

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสตูล

The Relationship between 21st Century Leader Skills of School
Administrators and Teacher Job Happiness Under the Satun
Primary Educational Service Area Office

^{1*}อุเช็ง อิสแม Useng Isamae

^{2**}เชาวนี แก้วมโน Chaowanee Kaewmano

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2}Faculty of Education, Hatyai University

*First author, e-mail: useng.isa077@hu.ac.th

**Corresponding author, e-mail: Chaowanee@hu.ac.th

Received May 7, 2026; Revised June 6, 2026; Accepted: June 29, 2026



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทักษะความเป็นผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะความเป็นผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู และ 4) รวบรวมข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล การศึกษานี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีประชากรคือครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำนวน 1,621 คน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จากนั้นจึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ตามด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาและความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ซึ่งใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ ข้อมูลที่ได้ถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การ



ทดสอบความสัมพันธ์ และการวิเคราะห์เอกสาร ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะความเป็นผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.83) 2) ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล อยู่ในระดับสูงเช่นกัน ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.71) 3) ความสัมพันธ์โดยรวมระหว่างทักษะความเป็นผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล สามารถจำแนกได้เป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสนับสนุนด้านการบริหารงานและการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน 2) การพัฒนาวิชาชีพ 3) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 4) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน; ทักษะผู้นำในศตวรรษที่ 21; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research article aims to: 1) study the level of 21st-century leader skills of school administrators; 2) examine the level of work happiness of teachers; 3) investigate the relationship between the 21st-century leadership skills of school administrators and the work happiness of teachers; and 4) gather suggestions for enhancing teachers' work happiness under the Satun Primary Educational Service Area Office. This study employed a quantitative research methodology. The population consisted of 1,621 teachers under the Satun Primary Educational Service Area Office during the fiscal year 2025. Subsequently, stratified random sampling was applied based on school size, followed by simple random sampling using a lottery method without replacement. The research instruments used for data collection were questionnaires regarding the 21st-century leadership skills of school administrators and the work happiness of teachers under the Satun Primary Educational Service Area Office, using a 5-point Likert scale. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, correlation test. The research findings revealed that: 1) the 21st-century leadership skills of school administrators under the Satun Primary Educational Service Area Office were at a high level ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.83); 2) the work happiness of teachers under the Satun Primary Educational Service Area Office was also at a high level ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.71); 3) the overall relationship

between the 21st-century leadership skills of school administrators and the work happiness of teachers under the Satun Primary Educational Service Area Office showed a statistically significant strong positive correlation at the .01 level; and 4) suggestions for enhancing teachers' work happiness under the Satun Primary Educational Service Area Office were categorized into 4 aspects: 1) Administrative and peer support; 2) Professional development: communication skills should be emphasized; 3) Work-life balance: tasks should be assigned based on expertise, continuous self-development should be promoted, and technology should be integrated; 4) Favorable work environment.

Keywords: Happiness at Work; 21st-Century Leader Skills, School Administrators

บทนำ

ในบริบทของการพัฒนาสังคมโลกศตวรรษที่ 21 ประเทศต่างๆ ต้องเผชิญกับความท้าทายจากการแข่งขันทางเศรษฐกิจและการพึ่งพาซึ่งกันและกันในระบบการค้าโลก ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านระบบการศึกษาที่มีคุณภาพกลายเป็นปัจจัยสำคัญต่อความอยู่รอดและความสามารถในการแข่งขันของชาติ การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นวาระเร่งด่วนของนานาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการยกระดับคุณภาพการศึกษาซึ่งถือเป็นตัวบ่งชี้สำคัญของความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลก และในยุคที่การศึกษาไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการถ่ายทอดความรู้ แต่ต้องมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตและการทำงานในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (อัญชลี บวดขุนทด, 2565) ได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะความสามารถในการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน การคิดเชิงวิพากษ์ และการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ทักษะเหล่านี้ไม่เพียงแต่เป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารควรมี แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยเฉพาะในระดับประถมศึกษาซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาผู้เรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามหลักสูตรและสร้างประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ในฐานะผู้รับนโยบายมาสู่การปฏิบัติและกำหนดกลยุทธ์การบริหารไปสู่ครูและบุคลากร วนิชวรรณ รัตนจารุพิทักษ์ (2564) กล่าวว่า ทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี ประกอบด้วย ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะการสื่อสาร และทักษะด้านความริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การขาดทักษะเหล่านี้นย่อมส่งผลกระทบต่อ



