (X_6) ทั้ง 4 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้ร้อยละ 33.70 ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.305 + 0.198(X_1) + 0.225(X_4) + 0.136(X_6) + 0.106(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.209(ZX_1) + 0.258(ZX_4) + 0.153(ZX_6) + 0.117(ZX_2)$$

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficient) แบบวิธี Stepwise เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า ตัวแปร (X) ที่ส่งผลมากที่สุด คือ ทักษะด้านการสื่อสาร (X_1) รองลงมา คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_4) รองลงมา คือ ทักษะด้านวิสัยทัศน์ (X_6) และตัวแปรที่ส่งผลน้อยสุด คือ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2)

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นาน เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอ โดยเรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยหัวข้อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นาน เขต 2 สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นาน เขต 2

ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นาน เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล รองลงมา คือ ทักษะด้านการสื่อสาร รองลงมา คือ ทักษะด้านวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ทักษะด้านเทคนิค และน้อยสุด คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ตามลำดับ โดยผลการศึกษาระดับ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 รายด้าน ดังนี้

1.1 ทักษะด้านการสื่อสาร พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในแสดงความคิดเห็นได้อย่างตรงประเด็นและเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพูดโน้มน้าว เจรจาต่อรองกับ องค์กรภายนอกได้ และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความเข้าใจ ส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานลดความขัดแย้งในองค์กรผ่านการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

1.2 ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ และปัญหาเหตุการณ์ ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างรอบด้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา

มีความสามารถในการคิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการใหม่ ๆ แนวคิดใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างผลงานที่แปลกใหม่และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายที่ตั้งไว้มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

1.3 ทักษะด้านเทคนิค พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคนิคการสั่งการและมอบหมายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคนิคการประเมินการสอนได้อย่างมีระบบ และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคนิคการบริหารเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

1.4 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีชุมชนรอบข้างสถานศึกษา เช่น มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน, ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังและให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของครูผู้สอนทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน, ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อองค์กรภายนอกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อบุคคลในองค์กร และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

1.5 ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม, ผู้บริหารสถานศึกษาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนผ่าน เว็บไซต์ ไลน์ เฟสบุ๊กของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาให้การส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนนำเสนอผลงานมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

1.6 ทักษะด้านวิสัยทัศน์ พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์บนพื้นฐานของค่านิยมร่วม ปรัชญา และความเชื่อที่สอดคล้องกันในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความสามารถที่แตกต่างของบุคคลในองค์กร และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดทิศทาง เป้าหมายที่ต้องการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

2. องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้ ด้านการเป็นผู้ที่มีน้ำใจ รองลงมาด้านการเป็นผู้ที่มีสุขภาพดีและด้านการเป็น

ผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ รองลงมาด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ รองลงมาด้านการเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นผู้มีอาชีพในงาน รองลงมาด้านการเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู รองลงมาด้านการเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดด้านการเป็นผู้ใช้เงินตามลำดับ

โดยผลการศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษารายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี (Happy Body) โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยท่านมีสุขภาพจิตที่ดีและมีความสุขในการทำงานอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ท่านมีเวลาในการออกกำลังกาย อย่างน้อย 3 วัน ต่อ 1 สัปดาห์ และท่านมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ ประมาณวันละ 6-8 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

2.2 ด้านการเป็นผู้ที่มีน้ำใจ (Happy Heart) โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสาหรือกิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ท่านเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองในองค์กรได้อย่างเหมาะสม และท่านมีการพูดคุยกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกันอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

2.3 ด้านการเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยท่านสามารถจัดการแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านได้ทำอยู่เสมอ, ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย เช่น ดูหนัง ฟังเพลง เป็นต้น และท่านมีวิธีทำให้ตนเองรู้สึกผ่อนคลายได้อย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

2.4 ด้านการเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นผู้มีอาชีพในงาน (Happy Brain) โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยท่านมีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าของชีวิตและการทำงานอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ที่ท่านเองมี และถ่ายทอดให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และท่านมีการเข้าร่วมการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

2.5 ด้านการเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยท่านมีระเบียบวินัยและความตรงต่อเวลาในการทำงานอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ท่านรู้จักขอโทษและสำนึกผิดต่อความผิดที่ท่านเป็นผู้กระทำหรือมีส่วนร่วมอยู่เสมอ และท่านมีความศรัทธาและปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนาที่ท่านนับถือเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

2.6 ด้านการเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยท่านสามารถจัดสรรรายรับ รายจ่ายในแต่ละเดือนได้อย่างสมดุล, ท่านไม่มีปัญหาเรื่อง

หนี้สิน, ท่านมีการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการใช้จ่ายที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และท่านมีการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับฐานะของตนมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

2.7 ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) โดยภาพรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยท่านมีครอบครัวคอยให้กำลังใจเมื่อเจอปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ท่านสามารถพึ่งพาครอบครัวได้เมื่อเผชิญปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต, ท่านมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง และท่านรู้สึกว่าการครอบครัวของท่านมีส่วนช่วยให้ตัวท่านเองมีความสุขในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

2.8 ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society) โดยภาพรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยท่านมีจิตอาสาและช่วยเหลือผู้อื่นในสังคม อยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ท่านมีความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ และท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน, ท่านให้ความสำคัญกับการรักษาสีงแวดล้อมในชุมชนรอบข้าง อยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

3. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นาน เขต 2 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สามารถพยากรณ์องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นาน เขต 2 มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านวิสัยทัศน์ ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถมาสร้างสมการพยากรณ์ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y^{\wedge} = 1.305 + 0.198(X1) + 0.225(X4) + 0.136(X6) + 0.106(X2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z^{\wedge} = 0.209(ZX1) + 0.258(ZX4) + 0.153 (ZX6) + 0.117(ZX2)$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยหัวข้อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นาน เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะที่โดดเด่นในหลายประการ

กล่าวคือ มีความสามารถในการแสดงความคิดเห็นอย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิผลทั้งกับครูผู้สอนภายในและองค์กรภายนอก อีกทั้งมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์อย่างรอบด้านและมีความคิดเชิงนวัตกรรมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพผ่านการใช้เทคนิคการบริหารงานและการมอบหมายงานที่เหมาะสม นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและองค์กรภายนอก รวมถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนทุกระดับอย่างเท่าเทียมในด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางดิจิทัลการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการทำงานเป็นทีม การจัดการประชุมออนไลน์ และการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งยังมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมและปรัชญาขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมพร พงษ์เพชร (2561) ที่ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ซึ่งพบว่าระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 รายด้าน มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายดังนี้

1.1 ทักษะด้านการสื่อสารซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างตรงประเด็นและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร อีกทั้งมีศักยภาพในการถ่ายทอดข้อมูลและองค์ความรู้ได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง นอกจากนี้ ยังแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสาร การโน้มน้าวใจ และการเจรจาต่อรองกับครูผู้สอนภายในสถานศึกษาและองค์กรภายนอก ตลอดจนมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจและส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่การลดความขัดแย้งภายในองค์กรผ่านกระบวนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณินันต์ กิจวิธิ (2560) ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฐิติพิรญา โพธิ์ทอง และคณะ (2565) ที่ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่าทักษะด้านการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

1.2 ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร

สถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และปัญหาอย่างเป็นระบบและรอบด้าน มีกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรมที่ก้าวทันกรอบความคิดแบบดั้งเดิม สามารถพัฒนาวิธีการและแนวคิดใหม่เพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา ตลอดจนมีศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการสถานศึกษา นอกจากนี้ ยังสามารถบูรณาการองค์ความรู้และประสบการณ์เดิมเพื่อสร้างสรรค์แนวคิดและผลงานที่มีความแปลกใหม่ และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งพบว่า ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญส่ง กรุงขาลี (2562) ที่ได้ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

1.3 ทักษะด้านเทคนิค ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคนิคการบริหารที่หลากหลาย อาทิ การสั่งการและมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ การนำเสนอข้อมูลและแนวคิดด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการดำเนินการประเมินการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคนิคการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรสร เจียมทอง (2561) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านเทคนิคของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.4 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงศักยภาพในการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร อาทิ ครูผู้สอนทางการศึกษา และชุมชนโดยรอบสถานศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารยังได้แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงประชาธิปไตยผ่านการรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนทุกระดับอย่างเสมอภาค โดยบูรณาการทั้งศาสตร์และศิลป์ในการเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพอันดี ตลอดจนส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรสร เจียมทอง (2561) ที่ได้ทำการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ที่ได้ศึกษาทักษะของ

ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยระบุว่าทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

1.5 ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล เป็นองค์ประกอบสำคัญของทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการสถานศึกษาหลากหลายด้าน อาทิ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการทำงานร่วมกันของครูผู้สอนผ่านการประชุมออนไลน์และแพลตฟอร์มการสื่อสารต่าง ๆ การสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในกระบวนการจัดการเรียนการสอน และการนำเสนอผลงาน ตลอดจนการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาผ่านช่องทางดิจิทัล เช่น เว็บไซต์และสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณิงนิตย์ กิจวิธิ (2560) ที่ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งพบว่า ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมพร พงษ์เพชร (2561) ที่ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยพบว่า ทักษะด้านเทคโนโลยี นวัตกรรมและดิจิทัลอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญส่ง กรุงชาติ (2562) ที่ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ซึ่งพบว่า ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

1.6 ทักษะด้านวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการสร้างวิสัยทัศน์บนพื้นฐานของค่านิยมร่วม ปรัชญา และความเชื่อที่สอดคล้องกันภายในองค์กร อีกทั้งยังให้การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลในองค์กร ตลอดจนสร้างความร่วมมือและกรอบแนวคิดร่วมกันเพื่อให้ครูผู้สอนมีวิสัยทัศน์ร่วมในอนาคตขององค์กร นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ครูผู้สอนเกิดความผูกพันและทุ่มเทต่อองค์กร โดยผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาในอนาคตไว้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณิงนิตย์ กิจวิธิ (2560) ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมพร พงษ์เพชร (2561) ที่ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ซึ่งพบว่า ทักษะด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 2 พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้ง 8 ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ดังนี้ ประการแรก ครูผู้สอนมีสุขภาพทางกายและจิตที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพผ่านการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อย 3 วันต่อสัปดาห์ ส่งผลให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงและมีอัตราการเจ็บป่วยต่ำ ประการที่สอง ครูผู้สอนมีความรับผิดชอบต่องานหน้าที่และมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม แสดงออกถึงความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองและมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ประการที่สาม ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยแสดงออกถึงความสนใจในการพัฒนาศักยภาพเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีระเบียบวินัยและตรงต่อเวลา รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน ประการที่สี่ ครูผู้สอนมีการบริหารจัดการทางการเงินที่มีประสิทธิภาพ สามารถจัดการรายรับรายจ่ายได้อย่างสมดุล ปราศจากภาระหนี้สิน ประการที่ห้า ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว มีระบบครอบครัวที่เข้มแข็งคอยให้กำลังใจและความช่วยเหลือในยามประสบปัญหา ประการสุดท้าย ครูผู้สอนมีจิตสาธารณะและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี แสดงออกถึงความมีน้ำใจ การช่วยเหลือผู้อื่น และความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวีณา ไชยแสนย์ (2558) ที่ศึกษาองค์กรแห่งความสุขขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งพบว่าระดับความสุขในองค์กรโดยรวมและรายข้อทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา รายด้าน มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านการมีสุขภาพดี พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนในสถานศึกษามีสุขภาพทางจิตที่ดีและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการจัดสรรเวลาในการออกกำลังกายไม่น้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์ และมีระยะเวลาในการพักผ่อนที่เพียงพอประมาณ 6-8 ชั่วโมงต่อวัน ส่งผลให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและมีอัตราการเจ็บป่วยที่ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวีณา ไชยแสนย์ (2558) ที่ได้ศึกษาองค์กรแห่งความสุขขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งพบว่า องค์กรประกอบด้านการเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการเป็นผู้นำใจ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสาและกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ขององค์กรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ อีกทั้งยังสามารถปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ครูผู้สอนยังแสดงออกถึงการมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานผ่านการให้ความช่วยเหลือโดยปราศจากเงื่อนไขและการเป็นกำลังใจให้แก่กันในงานที่ประสบปัญหาหรืออุปสรรค

ส่งผลให้เกิดความรู้สึกรู้สึกผูกพันฉันท์พี่น้องระหว่างครูผู้สอนในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558) ที่ได้ศึกษาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์ ซึ่งพบว่า องค์กรประกอบด้านการเป็นผู้มีน้ำใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความสามารถในการจัดการอารมณ์และการผ่อนคลาย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนทางการศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการปัญหาด้วยตนเอง มีกระบวนการคิดเชิงบวกในการเผชิญอุปสรรค และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ยังสามารถจัดสรรเวลาในการทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ นิสารัตน์ แสงแข และคณะ (2562) ที่ได้ศึกษาแนวทางองค์กรแห่งความสุขเพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนบ้านบางกะจะ จังหวัดจันทบุรี ซึ่งพบว่า ด้านการผ่อนคลายที่ดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการเป็นผู้รักการเรียนรู้และการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนในสถานศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพและสมรรถนะการปฏิบัติงาน โดยแสดงออกผ่านพฤติกรรมแสวงหาองค์ความรู้ใหม่อย่างสม่ำเสมอ มีความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านแก่ผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีวินัยในการปฏิบัติงานและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิณา ไชยแสนย์ (2558) ที่ได้ศึกษาองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ด้านการหาความรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แนวโน้มของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาความเป็นมืออาชีพในองค์กรภาครัฐ

2.5 ด้านการเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาแสดงออกถึงพฤติกรรมที่สะท้อนความมีวินัยและความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีความซื่อสัตย์สุจริตทั้งในด้านการปฏิบัติหน้าที่และการดำเนินชีวิตส่วนบุคคล แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อผลของการกระทำผ่านการยอมรับผิดและแสดงความสำนึกผิดเมื่อเกิดความบกพร่อง อีกทั้งยังแสดงถึงความรับผิดชอบต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังพบว่า ครูผู้สอนมีความศรัทธาและยึดมั่นในหลักคำสอนทางศาสนาที่ตนนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์ ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.6 ด้านการบริหารการเงินอย่างมีความสุข พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนในสถานศึกษามีพฤติกรรมการดำรงชีวิตที่สอดคล้องกับสถานภาพทางการเงินของตน โดยสามารถบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายประจำเดือนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่ประสบปัญหาภาระหนี้สิน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล สายแวว (2564) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี” ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า องค์กรประกอบด้านการส่งเสริมวินัยทางการเงิน ขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.7 ด้านความสุขในครอบครัว พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาได้รับการสนับสนุนทางด้านจิตใจจากครอบครัว มีความมั่นคงทางด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว และสามารถพึ่งพาสมาชิกในครอบครัวเมื่อประสบปัญหาหรืออุปสรรค นอกจากนี้ยังมีการจัดสรรเวลาในการทำกิจกรรมร่วมกันภายในครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวีณา ไชยแสนย์ (2558) ที่ศึกษาองค์กรแห่งความสุขขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งพบว่าด้านความสุขของครอบครัว อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์ ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านครอบครัวที่ดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.8 ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กรและสังคม (Happy Society) พบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนในสถานศึกษามีจิตสาธารณะในการให้ความช่วยเหลือสังคม มีทัศนคติเชิงบวกและความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน รวมถึงเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในชุมชนโดยรอบอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล สายแวว (2564) ที่ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ซึ่งพบว่าองค์กรประกอบด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเกื้อกูลกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาน่าน เขต 2 พบว่า

3.1 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านการสื่อสาร ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 มีความสามารถในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างตรงประเด็นและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร อีกทั้งมีศักยภาพในการถ่ายทอดข้อมูลและองค์ความรู้ได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง นอกจากนี้ ยังแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสาร การโน้มน้าว

ใจ และการเจรจาต่อรองกับครูผู้สอนภายในสถานศึกษาและองค์กรภายนอก ตลอดจนมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจและส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่การลดความขัดแย้งภายในองค์กรส่งผลให้องค์กรเกิดความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร์จิรา พรหมเมตตา และคณะ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 2 ปัจจัยการสื่อสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 2 ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.01

