

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

THE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE 21ST CENTURY
AFFECTING CREATION OF HAPPY WORKPLACE UNDER THE SUPHANBURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

ศรัณยา โพธิ์ปาน

Saranya Phoparn

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: Prathomfive62@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 (2) ศึกษาการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 และ (4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 3,552 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหากลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นจำแนกตามอำเภอที่อยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 ตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) การสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูงและระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ (4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 คือ ด้านการบริหารบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.758 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา, องค์กรแห่งความสุข, สุพรรณบุรี

ABSTRACT

The objectives of this research were to: (1) study the leadership of school administrators in the 21st century under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 3, (2) study the creation of a happy workplace under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 3, (3) study the relationship between leadership of school administrators in the 21st century and the creation of a happy workplace under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 3, and (4) study the relationship between leadership of school administrators in the 21st century affecting the creation of a happy workplace under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 3.

This research is quantitative research. The population used in the study includes school administrators and teachers from schools under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 3. In the 2023 academic year, total 3,552 people used Taro Yamane's sample search formula to determine the sample size. By using a stratified sampling method classified by region at the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 3, obtained 360 samples. Using questionnaire as tool for data collection. The statistics used to analyze the data were descriptive statistics consisting of mean and standard deviation, and inferential statistics including independent sample t-test, one way ANOVA and multiple regression analysis.

Major findings; (1) The leadership of school administrators in the 21st century under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 3 was at the high level; (2) The creation of happy workplace under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 3 was at the high level; (3) The relationship between leadership of school administrators in the 21st century and the creation of happy workplace under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 3 correlated positively high level of .01 of statistical significance; and (4) The regression analysis the relationship of leadership of school administrators in the 21st century affecting the creation of happy workplace under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 3, consisting of personnel management with a multiple correlation coefficient of 0.758 can be used to predict the creation of a happy workplace at schools under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 3. There were statistically significant relationships at the .01 level.

Keywords: Leadership, School Administrators, Happy Workplace, Suphanburi Province

บทนำ

มนุษย์ทุกคนมีความต้องการขั้นพื้นฐาน อาทิเช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ความสะดวกสบายต่าง ๆ บุคคลจึงต้องทำงานเพื่อแสวงหาปัจจัยต่าง ๆ ให้กับชีวิตของตนเอง และ ครอบครัว ในขณะเดียวกันชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลในองค์กรนั้นก็ยังมีความต้องการความสุข ด้วยความสุขในการทำงานจึงเป็นเรื่องหนึ่งที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิต เพราะผู้คนส่วนใหญ่ใช้เวลา อยู่กับการทำงานมากจนอาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นกิจกรรมหลักของชีวิต โดยธรรมชาติแล้ว มนุษย์ชอบทำงาน เพราะนอกจากงานจะนำมาซึ่งรายได้แล้ว ยังนำมาซึ่งมิตรภาพและความสำเร็จอีกด้วย การถูกให้ออกจากงานจึงเป็นหายนะสำหรับชีวิตมนุษย์ เพราะผู้ตกงานจะรู้สึกเหมือนถูกปฏิเสธจาก สังคมส่งผลให้เขาสูญเสียการนับถือตนเอง (Self respect) และมีความสุขลดลง (Layard 2005; อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ. 2553)

ความสุขในการทำงานทำให้บุคลากรมีพลังในการดำเนินงานในองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การให้ความร่วมมือและ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็น ด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุข ความสนุกสนานจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน และสามารถทำให้องค์กรดำเนินต่อไปได้อย่าง

ราบริน (Manion 2003) การได้ ทำงานในที่ทำงานที่มีความมั่นคงมีความก้าวหน้ามีการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึงมีผู้บังคับบัญชา มีความเมตตากรุณา มีเพื่อนร่วมงานที่จริงจัง ได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และได้รับความปลอดภัยจาก การทำงาน ซึ่งถ้าคนทำงาน ได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, 2555)

ความสุขในการทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมากต่อการบริหารองค์กรในเชิงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะมีผลต่อในระดับบุคคล ที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีผลต่อองค์กรที่จะทำ ให้สถานศึกษามีบรรยากาศแห่งความสุข ทั้งผู้บริหารครูผู้สอน และนักเรียน ร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ ส่งผลดำเนินการที่ดียิ่งขึ้นมีประสิทธิภาพประสิทธิผล สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และที่สำคัญที่สุดก็คือผลผลิตของสถานศึกษา คือ ผู้เรียนที่จะได้รับ การเรียนการสอนกับครูที่ทำงานอย่างมีความสุข มีความตั้งใจ ใน การทำงาน จัดกิจกรรมการเรียนการสอน อย่างเต็มความสามารถอันเกิดจากแรงจูงใจในการทำงาน การสร้าง วัฒนธรรมแห่งความสุขในสถานศึกษา อาจจะต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่สะสมกันมายาวนาน ต้อง อาศัยความอดทนมุ่งมั่นต่อการแก้ปัญหาและใช้ความพยายามในการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่ง อาจจะ ไม่สามารถสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุขได้เพียงหนึ่งเดือน หนึ่งปี หรือสองปีเท่านั้น แต่อาจต้องใช้ เวลานาน มากกว่านั้น (อิศคุณ สินธนาปัญญา, 2557) แต่การก้าวเข้าสู่สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วได้ส่งผลให้วิถีการดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมาก ประชากรมีการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานเพื่อ ทำงาน การสื่อสาร ด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ มีการเชื่อมโยงจาก ทั่วทุกมุมโลก ข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ มีความ สลับซับซ้อน จึงทำให้วิถีชีวิตและการทำงานในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างจากศตวรรษที่ผ่านมา (สมหญิง สายธนู, 2560) ในขณะที่โครงสร้างและระบบ : การศึกษายังบริหารและจัดการภายใต้กฎ ระเบียบ กติกา และแบบ แผนการปฏิบัติรูปแบบเดิมส่งผล ให้เกิดปัญหาและความไม่คล่องตัวในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการ จัดการศึกษา

อีกทั้งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังเป็นปัญหาทั้งเรื่องการขาดแคลนครูในบางสาขา ครู ไม่ครบ ขัน อัตราส่วนครูต่อนักเรียนและนักเรียนต่อห้องไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนา คุณภาพการ เรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างยิ่ง การปรับปรุงโครงสร้าง การบริหารงานของหน่วยงาน ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสถานศึกษา ควบคู่กับการปรับปรุงแก้ไข ปัญหาและการพัฒนาระบบการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จะส่งผลให้หน่วยงานและสถานศึกษา สามารถบริหารและจัดการศึกษาที่แสดงความรับผิดชอบต่อคุณภาพมาตรฐานให้แก่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและมี ประสิทธิภาพมากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) และจะทำให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงาน ขององค์กร ได้รับการพัฒนาและเอาใจใส่อย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อศักยภาพสูงสุดในการทำงานโดยเฉพาะในยุค สมัยที่คนถือเป็นทุนทรัพย์ที่สำคัญและมีคุณค่าขององค์กร การดูแลรักษาและพัฒนาระบบคนให้ดีและมีคุณภาพ ย่อมช่วยสร้างการเจริญเติบโตและความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับ องค์กร (พัชรา วาณิชชวิน, 2560) ผู้บริหาร จะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครูปรับเปลี่ยนเนื้อหา ตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะ ใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนา คุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะที่เติมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่นและสามารถ ดำรงชีวิตได้ อย่างมีความสุข (สมหมาย อ่าตอนกลอย, 2556)

คุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ ต้อง สามารถบริหารจัดการเพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ไขว่คว้าหา