ลบต่อการจัดการศึกษาโดยตรง ในขณะเดียวกัน ความสุขในการทำงานของครูได้กลายเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครูที่มีความสุขในการทำงานไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อคุณภาพการสอน แต่ยังมีผลกระทบเชิงบวกต่อการเรียนรู้และการพัฒนาการของนักเรียนอีกด้วย (Briner & Dewberry, 2007) อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันครูต้องเผชิญกับความท้าทายมากมาย เช่น ภาระงานที่มากเกินไป สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เอื้อต่อความก้าวหน้า และการขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา การสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความสุขในการทำงานของครู ดังที่วิชัย จันทศรี (2563) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีทักษะความเป็นผู้นำที่ดีสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและสร้างแรงจูงใจให้กับครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ธนิต วงศ์สุวรรณ (2565) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิภาพในการสอน โดยพบว่า ครูที่มีความสุขมีแนวโน้มที่จะมีความคิดสร้างสรรค์และมีแนวทางการสอนที่ดีขึ้น ซึ่งส่งผลดีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในระยะยาว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครที่ 1 ประเมินสภาพความท้าทายเชิงโครงสร้างด้านทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา กล่าวคือ การขาดแคลนบุคลากรครูที่มีสมรรถนะสูงและภาวะความไม่พึงพอใจในสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานอันส่งผลกระทบต่อคุณภาพของสถานศึกษาในพื้นที่ ด้วยเหตุนี้แม้ว่าในทางทฤษฎีและนโยบาย ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนี้จำเป็นต้องมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ทั้งในด้านการคิดเชิงวิพากษ์ การปรับตัว การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ แต่เมื่อพิจารณาเจาะลึกในระดับพื้นที่ สภาพปัญหาดังกล่าวทวีความรุนแรงและซับซ้อนยิ่งขึ้นในบริบทของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ซึ่งประสบภาวะวิกฤตขาดแคลนบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง ร่วมกับความไม่พึงพอใจในสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานอยู่เดิมแล้ว (ชัยชนะ สุขใจ, 2566) เมื่อครูในพื้นที่ห่างไกลต้องแบกรับภาระงานที่เกินขีดความสามารถ ขาดแคลนกำลังคน และไม่ได้รับการสนับสนุนที่ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงจากผู้บริหาร จึงเป็นตัวเร่งปฏิกิริยาให้เกิดสภาวะบกพร่องทางสุขภาพและลดทอนความตั้งใจในการพัฒนาเยาวชน ด้วยเหตุนี้ "ความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการวิจัยครั้งนี้" จึงไม่ได้เป็นเพียงการแสวงหาคำตอบทางทฤษฎี แต่คือการแก้ปัญหาวิกฤตการณ์ในระดับพื้นที่ เพื่อยับยั้งแนวโน้มการหมดไฟของครู โดยมุ่งค้นหาข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์มาพัฒนาสมรรถนะทักษะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร คืนเวลาสอนให้แก่ครู บูรณาการเทคโนโลยีเพื่อลดภาระงาน และสร้างระบบสนับสนุนที่ตรงจุด อันเป็นการกระตุ้นแรงจูงใจภายในและสุขภาพทางจิตใจของครู (สุกัญญา แสงจันทร์, 2565) เพราะข้อพิสูจน์เชิงวิชาการยืนยันว่า การที่ครูมีความสุขในวิชาชีพ ย่อมส่งผลผลิตเชิงบวกโดยตรงต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน และเป็นฟันเฟืองเชิงกลยุทธ์สำคัญที่จะพลิกฟื้น พร้อมทั้งขับเคลื่อนการจัด