3.2 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 2 ได้แสดงศักยภาพในการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร อาทิ ครูผู้สอนทางการศึกษา และชุมชนโดยรอบสถานศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารยังได้แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงประชาธิปไตยผ่านการรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนทุกระดับอย่างเสมอภาค โดยบูรณาการทั้งศาสตร์และศิลป์ในการเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดี ตลอดจนส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในสถานศึกษาส่งผลให้องค์กรเกิดความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร์จิรา พรหมเมตตา และคณะ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 2 ปัจจัยมนุษยสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 2 ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.01

3.3 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 2 ได้ดำเนินการสร้างวิสัยทัศน์บนพื้นฐานของค่านิยมร่วมปรัชญา และความเชื่อที่สอดคล้องกันภายในองค์กร อีกทั้งยังให้การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลในองค์กร ตลอดจนสร้างความร่วมมือและกรอบแนวคิดร่วมกันเพื่อให้ครูผู้สอนมีวิสัยทัศน์ร่วมในอนาคตขององค์กร นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาในอนาคตไว้อย่างชัดเจนส่งผลให้องค์กรเกิดความสุข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กรรณิกา เรตมอนด์ (2559) กล่าวว่า เป็นแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่แสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย เพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ขององค์กรนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนโดยการสื่อสาร โน้มน้าวใจหรือกระตุ้นให้ครูผู้สอนเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้น ส่งผลให้ครูผู้สอนมีจิตสำนึกที่ดีและมีความสุข ในการปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร

3.4 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ และปัญหาอย่างเป็นระบบและรอบด้าน มีกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรมที่ก้าวพ้นกรอบความคิดแบบดั้งเดิม สามารถพัฒนาวิธีการและแนวคิดใหม่เพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา ตลอดจนมีศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการสถานศึกษาส่งผลให้องค์กรเกิดความสุข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2561) การเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity) ในที่นี้ หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เป็นแบบเฉพาะ และเหมาะสมกับบริบทขององค์กรการดำเนินการต้องเริ่มจากการทำความเข้าใจว่า แต่ละองค์กรมีกฎเกณฑ์เปิดประตูสู่องค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กร เช่น ความแตกต่างพนักงาน วัฒนธรรมองค์กรระบบการทำงาน เป้าหมาย/วิสัยทัศน์ขององค์กร ฯลฯ องค์กรต้องพัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาแนวทางการอยู่ร่วมกันที่เหมาะสมกับองค์กรด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมจากพนักงานทุกคน ทั้งผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงาน (ผู้บริหารควรมีบทบาทรับรู้ เข้าใจและสนับสนุน, หัวหน้างานขึ้นไปควรมีบทบาทรับรู้ เข้าใจและปฏิบัติเพื่อสร้างความสุข, พนักงานควรมีบทบาทรับรู้ เข้าใจและมีส่วนร่วมเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข)

ในส่วนผลการวิเคราะห์อิทธิพลของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ไม่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัลที่ไม่สามารถทำนายได้ว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 2 ด้านนี้ ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ถึงแม้ว่าระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่อาจจะต้องมีการพัฒนาทักษะด้านเทคนิคซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัลซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา

3.5 ทักษะด้านเทคนิค ผลการวิจัยพบว่าทักษะด้านเทคนิคของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษานั้น อาจเนื่องมาจากข้อจำกัด

ในด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การวางแผน และการกำหนดนโยบายของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้การขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดเกิดความล่าช้า แม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะมีศักยภาพในการประยุกต์ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารงาน และมีความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไกรสร เจียมทอง (2561) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการประยุกต์ใช้เทคนิค แนวคิด และกระบวนการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์และการระดมความคิด ซึ่งนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม รวมถึงมีทักษะในการสื่อสาร การนำเสนออย่างมืออาชีพ ตลอดจนความสามารถในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่

3.6 ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านเทคนิคของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษานั้น อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษายังไม่ได้ให้การสนับสนุนอย่างเพียงพอในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนและการนำเสนอผลงานทางวิชาการ รวมถึงไม่ได้ส่งเสริมให้ครูผู้สอนครูใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ อาทิ การใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ การประชุมผ่านระบบออนไลน์ ตลอดจนการใช้แพลตฟอร์มการสื่อสารดิจิทัลในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญส่ง กรุงเทพฯ (2562) ได้กล่าวว่า เป็นความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนำมาปรับใช้ในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการเก็บรักษาข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาในระบบออนไลน์ ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ตลอดจนการส่งการที่รวดเร็วมีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยี มีการพัฒนาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุมภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูผู้สอนทุกคนใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสามารถจัดทำสื่อนำเสนอข้อมูลข่าวสารเพื่อประชาสัมพันธ์สถานศึกษาได้

4. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สามารถพยากรณ์องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านวิสัยทัศน์ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.305 + 0.198(X_1) + 0.225(X_4) + 0.136(X_6) + 0.106(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.209(ZX_1) + 0.258(ZX_4) + 0.153(ZX_6) + 0.117(ZX_2)$$

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารโดยเน้นการถ่ายทอดข้อมูลและองค์ความรู้อย่างชัดเจน ถูกต้อง รวมถึงพัฒนาทักษะการเจรจาต่อรองและการโน้มน้าวใจเพื่อส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และลดความขัดแย้งภายในองค์กร

1.2 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ผ่านการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยเน้นการรับฟังความคิดเห็นอย่างเสมอภาค และส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

1.3 หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยเน้นการสร้างวิสัยทัศน์บนพื้นฐานของค่านิยมร่วมและการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาที่ชัดเจน

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ผ่านการฝึกอบรมการคิดเชิงนวัตกรรมและการพัฒนาวิธีการแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน และการบริหารจัดการสถานศึกษา

1.5 สถานศึกษาควรสนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านเทคนิคของผู้บริหารในด้านการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ ครูผู้สอน และการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

1.6 หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดให้มีการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัลแก่ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศและการพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา

2.1 ด้านการมีสุขภาพดี สถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมและกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ เช่น จัดตั้งชมรมออกกำลังกาย กำหนดช่วงเวลาออกกำลังกายร่วมกันอย่างน้อย 3 วันต่อสัปดาห์ และรณรงค์ให้ครูผู้สอนพักผ่อนอย่างเพียงพอ 6-8 ชั่วโมงต่อวัน

2.2 ด้านการเป็นผู้มีน้ำใจ สถานศึกษาควรส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาและการทำงานเพื่อสาธารณประโยชน์อย่างต่อเนื่อง สร้างวัฒนธรรมการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในองค์กรและจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอน

2.3 ด้านการจัดการอารมณ์และการผ่อนคลาย สถานศึกษาควรจัดอบรมเทคนิคการจัดการความเครียด การคิดเชิงบวก และจัดพื้นที่ผ่อนคลายในสถานศึกษา รวมทั้งส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการที่ช่วยลดความตึงเครียดจากการทำงาน

2.4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาความเป็นมืออาชีพ สถานศึกษาควรสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง จัดสรรงบประมาณสำหรับการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน ตลอดจนสร้างระบบพี่เลี้ยงและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอน

2.5 ด้านคุณธรรมและความกตัญญู สถานศึกษาควรส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ จัดกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรม และยกย่องเชิดชูครูผู้สอนที่มีความประพฤติดี

2.6 ด้านการบริหารการเงิน สถานศึกษาควรจัดอบรมให้ความรู้ด้านการวางแผนการเงินส่วนบุคคล การออมและการลงทุน รวมทั้งประสานความร่วมมือกับสถาบันการเงินเพื่อให้คำปรึกษาด้านการเงินแก่ครูผู้สอน

2.7 ด้านความสุขในครอบครัว สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัว เช่น งานวันครอบครัว กิจกรรมสานสัมพันธ์ และนโยบายที่เอื้อต่อการใช้เวลากับครอบครัว

2.8 ด้านการรักและดูแลองค์กรและสังคม สถานศึกษาควรส่งเสริมกิจกรรมที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ตลอดจนสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดรับความคิดเห็นและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยการพัฒนาทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2
3. ควรมีการวิจัยรูปแบบการเสริมสร้างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2

บรรณานุกรม

- กนก วงษ์ตระหง่าน. (2564, 16 เมษายน). แนะคร.รับมือ “เรียนออนไลน์” หลังโควิด-19 ระบาด
หนัก ห่วงเด็กเข้าไม่ถึงเทคโนโลยี กสศ. <https://www.eef.or.th/news-16-04-21-2/>.
- กรรณิกา เรตมอนต์. (2559). ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย].
- ไกรสร เจียมทอง. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม].
- คณินนิตย์ กิจวิธิ. (2560). การศึกษาคูณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา].
- คมสันต์ วงษ์ชาลี. (2561). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของ
ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- จรัส พึ่งเร็ว. (2558). คุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน
ราชประชานุเคราะห์กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.
[การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- จันทร์จิรา พรหมเมตตา, วันทนา อมตารียกุล และนวัตร หอมสิน. (2562). ทักษะของผู้บริหารที่
ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. *พินเนศวร์สาร*, 15(1), 167-188. [https://so01.tci-
thaijo.org/index.php/pikanasan/article/view/174724/139668](https://so01.tci-thaijo.org/index.php/pikanasan/article/view/174724/139668)
- จินตนา ดิดวงพันธ์ (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็น
องค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา
มุกดาหาร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา].
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ใน
ศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 12(1), 1-9.
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMKKU/article/view/56340/46957>

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว. (2560). *องค์กรแห่งความสุข*. แอปโพรพรินท์.