ความรู้อยู่ตลอดเวลา มีศิลปะและทักษะในการบริหารจัดการ การปกครอง ที่เกี่ยวข้องกับ องค์กร ผู้นำต้องหมั่นฝึกฝนทักษะการบริหารคนอยู่เสมอเพื่อให้เป็นที่รักของบุคลากรในองค์กรรู้จักใช้คนให้ถูกกับงานหรือถูกหน้าที่อย่างเหมาะสมมีอุดมการณ์ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม เชื่อมั่น ในตนเอง มีความรับผิดชอบต่องานของตนเองและสังคม มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองหรือผู้อื่น ไม่คดโกง รู้เท่าทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของสถานการณ์ กล้าตัดสินใจ มีความคิดที่เร็วบนหลัก ความแม่นยำมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ ผู้นำที่ดีที่มีความคิดก้าวหน้าต้องรู้จักการสร้างทีมงาน สร้างเครือข่าย เพราะทีมงานหรือเครือข่ายเหล่านั้น จะเป็นปัจจัยผลักดันให้การบริหารงานสำเร็จลุล่วงได้อย่างรวดเร็ว ต้องบริหารบนความเป็นมิตร มีคุณธรรม มีจิตใจตรงมา เอื้อเฟื้อ ประรณาติ ยอมสละความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม ทำงานให้เป็นแบบอย่างแก่บุคลากรขององค์กร ในการทำงานผู้บริหารควรลงไป ตรวจสอบการทำงานทุกชั้นตอนเพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้ง หากกรณีเกิดปัญหาในการทำงานหรือเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดทั้งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร ในองค์กรอีกทางหนึ่งด้วย (สนุก สิงห์มาตร และคณะ, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย สร้างทีมงาน สร้างสัมพันธ์ภาพ ให้เกิดขึ้นในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญมาก หากผู้บริหารมีภาวะ ผู้นำที่สอดคล้องกับสังคมในยุคศตวรรษที่ 21 อันเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสุขในองค์กรได้ ผู้บริหารต้องมีการค้นหาปัจจัยต่าง ๆ ทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และนำ ปัจจัยต่าง ๆ มาสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุดที่จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับสถานศึกษา เป็นบรรยากาศแห่ง ความสุข แต่หากสัมพันธ์ภาพของคนในองค์กรไม่ดีก็อาจสร้างปัญหาต่าง ๆ ให้กับสถานศึกษาได้ (อธิคุณ สินธนาปัญญา, 2557)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เพื่อศึกษาถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อการสร้าง องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลของการศึกษา ในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อแนวทางการพัฒนาของสถานศึกษา และนำไปสู่การสร้างความสุขต่อ ผู้เรียน และบุคลากรทุกคนในโรงเรียน รวมทั้งเป็นแนวทางในการประยุกต์สู่การพัฒนาองค์กร ด้านอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
2. เพื่อศึกษาการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ ส่งผลต่อการสร้าง องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ขอบเขตของการวิจัย

1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ จะเกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
กับการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2566 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 148 คน และครู จำนวน 3,404 คน รวมทั้งหมด 3,552 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา, ออนไลน์, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหากลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นจำแนกตามอำเภอที่อยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 15 คน และครู จำนวน 345 คน รวมทั้งหมด 360 คน

3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวแปร ประกอบด้วย

1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มี 5 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านการสร้างความสัมพันธ์
- 1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
- 1.3 ด้านการจัดการระบบ
- 1.4 ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง
- 1.5 ด้านการบริหารบุคคล

2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา มี 5 ด้าน ดังนี้

- 2.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี
- 2.2 ด้านการมีสังคมดี
- 2.3 ด้านการมีความเข้าใจผู้อื่น
- 2.4 ด้านการมีความรับผิดชอบ
- 2.5 ด้านการมีสุขภาพดี