การศึกษาที่มีคุณภาพ สมดุล และยั่งยืนในพื้นที่ห่างไกลของจังหวัดสตูลสืบทอด (พิทยา สุขสมบัติ, 2564)

จากประเด็นปัญหาและความสำคัญดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าความสุขในการทำงานของครูเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องตระหนักและให้ความสำคัญอย่างจริงจัง การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับทักษะผู้นำในแต่ละมิติที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครู ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการที่เหมาะสม ผลการศึกษาที่ได้จะสร้างคุณค่าต่อการพัฒนาองค์กรการศึกษา ส่งเสริมสุขภาวะของครูและบุคลากร รวมทั้งเป็นกรอบแนวทางที่สามารถขยายผลไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับของทักษะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล
2. เพื่อศึกษาระดับของความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล
4. รวบรวมข้อเสนอแนะในการสร้างความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือแบบสอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคิร์ต (Likert Scale 1993 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด (2556) ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำนวน 20 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านทักษะการสื่อสาร



จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม จำนวน 6 ข้อ 3) ด้านทักษะการแก้ปัญหาและตัดสินใจ จำนวน 5 ข้อ และ 4) ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร จำนวน 20 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน จำนวน 6 ข้อ 2) ด้านการพัฒนาอาชีพ จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน จำนวน 5 ข้อ และ 4) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงาน เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

โดยแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เท่ากับ 0.65 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .980 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 1,621 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 ตุลาคม 2567) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร, 2568) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ซึ่งผู้วิจัยคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*power เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร จะได้ค่า Total Sample Size หรือกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 138 คน จากนั้น ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การศึกษาในครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยยื่นหนังสือคำร้องต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อจัดทำหนังสือราชการ ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. นำหนังสือจากผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ในการขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3. ดำเนินการเก็บข้อมูล ผ่านการใช้ Google Form ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่าง ผ่านทางระบบการสื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร กำหนดส่งคืนภายใน 15 วัน

4. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์เอกสาร

ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านทักษะทางเทคโนโลยี นวัตกรรมและดิจิทัล ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.81) รองลงมาคือ ด้านทักษะการสื่อสาร ($\bar{x} = 4.18$ S.D. = 0.86) และน้อยที่สุดคือ ด้านทักษะการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.88) ตามลำดับ

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ($\bar{x} = 4.25$ S.D. = 0.74) และน้อยที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.82) ตามลำดับ

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{xy} = 0.902^{**}$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เป็นรายด้านพบว่า ด้านทักษะการสื่อสาร (x_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{x_1y} = 0.885^{**}$) ทักษะการทำงานเป็นทีม (x_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{x_2y} = 0.877^{**}$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานเป็นรายด้าน กับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน (y_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะของผู้บริหารในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{y_1x} = 0.879^{**}$) สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาวิชาชีพ (y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะของผู้บริหารในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{y_2x} = 0.863^{**}$) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (y_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะของผู้บริหารในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.01 ($R_{y3x} = 0.791^{**}$) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี (y_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะของผู้บริหารในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{y4x} = 0.808^{**}$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เป็นรายคู่ พบว่า ทักษะการสื่อสาร (x_1) กับการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน (y_1) มีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูงสุด ($r_{x1y1} = 0.863^{**}$) รองลงมา คือ ทักษะการทำงานเป็นทีม (x_2) กับการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน (y_1) มีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูงสุด ($r_{x2y1} = 0.861^{**}$) และทักษะการสื่อสาร (x_1) กับการพัฒนาวิชาชีพ (y_2) มีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูงสุด ($r_{x1y2} = 0.853^{**}$) ส่วนทักษะทางเทคโนโลยี นวัตกรรมและดิจิทัล (x_4) กับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี (y_4) มีค่าความสัมพันธ์ในระดับน้อยสุด ($r_{x4y4} = 0.853^{**}$)

4. วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 พบว่า แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร โดยจำแนกตามองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดการพัฒนาภาวะผู้นำที่เหมาะสมและผู้นำควรมีทักษะในศตวรรษที่ 21 อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อให้ครูมีความสุขในการทำงาน และควรใช้หลักการบริหารแบบทศพิธราชธรรม และผู้บริหารควรมีทักษะด้านการสื่อสารที่โน้มน้าวใจ และมีความยืดหยุ่น เพื่อสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยให้ครูกล้าเสนอแนวคิดใหม่ๆ อย่างมั่นใจ

2) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารควรมอบหมายงานตามความเชี่ยวชาญเพื่อส่งเสริมศักยภาพในสิ่งที่ครูสนใจ ซึ่งจะช่วยสร้างความมั่นใจและประสิทธิภาพในการทำงาน และควรมีการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกด้าน

3) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ผู้บริหารควรมีทักษะการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อลดภาระงานที่ซ้ำซ้อนในสถานศึกษา และนำเทคโนโลยีที่ก้าวหน้ามาใช้จะช่วยให้ครูมีความสะดวกรวดเร็วในการทำงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน

4. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี โรงเรียนในพื้นที่ทุรกันดารควรได้รับความสนใจและการสนับสนุนเป็นพิเศษ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เท่าเทียม

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านสะท้อนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านทักษะทางเทคโนโลยี นวัตกรรมและดิจิทัล

รองลงมาคือ ด้านทักษะการสื่อสาร ขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดแต่ยังคงจัดอยู่ในระดับมากคือ ด้านทักษะการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องเชิงประจักษ์กับผลการศึกษาของจักรกฤษณ์ เกษโรสง และคณะ ที่ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ที่พบว่าทักษะในภาพรวมและรายด้านของผู้บริหารอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน (จักรกฤษณ์ เกษโรสง และคณะ, 2565) การที่ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาและแสดงออกซึ่งสมรรถนะเชิงปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการองค์กร (Interactive and Communication Competencies for Organizational Management) กล่าวคือ ในงานวิจัยฉบับนี้พบว่าผู้บริหารมีจุดแข็งและมีค่าเฉลี่ยสูงในด้านทักษะทางเทคโนโลยี นวัตกรรม ดิจิทัล และทักษะการสื่อสาร ซึ่งมีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับข้อค้นพบของงานวิจัยข้างต้น ที่แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงในมิติที่เกี่ยวข้องอย่างเด่นชัด ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้ ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน ปรากฏการณ์ที่ผลการวิจัยจากทั้งสองพื้นที่มีความสอดคล้องกันในระดับสูงในมิติดังกล่าว สามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดที่ว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคุณลักษณะเชิงสมรรถนะที่ผู้บริหารในยุคปัจจุบันให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารงานให้มีคุณภาพ สิ่งสำคัญที่สุดคือตัวผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีการพัฒนาตนเอง มีความเป็นผู้นำ และมีความสามารถในการใช้ทักษะการบริหารได้เป็นอย่างดี อีกทั้งผู้บริหารในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับการเข้ารับการอบรมพัฒนาสมรรถนะเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารยุคใหม่ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร และดำเนินงานตามนโยบายและวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายในยุคแห่งการเปลี่ยนผ่าน

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโดยภาพรวมและรายด้านสะท้อนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดแต่ยังคงจัดอยู่ในระดับมากคือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องเชิงประจักษ์กับผลการศึกษาของจิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่พบว่าระดับความสุขในการทำงาน ปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยความเหมือนที่ปรากฏเด่นชัดระหว่างงานวิจัยทั้งสองฉบับคือ การที่บุคลากรได้รับ "แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) และคุณค่าจากความสำเร็จในงาน" เป็นตัวขับเคลื่อนความสุขหลัก มากกว่าปัจจัยสนับสนุนภายนอก (จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ, 2565) ในงานวิจัยฉบับนี้พบว่า ครูมีระดับความสุขสูงสุดในการพัฒนาวิชาชีพ (การเติบโตและการเรียนรู้) ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับข้อค้นพบของจิรภัทร์ โพธิ์บาทะ ที่แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีค่าเฉลี่ยความสุขสูงในมิติของความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับและ



ความรักในงาน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยจูงใจภายใน (Motivator Factors) ตามทฤษฎีการบริหารงานบุคคล ความสอดคล้องกันในระดับสูงดังกล่าว เนื่องจากครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ส่วนใหญ่เป็นผู้มีความมุ่งมั่นในวิชาชีพ มีความรู้ลึกเชิงบวกต่อภาระงานสอน ตลอดจนมีความรักและผูกพันกับองค์กร แม้จะเผชิญความท้าทายในพื้นที่ ทว่าเมื่อครูได้รับโอกาสในการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะเชิงวิชาชีพ และได้รับการยอมรับในความสามารถ ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและตระหนักในคุณค่าของตนเอง (Self-Actualization) ซึ่งเป็นแกนกลางสำคัญของความสุขในการทำงานและการสร้างแรงจูงใจภายในที่ยั่งยืน

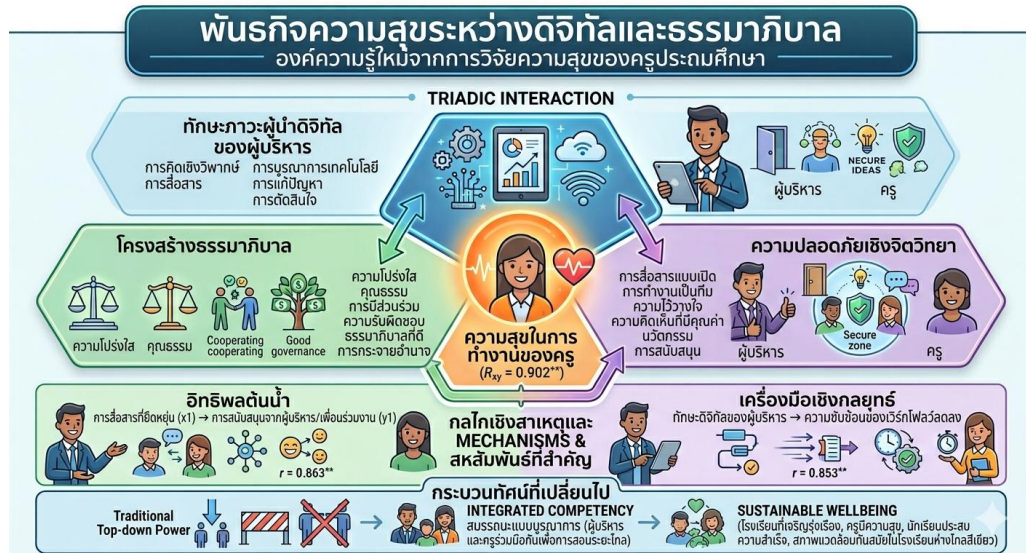
3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ทักษะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาและความสุขในการทำงานของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{xy} = 0.902^{**}$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องเชิงประจักษ์กับผลการศึกษากิตติมา ใจปลื้ม ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยความเหมือนที่ปรากฏเด่นชัดระหว่างงานวิจัยทั้งสองฉบับคือ การสะท้อนพฤติกรรมความสัมพันธ์ทางสถิติที่มีขนาด (Magnitude) และทิศทาง (Direction) ไปในทางเดียวกันในระดับสูง (กิตติมา ใจปลื้ม, 2565) กล่าวคือ งานวิจัยทั้งสองชิ้นต่างยืนยันว่า ทักษะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช่ปัจจัยที่แยกส่วนเป็นเอกเทศ แต่เป็นตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลร่วมและแปรผันตามกันในเชิงบวกกับความสุขในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อผู้บริหารแสดงออกถึงทักษะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เพิ่มมากขึ้น ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในองค์กรจะยกระดับสูงขึ้นตามไปด้วยอย่างเป็นระบบซึ่งผลเชิงความสัมพันธ์ในระดับสูงและคล้ายตามกันดังกล่าว เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยใช้กรอบทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เป็นแกนหลักในการดำเนินงาน ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ตลอดจนทักษะการบูรณาการเทคโนโลยี นวัตกรรม และดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน การที่ผู้บริหารมีและใช้ทักษะเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้กระบวนการทำงานภายในโรงเรียนมีความยืดหยุ่น มีความโปร่งใส และลดอุปสรรคในการปฏิบัติงานของครูลง นอกจากนี้ การสื่อสารที่ชัดเจนร่วมกับการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดขั้นตอนระบบงานที่ซ้ำซ้อน ถือเป็นการสนับสนุนที่ตรงจุดและตรงต่อความต้องการของครูในปัจจุบัน สภาพการณ์ดังกล่าวจึงช่วยลดความตึงเครียดจากภาระงานอื่นที่ไม่ใช่งานสอน และเปลี่ยนแปรสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้กลายเป็นพื้นที่ที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข (Happy Workplace) ความเชื่อมโยงเชิงโครงสร้างนี้ย้ำชัดว่า ทักษะเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมเป็นฟันเฟืองเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อน สรรค์สร้าง และค้ำจุนสุขภาวะ