ฐิติพิรญา โพธิ์ทอง, เสริมทรัพย์ วรปัญญา และภูวดล จุลสุคนธ์. (2565). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 12(3), 90-102. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/var/article/view/257383/175273>

ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล. (2563). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].

ดำเนิน เพียรคำ. (2561). *แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา.

เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย. (2558). *องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศิลปากร].

เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย. (2559). *ระเบียบวิธีวิจัย*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.

นครินทร์ จับจิตต์. (2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์].

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. ตีรณสาร.

นิศาตร์ตัน แสงแข, นกมล แสงแข และสิทธิชัย ศรีเจริญประมง. (2562). *แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนบ้านบางกะจะจังหวัดจันทบุรี*. งานวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

<https://eresearch.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=1948&depid=5>

นุชรา โพธิ์พัฒนชัย. (2564). *การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, วิทยาลัยครูสุริยเทพ].

นุสรุา พูลสุด, สุภารัตน์ สารสว่าง และมีชัย ออสุวรรณ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(2),

- 72-85. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/WTURJ/article/view/254279/172661>
- บุญส่ง กรุงชาติ (2561). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์].
- ปัทมพร พงษ์เพชร. (2561). *ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์].
- พนิชกร มีสิทธิ์ และทพย์ทิพย์ ธรรมวิริยะกุล. (2560). บทบาทของแพทย์เวชปฏิบัติครอบครัวและความสุขในการทำงานบริการปฐมภูมิในพื้นที่ภาคใต้. *บูรพาเวชสาร*, 4(1), 40-48. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/BJmed/article/view/133201/99895>
- พรชัย เจดามาน. (2560, 27 พฤษภาคม). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0*. ครูบ้านนอก .คอม. <https://www.kroobannok.com/83312>.
- พรพิมล แก้วอุทัย (2563). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา].
- พัชรา วาณิชวสิน. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา*. ปัญญาชน. ISBN: 978-616-210-528-9
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- พุทธทาสภิกขุ. (2542). *ความสุขสามระดับ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สุขภาพใจ.
- แพรวดาว สอนองพันธ์. (2557). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยขอนแก่น].
- ภรณ์ ลัคนาภิเศกขันธ์ และธนิสรา สุทธนันต์. (2564, 14 เมษายน). *ไม่ใช่เรื่องผิด ถ้าครูจะบอกว่าวันนี้ฉันรู้สึกไม่โอเค*. <https://www.educathai.com/knowledge/articles/34>.
- ภัทรพล สายแวว. (2564). *แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].

- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21* สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- มณีนรัตน์ คำจำปา. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงาน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- มาริษา สุจิตวนิช. (2567). *มนุษย์สัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร*.
http://courseware.npru.ac.th/admin/files/20191124104440_72dcc7ffa6766fdfaa7bfcc951ceaaa2.pdf.
- มีสัช สาเมะ. (2558). *ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม*. [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554*. ราชบัณฑิตยสถาน.
- วัฒนกร ต่อชน. (2561). *คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม].
- วีรยา สัจจะเขตต์. (2564). *การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- ศศิตา เพลินจิต. (2558). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี].
- ศากุน ทับทอง. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิต* การทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์].
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง Happinometer*. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สดุติ จีระออน. (2561). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคประเทศไทย 4.0* ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ].

- สมหญิง สายธนู. (2560). *คู่มือครูอาชีพ (ฉบับย่อ) ในศตวรรษที่ 21*. มูลนิธิสดศรีสยงดิวงศ์.
- สมหมาย อ้าดอนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 7(1), 1-7. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/GraduatePSRU/article/view/55490/46087>
- สัมมา รณิธย์. (2553). *ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). แอล.ที.เพรส.
- สามารถ ฟองศิริ. (2558). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษา ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี].*
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2561). *องค์กรแห่งความสุข 4.0*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). แอปโฟร์พรีนซ์.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2563). *องค์กรแห่งความสุข* (พิมพ์ครั้งที่ 3). แอปโฟร์พรีนซ์.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2566). *สุขภาวะแบบองค์รวมในองค์กรยุคใหม่ สร้างได้ ด้วย Happy Workplace* สสส. <https://www.thaihealth.or.th/สุขภาวะแบบองค์รวมในองค์กร>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562, 9 กุมภาพันธ์). *นโยบายและจุดเน้น สพฐ. ปี 2563 OBEC*. <http://www.bopp.go.th/?p=1252>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. สำนักนายกรัฐมนตรี. http://www.bic.moe.go.th/images/stories/5Porobor._2542pdf.pdf
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2562, 19 เมษายน). *Digital literacy*. <https://www.ops.go.th/main/index.php/knowledge-base/article-pr/854-zxfdsdgs>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กระทรวงศึกษาธิการ. ISBN: 978-616-270-132-0
- สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย. (2560). *ทักษะการบริหารมนุษย์สัมพันธ์ตามแนวพุทธ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ*, 4(1), 49-64. http://ir.mcu.ac.th/content/2560/08.Thesis_60.pdf

- สุพัตรา ผลประสาท. (2560). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- สุภาพร บุญมาก. (2552). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- สุภาพรณ อนุตรกุล (2565, 21 มกราคม). *ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy)*. <https://erp.mju.ac.th/articleDetail.aspx?qid=1246/>
- สุริยา ทองยัง. (2558). *ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- สุวิณา ไชยแสนย์. (2558). *องค์การแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแก่งตา จังหวัดมหาสารคาม*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- เสาวภา พรเสนาะ. (2556). *การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- อดุลย์พร ชุ่มช่วย และธีระพงศ์ บุศรากุล. (2562). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มมร* 7(2), 175-186. <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/edj/article/view/326/393>
- อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา, อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์, ราชันย์ บุญธิมา และวีระ สุภากิจ. (2557). *การบริหารความสูงในสถานศึกษา*. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 28(88), 15-32. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/DPUthiparithatJournal/article/view/244771/166374>
- อนุรักษ์ คงกิจ. (2565, 2 ตุลาคม). *เทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล Information Technology In Digital Era*. <https://library.wu.ac.th/km/เทคโนโลยีสารสนเทศในยุค/>
- อาคม วรรณเจ. (2562). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคณะกรรมการ 2 สำนักงานอัยการสูงสุด*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].
- Achua, C. F., & Lussier, R. N. (2013). *Effective leadership* (5th ed.). South-Western. ISBN-13: 978-8131519455

- Albez, C & Ada, S. (2021). School Administrators Skills in Organizing the Parent Participation Studies. *Journal of Education and Training Studies*, 5(4), 165-177. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1139107.pdf>
- Dalton, M., Hoyle, D. G. and Watts, M. W. (2000). *South-Western-Human Relations* (2nd ed). South-Western Education Publishing. ISBN: 9780538722230
- Drake, T. L., & Roe, W. H. (1986). *The principalship* (3rd ed). Macmillan.
- Gray, M. H., Gray, K., & Wegner, M. D. (2007). Dimensions of Mind Perception. *Science*, 315, 619. <https://doi.org/10.1126/science.1134475>
- Greenberg, B. D. & Collins, C. H. (2006). *What Happy Companies Know*. F T.,
- Hinrichs, J. A. (2007, 20 October). *School Leadership in the 21st Century will Require Constructivist Leadership Skills*. [https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1016/S1479-3660\(07\)10014-7/full/html](https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1016/S1479-3660(07)10014-7/full/html).
- Katz, R. L. (2000). *Skill of effective administrator*. Harvard Business Review. ISBN-13: 978-1633695146
- Kennedy. C. (2011, 25 November). *Leadership for System Transformation* cultureofyes. <http://cultureofyes.ca/2011/11/25/leadership-for-system-transformation>
- Krejcie, R. V. & Morgan, D W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Lowe, G. S. (2004). *Healthy workplace strategies: creating change and achieving results*. The Graham Lowe Group.
- Martin, A. J., Jones, E. S., & Callan, V. J. (2005). The role of psychological climate in facilitating employee adjustment during organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(3), 263–289. <https://doi.org/10.1080/13594320500141228>
- McCollum, D. L. (2007). *School Administrator Efficacy: Assessment of Beliefs About Knowledge and Skills for Successful School Leadership*. [https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1016/s1479-3660\(07\)10008-1/full/html](https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1016/s1479-3660(07)10008-1/full/html)