4 ขอบเขตด้านพื้นที่

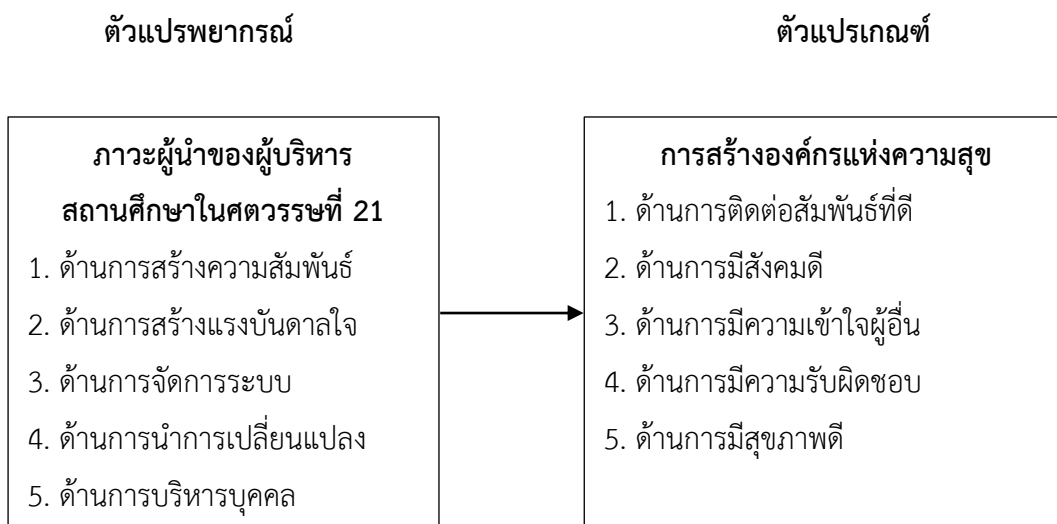
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยคาดว่าจะใช้เวลาในการค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูล และนำมาวิเคราะห์เรียบเรียง และนำเสนอจนครบทุกขั้นตอน ประมาณ 5 เดือน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีกรอบแนวคิดแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 (2) ศึกษาการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 และ (4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2566 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 148 คน และครู จำนวน 3,404 คน รวมทั้งหมด 3,552 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ระบบสารสนเทศเพื่อบริหาร

การศึกษา, ออนไลน์, 2567) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาขนาดตัวอย่างของทาร์ยามาเน่ ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นจำแนกตามอำเภอที่อยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 15 คน และครูจำนวน 345 คน รวมทั้งหมด 360 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูงและระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 คือ ด้านการบริหารบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.758 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างความสัมพันธ์ ด้านการจัดการ ระบบ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ มาก ที่จะสามารถทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา (2557) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องค้นหาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของครู และนำปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มาสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร และ

การที่ ผู้บริหารสถานศึกษาจะทำให้บุคลากรมีความสุขได้นั้น ผู้นำจำเป็นต้องบริหารอย่างเหมาะสม และ สมดุลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร ผ่านการสร้างระบบคนที่เหมาะสมและสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี (พัชรา วาณิชวศิน, 2560) เป็นไปตามแนวคิดของคักดีชัย ภูเจริญ (ออนไลน์, 2552) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะหน่วยงานเล็กหรือหน่วยงานใหญ่ หน่วยงานราชการหรือเอกชนก็ตามย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อการสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่งบางครั้ง การจัดองค์การแม้จะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้างก็อาจได้รับผลงานสูงได้ หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดีแต่ถ้าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำของผู้บริหารไม่ดี แม้การจัดองค์การถูกต้อง หรือดีเพียงใดก็ตาม ผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้นๆ ย่อมสมบูรณ์ได้ยาก

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูป ในการศึกษาจึงต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการจะให้ความสำคัญให้เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงานยอมรับและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นร่วมแก้ปัญหาและร่วมตัดสินใจ เป็นผู้วิสัยทัศน์ มีความเชื่อมั่น เห็นคุณค่าของตนเองและผู้ร่วมงาน ซื่อสัตย์ จริงใจ มีความสามารถกระตุ้น และจูงใจให้เกิดความรักและความผูกพันในโรงเรียน จากแนวคิดของนักวิชาการที่ได้กล่าวมานั้นทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้มากขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของวัตสัน (Wason, 2000) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้นำในภาคเอกชน ประเทศแคนาดา โดยใช้แบบสอบถามและโทรศัพท์สัมภาษณ์ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำในเอกชนรับรู้ถึงความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับกระแสโลกาภิวัตน์ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการเรียนรู้ ทักษะการสอน การเจรจาต่อรอง ทักษะ ระหว่างบุคคล จริยธรรม ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ การแก้ปัญหา ความคิดริเริ่ม ความอดทน การใช้เทคโนโลยีและการตื่นตัวกับกระแสโลกาภิวัตน์ เป็นความสามารถของผู้นำ การปรับวิธีการลดขนาดกำลังคนในการทำงานและยอมรับในความหลากหลายของสังคมที่มีความสำคัญด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ผู้นำให้ความสำคัญในการที่จะผลักดันให้วิสัยทัศน์มีการนำไปปฏิบัติขยายแนวคิดสู่บริษัท โลกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาเห็นความสำคัญของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ เน้นการพัฒนาศักยภาพผู้นำที่มุ่งสอนอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ในยุคโลกาภิวัตน์และความสามารถในการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เพื่อการก้าวเข้าสู่ผู้นำในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับงานวิจัย ของรัตนา เหลืองงาม (2562) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ใน ศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ จนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา มีหน้าที่ในการตัดสินใจประกอบกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่