ทางจิตใจรวมถึงความผาสุกในการวิชาชีพของครู ซึ่งจะส่งผลผลิตเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในระยะยาวต่อไป

4. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 พบว่า แนวทางสำคัญในการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย การที่หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่เหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษาควรขับเคลื่อนองค์กรด้วยทักษะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ร่วมกับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลและหลักทศพิธราชธรรม มีทักษะการสื่อสารที่ยืดหยุ่นเพื่อสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัย (Psychological Safety) การบริหารงานบุคคลโดยมอบหมายงานตามความเชี่ยวชาญ ตลอดจนการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อลดความซ้ำซ้อนของภาระงาน และการให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษแก่สถานศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ข้อค้นพบเชิงข้อเสนอแนะดังกล่าวมีความสอดคล้องเชิงประจักษ์ โดยความเหมือนที่ปรากฏเด่นชัดในเชิงโครงสร้างความคิดระหว่างงานวิจัยฉบับนี้ คือ "การยืนยันว่าหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และการบริหารจัดการเชิงระบบเป็นกลไกส่วนขาด (Missing Link) ที่สำคัญที่สุดในการสร้างภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากร" กล่าวคือ มีความเหมือนในมิติเชิงโครงสร้างกับการศึกษาของพระอุทิศ สมมาภาณี (แห่งทอง) ที่ระบุว่าการบริหารการศึกษาต้องใช้หลักธรรมาภิบาลขับเคลื่อนปัจจัยนำเข้าทางการบริหาร 4Ms (Man, Money, Materials, Management) เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยข้อเสนอแนะที่มีทิศทางเดียวกัน เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเชื่อร่วมกันว่า ความสุขที่แท้จริงและยั่งยืนในการทำงานไม่ได้เกิดขึ้นจากปัจจัยส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ต้องเริ่มต้นจาก "ระบบการบริหารจัดการองค์กรที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรม" เมื่อผู้บริหารสถานศึกษานำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ ย่อมส่งผลให้กระบวนการบริหารงานบุคคล การจัดสรรงบประมาณ และการกระจายภาระงานดำเนินไปอย่างถูกต้องตามหลักคุณธรรม ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้ง ความตึงเครียด และความรู้สึกไม่มั่นคงในวิชาชีพของครูลงได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้การที่ข้อเสนอแนะของงานวิจัยฉบับนี้ชี้ถึงความต้องการด้านทักษะเทคโนโลยีและการสนับสนุนโรงเรียนในพื้นที่ทุรกันดาร ยังเชื่อมโยงโดยตรงกับหลักความคุ้มค่าและหลักความรับผิดชอบต่อสังคม (พระอุทิศ สมมาภาณี (แห่งทอง), 2564) เนื่องจากการบริหารทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสร้างความเท่าเทียมเชิงโครงสร้าง ดึงให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมและเกิดความเชื่อมั่น (Public Assessment) ดังนั้น การหลอมรวมทักษะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เข้ากับโครงสร้างการบริหารที่ยึดหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล จึงเป็นคำตอบเชิงกลยุทธ์ที่ครูในพื้นที่สะท้อนว่าเป็นปัจจัยต้นน้ำที่จะเปลี่ยนแปรสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และทำให้ครูผู้ปฏิบัติงานมีความผาสุกในวิชาชีพอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยขอนำเสนอองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 สรุปองค์ความรู้ใหม่