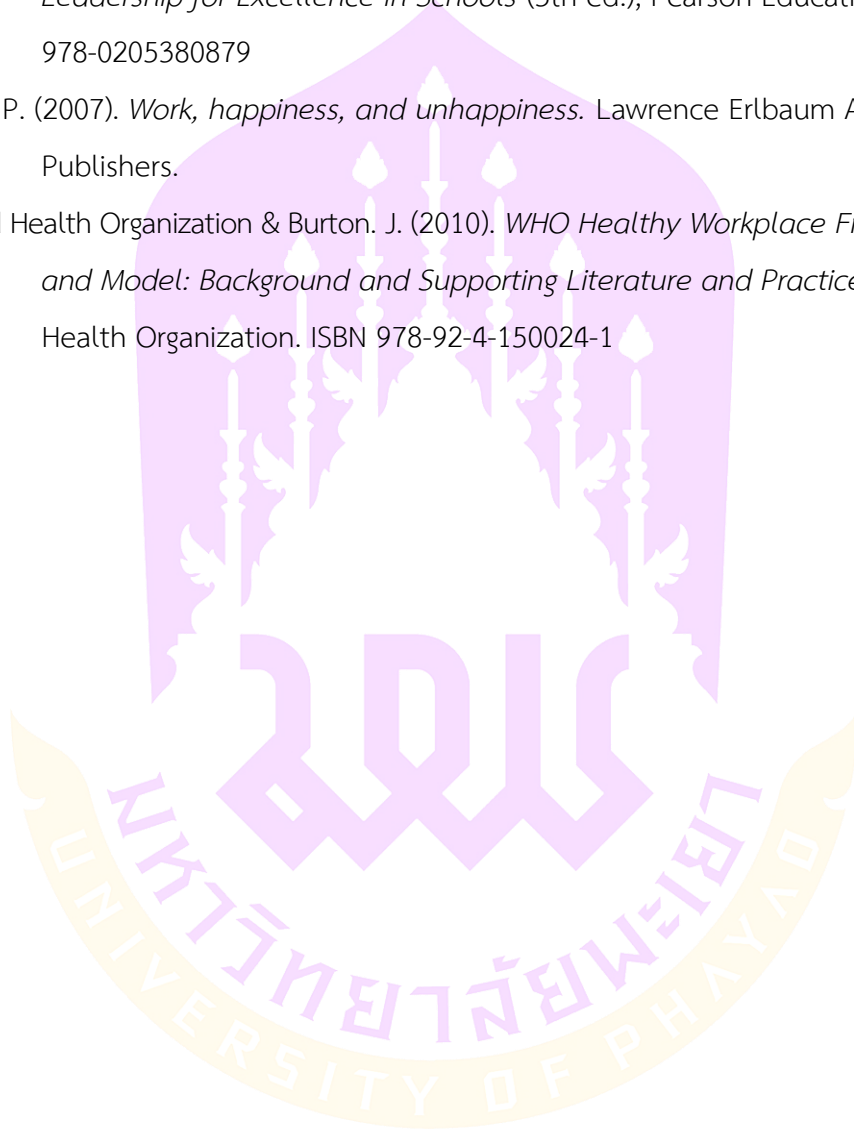
Omur, Y. E. & Argon, T. (2021). *Teacher Opinions on the Innovation Management Skills of School Administrators and Organizational Learning Mechanisms*.

<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1149131.pdf>.

Ubben et al. Ubben, G. C., Larry W. H., Cynthia, J. N. (2004). *The Principal Creative Leadership for Excellence in Schools* (5th ed.), Pearson Education. ISBN-13: 978-0205380879

Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

World Health Organization & Burton, J. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practice*. World Health Organization. ISBN 978-92-4-150024-1





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ดร.นริศรา เสือคล้าย

สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตำแหน่ง อาจารย์สาขาการวัดและประเมินผล

2. ว่าที่ร้อยโท ฤทธิกร พิเคราะห์

สถานที่ทำงาน โรงเรียนปากกลางมิตรภาพที่ 166

วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนปากกลางมิตรภาพที่ 166 จังหวัดน่าน

วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ

3. นางรัชกร เรือนดีป

สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2

วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต

ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์

วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ



ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 และเพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา และสามารถทำนายผลความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้ โดยไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่และสถานภาพทางราชการของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด
2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สอบถามข้อมูลกับ ครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน
 - ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 8 ด้าน
3. ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ และขอความกรุณาส่งกลับผู้วิจัยภายใน วันที่ 19 เดือน มกราคม พ.ศ. 2568 จักเป็นพระคุณยิ่ง หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติม สามารถติดต่อผู้วิจัยที่หมายเลขโทรศัพท์ 062 – 3425442 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้



แบบสอบถามงานวิจัย

กาญจนาพร อุตระชน
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ หน้าคำหรือข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับ
สถานภาพของท่าน

ท่านยินยอมในการให้ข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้หรือไม่ ☐ ยินยอม ☐ ไม่ยินยอม

*****หากท่านยินยอมให้ท่านกลั่นกรองข้อมูลต่อไปนี้ตามความเป็นจริง*****

1. วุฒิการศึกษา

- () ปริญญาตรี
- () ปริญญาโท
- () ปริญญาเอก

2. ประสบการณ์การทำงาน

- () น้อยกว่า 5 ปี
- () 5-10 ปี
- () มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3. ตำแหน่ง/วิทยฐานะ

- () ครูผู้ช่วยปฏิบัติหน้าที่ 6 เดือนขึ้นไป
- () ครู อันดับ คศ.1
- () ครู อันดับ คศ.2
- () ครู อันดับ คศ.3
- () ครู อันดับ คศ.4

4. อำเภอ

- () อำเภอปัว
- () อำเภอเขียงกลาง
- () อำเภอทุ่งช้าง
- () อำเภอท่าวังผา
- () อำเภอสองแคว
- () อำเภอบ่อเกลือ
- () อำเภอเฉลิมพระเกียรติ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ผู้บริหารมีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ผู้บริหารมีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
อยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | ผู้บริหารมีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
อยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ผู้บริหารมีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
อยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | ผู้บริหารมีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ รวมถึงแสดงความคิดเห็น ได้อย่างชัดเจน และถูกต้อง	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับการบริหาร 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า
ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ รวมถึงแสดงความคิดเห็น
ได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ทักษะด้านการสื่อสาร						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในแสดงความคิดเห็นได้อย่างตรงประเด็นและเป็นประโยชน์					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพูด โน้มน้าว เจรจาต่อรอง กับครูผู้สอนในสถานศึกษาได้					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพูด โน้มน้าว เจรจาต่อรอง กับองค์กรภายนอกได้					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในด้านทักษะ การพูด การอ่าน การเขียนที่มีประสิทธิภาพ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความเข้าใจ ส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานลดความขัดแย้งในองค์กรผ่านการสื่อสาร					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลหรือองค์กรภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ และปัญหาเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างรอบด้าน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดนอกกรอบ เพื่อหาวิธีการใหม่ ๆ แนวคิดใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำความรู้และประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ในการทำงาน					

ข้อ	ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้าง สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนหรือการบริหารสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างผลงานที่แปลกใหม่และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายที่ตั้งไว้					
ทักษะด้านเทคนิค						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคนิคการวางแผนและกำหนดนโยบายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคนิคการสั่งการ และมอบหมายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคนิคสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคนิคการนำเสนอข้อมูลและแนวคิดอย่างมีประสิทธิภาพ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคนิคการประเมินการสอนได้อย่างมีระบบ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย คล่องแคล่ว ในการบริหารงาน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคนิคการบริหารเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนด					
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อบุคคลในองค์กร					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อองค์กรภายนอก					