สำคัญขึ้น มีความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ วัฒนธรรมขององค์กรไปพร้อมกับ การส่งเสริมริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างความเข้าใจความรู้สึกร่วมของผู้ตามจนเกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลง ภายในองค์กรและสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชามณูษ์ ม่วงแก้ว (2559) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ตาม ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับ การโน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ภาวะผู้นำเกิดขึ้นได้ในทุกระดับการจัดการ ไม่จำเป็นต้อง อยู่ในการจัดการระดับสูงเท่านั้น ผู้นำเป็นบุคคลที่มากด้วยอำนาจที่มีพลังขับเคลื่อน เพื่อชัยชนะและเป็นบุคคลที่มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตอยู่เสมอ ผู้ที่เป็นผู้นำในการบริหารจัดการให้การปฏิบัติงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ประสบผลสำเร็จเพื่อ ประโยชน์ในการจัดการศึกษา และภาวะผู้นำจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายกลุ่ม หน่วยงานหรือองค์กร จากที่กล่าวมานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับ ประสบการณ์ใน การบริหารงาน ภาวะผู้นำไม่ได้ติดตัวผู้บริหารมาตั้งแต่กำเนิดแต่ต้องอาศัยการฝึกฝน การพัฒนาอย่าง สม่าเสมอ จึงทำให้ผู้บริหารแต่ละคนบริหารงานในปัจจุบันด้านต่าง ๆ ได้ไม่เท่ากัน ซึ่งอาจส่งผลทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานไม่เท่ากันด้วย

2. ผลการวิเคราะห์การสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีความรับผิดชอบ ด้านการมีความเข้าใจผู้อื่น ด้านการมีสังคมดี ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีความพึงพอใจในชีวิตการปฏิบัติงานที่ตอบสนองสภาพความเป็นอยู่ของตนเองไม่ว่าจะเป็นที่ทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ ซึ่งก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน เป็นแรงผลักดันให้มีแรงกายแรงใจในการทำงาน ปัจจัยสำคัญที่บุคลากรในองค์กรมีความต้องการและปรารถนาให้ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรักทำงานจากสภาพแวดล้อมจูงใจ ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำมีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในการทำงานที่ได้ ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจได้นั้น การทำงานที่มีความสุขควรประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรในองค์กร การมีสังคมในการทำงาน ที่ดี ในการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานที่มีความสนุก มีความท้าทาย มีความเป็นอิสระ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี ได้รับการมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของบุคลากรใน องค์กร มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ และมีใจรักในงานที่ตนเองได้ปฏิบัติ รวมไปถึงที่ทำงานที่ เหมาะสมในอันที่จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข

สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2555) กล่าวว่า ความสุขของคนทำงาน เป็น ประสบการณ์และความรู้สึก ของคนทำงานที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การ ได้ทำงานในที่ทำงานที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า มีการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การ มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงจัง การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ถ้าคนทำงาน ได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและ ต่อเนื่อง คนทำงานก็ จะทำงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของแมนเนียน (Manion, 2003) ให้กล่าวว่า ความสุข ในการทำงาน คือ การกระทำที่เกิดจากการเรียนรู้พฤติกรรม การแสดงออก และ ความคิดสร้างสรรค์ของตนเองมีพลังการแสดงออกได้ทั้งทางร่างกายและคำพูด การแสดงออกเต็มไปด้วยพลังและความตื่นเต้น ความสุขในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นเมื่อมีการมองเห็นคุณค่าในตัวบุคคล ให้ การยอมรับนับถือ ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ พึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกรักและอยากที่จะ ทำงานนั้นให้สำเร็จได้ผลดี และการที่บุคลากรในโรงเรียนจะมีความสุขได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยที่ หลากหลายซึ่งได้ สอดคล้องกับสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์ (2559) ทำการ วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความจริงจัง และยอมรับ พึงความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการเอาใจใส่ดูแลในความ เป็นอยู่ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรารัตน์ ทองถาวร (2554) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ บุคลากรทุกคนได้รับความไว้วางใจจากองค์กรเสมอ ทุกคนพูดให้กำลังใจแก่กันและกันในการทำงาน ต่างยอมรับการทำงาน ความสำเร็จ เคารพให้เกียรติ ซึ่งกันและกันในการทำงานเสมอ และได้รับกำลังใจ คำพูดให้กำลังใจมากกว่าการตำหนิจากเพื่อน ร่วมงานเสมออีกทั้ง มีการจัดกิจกรรมเล็กน้อยขึ้นในวันสำคัญเพื่อฉลองความสำเร็จในการทำงาน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง คือ ด้านการบริหารบุคคล และ มี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง ด้านการ จัดการระบบ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการสร้างความสัมพันธ์ ตัวแปรทั้งหมดมี ความสัมพันธ์กับการสร้างองค์กรแห่งความสุข เป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัย อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้าน การบริหารบุคคล ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการระบบ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารบุคคล เป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องบริหารจัดการเป็นลำดับแรกเพื่อให้ บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการ

หลายท่าน เช่น พัชรา วาณิชวศิน (2560) ลิพแฮม และโฮว์ (Lipham and Hoch, 1974 ; อ้างถึงใน จรัส อติวิทยากรณ์, 2554) ลาซาร์สเฟลด์ (Lazarsfeld, 1963 ; อ้างถึงใน จันทราณี สงวนนาม, 2553) ได้เสนอความคิดในลักษณะเดียวกันว่า ผู้นำควรสร้างระบบคน การสรรหาคณาครที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานและมอบหมายงานให้เหมาะสมสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีพร้อมทั้งต้องส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายต่างๆ การใช้คนไม่ใช่ใช้อย่างเครื่องจักรแต่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการบริหาร บุคคลสอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการนิวซีแลนด์ (New Zealand Ministry of Education, 2013 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2556) ได้กล่าวว่า ลักษณะของความสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยลักษณะของความสัมพันธ์นี้จะต้องตั้งอยู่บน พื้นฐานของไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เช่น แสดงความสนใจ และสร้างแรงบันดาลใจ ให้เกิดกับบุคลากร กระตุ้นให้พวกเขาแสดงบทบาทใหม่ ๆ และสร้างโอกาสให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้ทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอนและสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างระบบ การประเมินผลงานที่เปิดเผยและโปร่งใส มีการนิเทศชั้นเรียนที่สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพและกระตุ้นให้มีการผลิตนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน ส่วนด้านการนำการเปลี่ยนแปลง และด้านการจัดการระบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างองค์กรแห่งความสุข อาจเป็นเพราะว่า การนำการเปลี่ยนแปลงเป็นทักษะและความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดยุทธศาสตร์และนำไปปฏิบัติได้ตระหนักถึงศักยภาพของสถานศึกษา ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนและส่งเสริมให้คนภายในองค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ พัชรา วาณิชวศิน (2560) ได้กล่าวว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ซึ่งผู้นำมีบทบาทสำคัญในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ รวมทั้งสร้าง การเปลี่ยนแปลงสำคัญๆ เพื่อจัดเตรียมองค์กร จัดสรรและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมที่ จะรับมือและนำกระแสการเปลี่ยนแปลง เช่น กำหนดทิศทางขององค์กรให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลง กำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สามารถนำพา องค์กรไปสู่ความสำเร็จท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรได้สนับสนุนและ ส่งเสริมให้คนภายในองค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับการดำเนินงานภายใน องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เตรียมความพร้อมและพัฒนาคนทำงานให้พร้อมอยู่เสมอ และเปิด โอกาสให้คนทำงานมีส่วนร่วมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับแนวความคิดของ เนเชวิช (Knezewich, 1984 ; อ้างถึงใน พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์, 2555) เสนอแนะว่า ผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change manager) เป็นผู้นำและจัดการกับการเปลี่ยนแปลงของสถาบันและหน่วยงาน เข้าใจและ