จากภาพอธิบายได้ว่า งานวิจัยชิ้นนี้ค้นพบกลไกเชิงระบบว่า "ความสุขที่แท้จริงและยั่งยืนในการทำงานของครูประถมศึกษาในพื้นที่ห่างไกล ไม่ได้แปรผันตามมิติกายภาพเพียงลำพัง แต่ถูกขับเคลื่อนร่วมกันผ่านปฏิสัมพันธ์สามเส้า (Triadic Interaction) ระหว่างทักษะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โครงสร้างธรรมาภิบาล และพื้นที่ปลอดภัยเชิงจิตวิทยา" ก่อเกิดเป็นโมเดลสหสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงยิ่ง โดยมี "ทักษะการสื่อสารที่ยืดหยุ่นเชื่อมโยงกับการหนุนเสริมการพัฒนาวิชาชีพ" เป็นคู่อิทธิพลต้นน้ำที่สร้างแรงจูงใจภายในสูงสุด ในขณะที่ "ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร" ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ในการทลายโครงสร้างระบบงานที่ซ้ำซ้อน ช่วยปลดล็อกภาระงานและคืนเวลาสอนให้แก่ครู ข้อค้นพบนี้จึงเปลี่ยนกระบวนทัศน์การบริหารสถานศึกษาจากการใช้อำนาจตามสายงาน (Top-down) สู่การใช้สมรรถนะเชิงบูรณาการเพื่อคำจูนสุขภาวะองค์กรและการศึกษาที่เท่าเทียมอย่างยั่งยืน

บทสรุป

จากการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านทักษะทางเทคโนโลยีนวัตกรรมและดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่ความสุขในการทำงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านการพัฒนาวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ทักษะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{xy} = 0.902^{**}$) นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้ใหม่ ประกอบด้วย การนำเทคโนโลยีมาลดภาระงาน การสื่อสารอย่างยืดหยุ่น การบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล และการมอบหมายงานตามความเชี่ยวชาญ เพื่อเป็นแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ ใด หน่วยงานใด อย่างไร

เพื่อให้ผลการวิจัยนำไปสู่การปฏิบัติที่เกิดประโยชน์สูงสุด จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ระดับหน่วยงานต้นสังกัด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล)

1.1 การกำหนดมาตรฐานและพัฒนาภาวะผู้นำ ควรกำหนดนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะด้านทักษะการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ซึ่งเป็นจุดที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด หน่วยงานควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการวิเคราะห์สถานการณ์อย่างเป็นระบบ

1.2 นโยบายสนับสนุนโรงเรียนพื้นที่ทุรกันดาร ควรมีนโยบายจัดสรรงบประมาณหรือทรัพยากรเป็นกรณี พิเศษเพื่อพัฒนา สภาพแวดล้อมการทำงานในพื้นที่ห่างไกล เพื่อสร้างความเท่าเทียมและยกระดับความสุขของครู

1.3 การนำเทคโนโลยีมาลดภาระงาน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระดับนโยบาย เพื่อลดภาระงานที่ซ้ำซ้อนของครู ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