ข้อ	ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น ๆ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังและให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของครูผู้สอนทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีชุมชนรอบข้างสถานศึกษา เช่น มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน					
ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาได้					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน นำเสนอผลงาน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารระหว่างบุคคลภายในองค์กรในรูปแบบของอีเมล, การประชุมออนไลน์, หรือการใช้แพลตฟอร์มสื่อสารอื่น ๆ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนผ่าน เว็บไซต์ ไลน์ เฟสบุ๊ก ของสถานศึกษา					
ทักษะด้านวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดทิศทาง เป้าหมายที่ต้องการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน					

ข้อ	ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์บนพื้นฐานของค่านิยมร่วม ปรัชญา และความเชื่อที่สอดคล้องกันในองค์กร					
3	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความสามารถที่แตกต่างของบุคคลในองค์กร					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือและกรอบแนวคิดร่วมกันภายในองค์กรเพื่อให้คนในองค์กรมองเห็นภาพอนาคตเดียวกัน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างครูผู้สอนให้มีความรู้สึกผูกพันและทุ่มเทต่อองค์กร					

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประมศึกษาน่าน เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับทักษะขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมศึกษาน่าน เขต 2

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ระดับทักษะขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ครูผู้สอนทางการศึกษามีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ไม่เจ็บป่วยบ่อย	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับการบริหาร 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า
ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ รวมถึงแสดงความคิดเห็น
ได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี (Happy Body)						
1	ท่านมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ไม่เจ็บป่วยบ่อย					
2	ท่านมีสุขภาพจิตที่ดีและมีความพร้อมในการทำงานอยู่เสมอ					
3	ท่านมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ ประมาณวันละ 6-8 ชั่วโมง					
4	ท่านไม่ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติดต่าง ๆ เช่น เหล้า บุหรี่ เป็นต้น					
5	ท่านมีเวลาในการออกกำลังกาย อย่างน้อย 3 วันต่อ 1 สัปดาห์					
ด้านการเป็นผู้ที่มีน้ำใจ (Happy Heart)						
1	ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยไม่หวังผลตอบแทน					
2	ท่านเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองในองค์กรได้อย่างเหมาะสม					
3	ท่านห่วงใยและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเมื่อพวกเขาประสบปัญหาอยู่เสมอ					
4	ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับเพื่อนร่วมงานแบบพี่น้อง					
5	ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสาหรือกิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
6	ท่านมีการพูดคุยกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกันอยู่เสมอ					
ด้านการเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax)						
1	ท่านมีวิธีทำให้ตนเองรู้สึกผ่อนคลายได้อย่างเหมาะสม					
2	ท่านมักจะมีความคิดด้านบวกเมื่อเจอกับปัญหา					

ข้อ	ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3	ท่านสามารถจัดการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง					
4	ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ตนได้ทำอยู่เสมอ					
5	ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย เช่น ดูหนัง ฟังเพลง เป็นต้น					
ด้านการเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงาน (Happy Brain)						
1	ท่านมีความสนใจในการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
2	ท่านมีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าของชีวิตและการทำงานอยู่เสมอ					
3	ท่านมีวินัยในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ					
4	ท่านมีการเข้าร่วมการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองอยู่เสมอ					
5	ท่านมีความสนใจที่จะเข้าร่วมการศึกษาดูงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองอยู่เสมอ					
6	ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ที่ตนเองมีและถ่ายทอดให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี					
ด้านการเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul)						
1	ท่านมักจะมี ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี					
2	ท่านมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตอยู่เสมอ					
3	ท่านมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี					
4	ท่านมีระเบียบวินัยและความตรงต่อเวลาในการทำงานอยู่เสมอ					
5	ท่านรู้จักขอโทษและสำนึกผิดต่อความผิดที่ตนเป็นผู้กระทำหรือมีส่วนร่วมอยู่เสมอ					

ข้อ	ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6	ท่านมีความศรัทธาและปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนาที่ท่านนับถือเป็นอย่างดี					
ด้านการเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money)						
1	ท่านสามารถจัดสรรรายรับ รายจ่ายในแต่ละเดือนได้อย่างสมดุล					
2	ท่านไม่มีปัญหาเรื่องหนี้สิน					
3	ท่านมีเงินเก็บออมแต่ละเดือน					
4	ท่านมีการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับฐานะของตน					
5	ท่านมีการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการใช้จ่ายที่เหมาะสม					
ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family)						
1	ท่านมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง					
2	ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ					
3	ท่านสามารถแบ่งเวลาระหว่างการทำงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม					
4	ท่านมีครอบครัวคอยให้กำลังใจ เมื่อเจอปัญหา					
5	ท่านสามารถพึ่งพาครอบครัวได้เมื่อเผชิญปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต					
6	ท่านรู้สึกว่าการครอบครัวของท่านมีส่วนช่วยให้ตัวท่านเองมีความสุขในการทำงาน					
7	ท่านมีเวลาร่วมกันในการทำกิจกรรมร่วมกันภายในครอบครัวอยู่เสมอ					
ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society)						
1	ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
2	ท่านมีความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					

ข้อ	ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน					
4	ท่านมีจิตอาสาและช่วยเหลือผู้อื่นในสังคมอยู่เสมอ					
5	ท่านให้ความสำคัญกับการรักษาสีงแวดล้อมในชุมชนรอบข้างอยู่เสมอ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ค ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

คำชี้แจง

การวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย ข้อคำถาม 6 ด้าน
2. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย ข้อคำถาม 8 ด้าน

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับในการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดในการตรวจสอบเครื่องมือของการค้นคว้าอิสระ โดยมีความหมายดังนี้

- + 1 หมายถึง เนื้อหาสอดคล้อง ถูกต้องและเหมาะสม
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 1 หมายถึง ข้อความ เนื้อหา ไม่สอดคล้องและไม่เหมาะสม

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือในครั้งนี้

กาญจนาพร อุตระชน

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ข้อคำถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	
1. ทักษะด้านการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการ ถ่ายทอด ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ และการแสดงความคิดเห็น ได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง รวมถึงการพูดโน้มน้าว เจรจา ต่ อรอง กับ ครู ผู้ สอนใน สถานศึกษาและองค์กรภายนอก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมี ความสามารถในการสื่อสาร คือ การพูด การอ่าน การเขียนที่มี ประสิทธิภาพ การสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพนั้นช่วยให้คนใน องค์กรเกิดการรับรู้ร่วมกัน เข้าใจกัน เกิดความร่วมมือกันใน การทำงาน ลดความขัดแย้งใน องค์กร ส่งผลให้สถานศึกษา เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นแล้วผู้บริหาร สถานศึกษายังต้องสามารถ ติดต่อสื่อสารกับบุคคลหรือ องค์กรภายนอกได้	1. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการ ถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร และองค์ความรู้ ได้อย่าง ชัดเจนและถูกต้อง	1	1	1	สอดคล้อง
	2. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการแสดง ความคิดเห็นได้อย่างตรง ประเด็นและเป็นประโยชน์	1	1	1	สอดคล้อง
	3. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการพูด โน้มน้าว เจรจาต่อรองกับ ครูผู้สอนในสถานศึกษาได้ เป็นอย่างดี	1	1	1	สอดคล้อง
	4. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการพูด โน้มน้าว เจรจาต่อรองกับ องค์กรภายนอกได้เป็น อย่างดี	1	1	1	สอดคล้อง
	5. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการพูด การอ่าน และการเขียนที่มี ประสิทธิภาพ	1	1	1	สอดคล้อง

	6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความเข้าใจ ส่งเสริมความร่วมมือในการทำงาน และลดความขัดแย้งในองค์กรผ่านการสื่อสารได้เป็นอย่างดี	1	1	1	สอดคล้อง
	7. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลหรือองค์กรภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	สอดคล้อง
2. ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดวิเคราะห์ สถานการณ์ ปัญหา เหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยการคิดนอกกรอบ หาวิธีการสร้างสิ่งใหม่ ๆ และนำความรู้เดิม ประสบการณ์การเดิมมาประยุกต์ใช้ร่วมกันก่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆในการแก้ปัญหา วางแผน สร้างผลงาน สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับสถานศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ และปัญหา เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างรอบด้าน	1	1	1	สอดคล้อง
	2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการใหม่ ๆ หรือแนวคิดใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	1	1	1	สอดคล้อง

	3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำความรู้และประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ในการทำงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	สอดคล้อง
	4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนหรือการบริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	1	1	1	สอดคล้อง
	5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างผลงานที่แปลกใหม่และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้	1	1	1	สอดคล้อง
3. ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานโดยใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษา เช่น การใช้เทคนิควางแผนและกำหนดนโยบายการใช้เทคนิคการสั่งการ การใช้เทคนิคการมอบหมายงาน การใช้เทคนิคในการสื่อสาร การใช้	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนและกำหนดนโยบายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	สอดคล้อง
	2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคนิคในการสั่งการและมอบหมายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	สอดคล้อง

เทคนิคในการนำเสนอ การใช้เทคนิคการประเมินการสอน รวมถึงการใช้เทคนิคในการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย คล่องแคล่ว สามารถเป็นตัวอย่างให้แก่ครูผู้สอนในสถานศึกษาได้ ส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคนิคในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	สอดคล้อง
	4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคนิคในการนำเสนอข้อมูลและแนวคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	สอดคล้อง
	5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคนิคในการประเมินการสอนได้อย่างมีระบบ	1	1	1	สอดคล้อง
	6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย และมีความคล่องแคล่วในการบริหารงาน	1	1	1	สอดคล้อง
	7. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคนิคในการบริหารเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	สอดคล้อง
4. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างความสัมพันธ์ต่อองค์กรและชุมชนรวมถึงภายนอกองค์กร	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อบุคคลในองค์กร	1	1	1	สอดคล้อง

การพบปะ การสื่อสาร ล้วนมีความสำคัญอย่างมากกับการบริหารงาน ผู้บริหารต้องมีทั้งศาสตร์ และศิลป์ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น ๆ สร้างการยอมรับนับถือ การให้ความร่วมมือในการติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลต่อบุคคล ตลอดจนองค์กรต่อองค์กร ก่อให้เกิดความเชื่อมโยง เพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อชุมชนรอบข้างสถานศึกษา มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อองค์กรภายนอก	1	1	1	สอดคล้อง
	3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้ศาสตร์ และศิลป์ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น ๆ	1	1	1	สอดคล้อง
	4. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังและให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของครูผู้สอนทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน	1	1	1	สอดคล้อง
	5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษา	1	1	1	สอดคล้อง
	6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนรอบข้างสถานศึกษา เช่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน	1	1	1	สอดคล้อง
	5. ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล				
หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารที่นำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	1	1	1	สอดคล้อง

ภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชานำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน นำเสนอผลงานการพัฒนาหลักสูตร การประเมินผลงาน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่อสื่อสารระหว่างบุคคลทำให้ การสื่อสารเป็นไปอย่าง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งในรูปแบบของอีเมล, การประชุมออนไลน์, หรือการใช้แพลตฟอร์มสื่อสารอื่น ๆ และยังสามารถทำงานร่วมกันโดยใช้ เครื่องมือการทำงานร่วมกันออนไลน์ เอกสารที่แชร์ได้ระหว่างทีม, และการใช้พื้นที่ทำงานออนไลน์เพื่อการทำงานร่วมกัน รวมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนและโรงเรียนด้านต่าง ๆ ผ่านเว็บไซต์ ไลน์ และเฟสบุ๊ก	2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการนำเสนอผลงานอยู่เสมอ	1	1	1	สอดคล้อง
	3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารระหว่างบุคคลภายในองค์กรในรูปแบบของอีเมล, การประชุมออนไลน์, หรือการใช้แพลตฟอร์มสื่อสารอื่น ๆ	1	1	1	สอดคล้อง
	4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม	1	1	1	สอดคล้อง
	5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนผ่านเว็บไซต์ ไลน์ เฟสบุ๊กของสถานศึกษาอยู่เสมอ	1	1	1	สอดคล้อง

6. ทักษะด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารในกำหนดทิศทาง เป้าหมายที่ต้องการพัฒนาและ เปลี่ยนแปลงในอนาคตของ สถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม โดยสร้างบนพื้นฐานของค่านิยม ร่วม ประชญาที่ร่วมกัน ความคิด ที่คล้ายกัน และความเชื่อที่ ร่วมกัน เน้นไปที่การสนับสนุน สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่สมดุล และ ยั ง ยั น ย อ ม ร ับ ความสามารถของครูผู้สอนหรือ ผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกัน สร้างความร่วมมือของครูผู้สอน ภายในองค์กรให้มีกรอบแนวคิด ที่เป็นร่วมใจและความพร้อมที่ จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลง องค์กรไปสู่ทิศทางหรือแนวทาง ที่เดียวกันรวมถึงการสร้างภาพ ในอนาคตที่ทุกคน ในองค์กร ต้องการและยินดีที่จะทำงาน ร่วมกันเพื่อเป็นไปในทิศทาง เดียวกัน มีความรู้สึกผูกพันและ ท่วมเท ในการพัฒนาและ ประสานงานเพื่อให้องค์กร เติบโตและประสบความสำเร็จ อย่างยั่งยืนได้	1. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการ กำหนดทิศทาง เป้าหมาย ที่ ต้องการพัฒนาและ เปลี่ยนแปลงในอนาคต ของสถานศึกษาได้อย่าง ชัดเจน	1	1	1	สอดคล้อง
	2. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการสร้าง วิสัยทัศน์บนพื้นฐานของ ค่านิยมร่วม ประชญา และ ความเชื่อที่สอดคล้องกัน ในองค์กรได้เป็นอย่างดี	1	1	1	สอดคล้อง
	3. ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับความสามารถที่ แตกต่างของบุคคลใน องค์กร	1	1	1	สอดคล้อง
	4. ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความร่วมมือและมี การกำหนดกรอบแนวคิด ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อให้คนในองค์กร มองเห็นภาพอนาคต เดียวกัน	1	1	1	สอดคล้อง
	5. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการสร้าง ครูผู้สอนให้มีความรู้สึก ผูกพันและทุ่มเทต่อองค์กร	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	
1. ด้านการเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี (Happy Body) คือ ครูผู้สอนทางการศึกษาเป็นผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน	1. ท่านมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ไม่เจ็บป่วยบ่อย	1	1	1	สอดคล้อง
	2. ท่านมีสุขภาพจิตที่ดี และมีความพร้อมในการทำงานอยู่เสมอ	1	1	1	สอดคล้อง
	3. ท่านมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ ประมาณวันละ 6-8 ชั่วโมง	1	1	1	สอดคล้อง
	4. ท่านไม่ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติดต่าง ๆ เช่น เหล้า บุหรี่ เป็นต้น	1	1	1	สอดคล้อง
	5. ท่านมีเวลาในการออกกำลังกาย อย่างน้อย 3 วันต่อ 1 สัปดาห์	1	1	1	สอดคล้อง
2. ด้านการเป็นผู้ที่มีน้ำใจ (Happy Heart) คือ ครูผู้สอนทางการศึกษาเป็นผู้ที่มีน้ำใจคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรับทราบของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่าง ๆ	1. ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยไม่หวังผลตอบแทน	1	1	1	สอดคล้อง
	2. ท่านเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองในองค์กรได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	สอดคล้อง
	3. ท่านห่วงใยและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเมื่อพวกเขาประสบปัญหาอยู่เสมอ	1	1	1	สอดคล้อง

	4. ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับเพื่อนร่วมงานแบบพี่น้อง	1	1	1	สอดคล้อง
	5. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสาหรือกิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	สอดคล้อง
	6. ท่านมีการพูดคุยกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกันอยู่เสมอ	1	1	1	สอดคล้อง
3. ด้านการเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือ ครูผู้สอนทางการศึกษาเป็นผู้ที่รู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตเมื่อชีวิตในการทำงาน และการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องการวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสสมดุลของชีวิตไว้	1. ท่านมีวิธีทำให้ตนเองรู้สึกผ่อนคลายได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	สอดคล้อง
	2. ท่านมักจะมีความคิดด้านบวกเมื่อเจอกับปัญหา	1	1	1	สอดคล้อง
	3. ท่านสามารถจัดการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง	1	1	1	สอดคล้อง
	4. ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ตนได้ทำอยู่เสมอ	1	1	1	สอดคล้อง
	5. ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย เช่น ดูหนัง ฟังเพลง เป็นต้น	1	1	1	สอดคล้อง
4. ด้านการเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นผู้มีอาชีพในงาน (Happy Brain) คือ ครูผู้สอน	1. ท่านมีความสนใจในการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	1	1	1	สอดคล้อง