2. ระดับสถานศึกษา (ผู้บริหารสถานศึกษา)

2.1 การบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารควรยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และ ทศพิธราชธรรม เพื่อสร้างระบบการทำงานที่โปร่งใส เป็นธรรมและสร้างความปลอดภัยทางจิตใจให้ครูกล้าเสนอ แนวคิดใหม่ๆ

2.2 การบริหารทรัพยากรบุคคลตามความเชี่ยวชาญ ควรมีนโยบายมอบหมายงานตามความถนัด (Put the right man on the right job) เพื่อให้ครูรู้สึกมั่นใจและมีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ ต่อความสุขในการพัฒนาวิชาชีพ

2.3 การปรับปรุงสภาพแวดล้อมกายภาพ พัฒนาพื้นที่ทำงาน เช่น โต๊ะทำงานหรือห้องพักครู ให้สะอาดและสะดวกสบาย เนื่องจากเป็นด้านที่ครูมีความสุขน้อยที่สุดในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ (เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ อย่างไร)



1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการแก้ปัญหาและตัดสินใจ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา ได้อย่างหลากหลายและเป็นไปได้จริง และความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์หรือปัญหาต่างๆ อย่าง เป็นระบบ

2. ความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ด้าน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นควรปรับปรุงพื้นที่ทำงาน (เช่น โต๊ะทำงาน ห้องพัก ครู) ที่สะอาด สะดวกสบาย และเอื้อต่อการทำงาน

3. จากผลการศึกษาทักษะการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมและดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีน้อยที่สุด ดังนั้นควรสนับสนุนและส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีความสะดวก น่าอยู่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ รู้สึกถึงความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป (ถ้ามี)

1. ควรมีการวิจัยและพัฒนาเพื่อจัดทำเกี่ยวกับรูปแบบ (Model) หรือแพลตฟอร์มการพัฒนา วิชาชีพครูอัจฉริยะ (Smart Professional Development Platform) ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัลและการหนุนเสริมของผู้บริหาร

2. ควรมีการทำการวิจัยเชิงคุณภาพลึก (In-depth Qualitative Research) หรือ การศึกษา พหุกรณี (Multi-Case Studies) ในกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กและพื้นที่ทุรกันดารของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

เอกสารอ้างอิง

กิตติมา ใจปลื้ม. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

จักรกฤษณ์ เกษโรสง และคณะ. (2565). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4. *วารสารนวัตกรรมการศึกษา และการวิจัย*, 6(1): 1-15.

จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ. (2565). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. *งาน นิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชัยชนะ สุขใจ. (2566). ความท้าทายในการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่ห่างไกล: กรณีศึกษาจังหวัด สกล. *วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม*, 19(1): 18-32.

- ธนิต วงศ์สุวรรณ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิภาพการสอน. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 30(3): 340–358.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระอุทิศ สมมาภาณี (แห่งทอง). (2564). หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารการศึกษา. *บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 9(3): 81–90.
- พิทยา สุขสมบัติ. (2564). กลยุทธ์การพัฒนาทักษะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา*, 12(4): 78–92.
- วณิชวรรณ รัตนจารุพิทักษ์. (2564). ทศนคติของครูที่มีต่อทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(4): 47–58.
- วิชัย จันทศรี. (2563). การพัฒนาทักษะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในภาคใต้. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 8(2): 67–80.
- สุกัญญา แสงจันทร์. (2565). สุขภาพจิตและความสุขในการทำงานของครู. *วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย*, 33(1): 52–67.
- อัญชลี บวดขุนทด. (2565). การประเมินผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศต่อการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา. *วารสารวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมการเกษตร*, 53(2): 45–56.
- Briner, R. B., & Dewberry, C. (2007). *Staff wellbeing is key to school success: A research study into the links between staff wellbeing and school performance*. Worklife Support Ltd/Hamilton House.