ทางการศึกษาเป็นผู้ที่ศึกษาหาความรู้ รู้จักพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพและเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2. ท่านมีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าของชีวิตและการทำงานอยู่เสมอ	1	1	1	สอดคล้อง
	3. ท่านมีวินัยในการทำงานเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	1	1	1	สอดคล้อง
	4. ท่านมีการเข้าร่วมการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองอยู่เสมอ	1	1	1	สอดคล้อง
	5. ท่านมีความสนใจที่จะเข้าร่วมการศึกษาดูงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองอยู่เสมอ	1	1	1	สอดคล้อง
	6. ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ที่ตนเองมีและถ่ายทอดให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	1	1	1	สอดคล้อง
5. ด้านการเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) คือ ครูผู้สอนทางการศึกษาเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะ หิริโอตตัปปะ (ความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์และ	1. ท่านมักจะมี ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี	1	1	1	สอดคล้อง
	2. ท่านมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตอยู่เสมอ	1	1	1	สอดคล้อง
	3. ท่านมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี	1	1	1	สอดคล้อง

เป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการ ทำงานเป็นทีมนอกจากนี้ควรมี คุณธรรมอื่น ๆ เช่น การเป็นคน ดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรม ในการดำเนินชีวิตมีความ ซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบมี ระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็น ต้น	4. ท่านมีระเบียบวินัยและ มีความตรงต่อเวลาในการ ทำงานอยู่เสมอ	1	1	1	สอดคล้อง
	5. ท่านรู้จักขอโทษและ สำนึกผิดต่อความผิดที่ตน เป็นผู้กระทำหรือมีส่วน ร่วมอยู่เสมอ	1	1	1	สอดคล้อง
	6. ท่านมีความศรัทธาและ ปฏิบัติตามหลักคำสอน ของศาสนาที่ท่านนับถือ เป็นอย่างดี	1	1	1	สอดคล้อง
6. ด้านการเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ ครูผู้สอนทางการศึกษาเป็น ผู้ที่ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นนอ้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่ เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจ กล่าวว่า เป็นบุคคลที่สามารถ จัดการรายรับรายจ่ายของ ตนเองและครอบครัวได้	1. ท่านสามารถจัดสรร รายรับ รายจ่ายในแต่ละ เดือนได้อย่างสมดุล	1	1	1	สอดคล้อง
	2. ท่านไม่มีปัญหาเรื่อง หนี้สิน	1	1	1	สอดคล้อง
	3. ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละ เดือน	1	1	1	สอดคล้อง
	4. ท่านมีการใช้ชีวิตที่ เหมาะสมกับฐานะของตน	1	1	1	สอดคล้อง
	5. ท่านมีการเสริมสร้าง ความรู้เกี่ยวกับการใช้จ่าย ที่เหมาะสม	1	1	1	สอดคล้อง
7. ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแล ครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) คือ ครูผู้สอนทางการ ศึกษามีครอบครัวที่อบอุ่นและ มั่นคง ให้ความสำคัญต่อ ครอบครัวและครอบครัวเป็น	1. ท่านมีครอบครัวที่ อบอุ่นและมั่นคง	1	1	1	สอดคล้อง
	2. ท่านมีเวลาให้กับ ครอบครัวอย่างเพียงพอ	1	1	1	สอดคล้อง

กำลังใจที่ดีใน การทำงานเป็น กำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา หรืออุปสรรคในชีวิต การมี ครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้ สังคมมั่นคงด้วย	3. ท่านสามารถแบ่งเวลา ระหว่างการทำงานและ ครอบครัวได้ อย่าง เหมาะสม	1	1	1	สอดคล้อง
	4. ท่านมีครอบครัวคอยให้ กำลังใจ เมื่อเจอปัญหา	1	1	1	สอดคล้อง
	5. ท่านสามารถพึ่งพา ครอบครัวได้เมื่อเผชิญ ปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต	1	1	1	สอดคล้อง
	6. ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติ ของท่านมีส่วนช่วยให้ตัว ท่านเองมีความสุขในการ ทำงาน	1	1	1	สอดคล้อง
	7. ท่านมีเวลาว่างในการ ทำกิจกรรมร่วมกันภายใน ครอบครัวอยู่เสมอ	1	1	1	สอดคล้อง
8. ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแล องค์การ/สังคมของตนเองได้ (Happy Society) คือ ครูผู้สอนทางการศึกษาเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมี 2 ระดับคือ สังคม ในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ ทำงาน	1. ท่านยอมรับฟังความ คิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน อยู่เสมอ	1	1	1	สอดคล้อง
	2. ท่านมีความปรารถนาดี ต่อเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	1	1	1	สอดคล้อง
	3. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดี ต่อเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	สอดคล้อง
	4. ท่านมีจิตอาสาและ ช่วยเหลือผู้อื่นในสังคมอยู่ เสมอ	1	1	1	สอดคล้อง
	5. ท่านให้ความสำคัญกับ การรักษาสีงแวดล้อมใน ชุมชนรอบข้างอยู่เสมอ	1	1	1	สอดคล้อง

ภาคผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

a. Listwise deletion based on all

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	80



ภาคผนวก จ รายชื่อโรงเรียนในการเก็บข้อมูล

- | | |
|--|---|
| 1. โรงเรียนบ้านปรางค์ | 21. โรงเรียนบ้านน้ำพุร้อน |
| 2. โรงเรียนบ้านปากกลาง (มิตรภาพที่ 166) | 22. โรงเรียนบรรณโคธิษฐ์ |
| 3. โรงเรียนวรรณคร | 23. โรงเรียนบ้านสะเก็น |
| 4. โรงเรียนชุมชนศิลาแลง | 24. โรงเรียนบ้านผาหลัก |
| 5. โรงเรียนบ้านสำน | 25. โรงเรียนบ้านน้ำโมง |
| 6. โรงเรียนบ้านผาเวียง | 26. โรงเรียนมณีพุกษ์ |
| 7. โรงเรียนบ้านร้อง | 27. โรงเรียนบ้านแพะกลาง |
| 8. โรงเรียนสกาตพัฒนา | 28. โรงเรียนบ้านปอน |
| 9. โรงเรียนบ้านปางยาง | 29. โรงเรียนบ้านเวียงสอง |
| 10. โรงเรียนบ้านน้ำคา | 30. โรงเรียนบ้านน้ำเลียง |
| 11. โรงเรียนธาราบรรพต | 31. โรงเรียนบ้านด่าน |
| 12. โรงเรียนบ้านตึด | 32. โรงเรียนบ้านน้ำช้างพัฒนา |
| 13. โรงเรียนชุมชนรัชดาภิเษกมิตรภาพที่ 115 | 33. โรงเรียนบ้านห้วยฟอง |
| 14. โรงเรียนไตรคามวิทยา | 34. โรงเรียนบ้านเปียงซ้อ |
| 15. โรงเรียนบ้านยู | 35. โรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว |
| 16. โรงเรียนบ้านถ่อน | 36. โรงเรียนบ้านสัว |
| 17. โรงเรียนบ้านนาฝ้า | 37. โรงเรียนบ้านสะปัน |
| 18. โรงเรียนบ้านวังว้า | 38. โรงเรียนบ้านป่อหยวก |
| 19. โรงเรียนบ้านท่าวังผา (พระราชรัฏฐาวิทยาการ) | 39. โรงเรียนบ้านยอดดอยวัฒนา |
| 20. โรงเรียนบ้านแห่น | 40. โรงเรียนท่านผู้หญิงสง่า อิงคุณานนท์ |

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	กาญจนาพร อุดรชน
วัน เดือน ปี เกิด	06 มิถุนายน 2539
สถานที่เกิด	จังหวัดน่าน
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2563 ค.บ. (พลศึกษาและนันทนาการ), มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่, จังหวัดเชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	19 หมู่ 7 ตำบลวรรณคร อำเภอปัว จังหวัดน่าน
ผลงานตีพิมพ์	กาญจนาพร อุดรชน และสุนทร คล้ายอ่ำ. (2568). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กร แห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูษานัน เขต 2. Journal of Applied Education, 3(4).
รางวัลที่ได้รับ	-