ตัดสินใจได้ ส่วนด้านการจัดการระบบเป็นการกำหนดวิสัยทัศน์และชี้้นำการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง มีการตั้งกฎเกณฑ์และกำหนดเงื่อนไขการทำงานที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบ มีการมอบหมายงานตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา การส่งเสริมและการพัฒนานโยบายขององค์กรเป็นการวางแผนการบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ สอดคล้องกับแนวความคิดของมินซ์เบิร์ก (Mintzberg, 1973 ; อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารในฐานะผู้นำระดับสูงขององค์กรเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการวางแผน ส่วนผู้นำในระดับปฏิบัติการมีบทบาทในการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (To practice strategic leadership) เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์และชี้้นำการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติการส่งเสริมให้สามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรได้ และการส่งเสริมการพัฒนา นโยบายขององค์กร สอดคล้องกับแนวความคิดของคริช ครัชฟิลและบัลลัคซี (Krech, Cruchfield and Ballachey, 1962 ; อ้างถึงใน สัมมา รณิษฐ์, 2556) ได้กล่าวเสริมอีกว่า การกำหนดนโยบายขององค์กรหรือของกลุ่มเป็นงานที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้นำต้องเข้าไปแสดงบทบาทอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูริชญา ยิ้มแย้ม (2556) ทำการวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเทศบาลได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน เพื่อทำให้องค์กรก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ความผูกพันต่อองค์กร การที่ครูรับรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้ครูรู้สึกผูกพันทุ่มเทและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กรที่ตนสังกัดอยู่ด้วยความเต็มใจและอยู่ในองค์กรด้วยใจรักอย่างมีความสุข

4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัย มีเพียงด้านการบริหารบุคคลที่สามารถพยากรณ์การสร้างองค์กรแห่งความสุขได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรในองค์กรตามยุทธศาสตร์ที่ 3 ที่มีการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และจากการวิเคราะห์ SWOT ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ทำให้ทราบว่า ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญและเอาใจใส่ในการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างดี ซึ่งการบริหารงานดังกล่าวทำให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ของทางราชการเป็นไปตามทฤษฎีของเบลค และมูตัน (Blake & Mouton, 1964 ; อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556) แสดงความคิดเห็นว่า การทำงานเป็นทีม (Team Management) คือ ผู้นำให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและสร้างขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ สร้างสมดุลระหว่างความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานโดยไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมี

ประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับผู้ตามเกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชา ยังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา การยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคลก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน สอดคล้องกับแนวความคิดของ อธิคุณ สินธนาปัญญา (2557) ได้กล่าวว่า ในการบริหารจัดการสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาในทุก ๆ ด้านให้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวมถึงบทบาทที่สำคัญอีกประการ คือ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรและสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กรโดยการค้นหาปัจจัยต่าง ๆ ทางการบริหารที่สามารถบริหารจัดการได้ภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและนำมาปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้น มาสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ค่าตอบแทน คุณลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สอดคล้องกับแนวความคิดของไดเนอร์ (Diener, 2000) กล่าวว่า บุคคลที่มีความสุขในการทำงาน คือ บุคคลที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและพึงพอใจ ชอบ และศรัทธาในงานที่ทำส่งผลให้เกิดอารมณ์ทางบวกมากกว่า ทางลบ ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมาย หลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิต เหล่านี้เป็นความรู้สึกด้านลบ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้ จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกันที่ ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต และสอดคล้องกับแนวคิดของ จิรา เตมจิตรอารีย์ (2550) กล่าวว่า การมีความสุขในการทำงาน ได้แก่ การเลือกทำงานที่ชอบหรือการสร้าง ความพึงพอใจในงานที่ทำหาวิธีทำงานให้มีความสุข พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายหลายอย่างภายในขอบเขตที่สังคมยอมรับตามความสามารถของตนเองและ มองเห็นหนทางไปสู่ความสำเร็จได้แล้วลงมือปฏิบัติอย่างตั้งใจย่อมเกิดความสุข เกิดความปิติจากความสำเร็จในงานตามมาด้วย ภาวะผู้นำด้านนี้สามารถพยากรณ์การสร้างองค์กรแห่งความสุขได้ดี มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พจนรินทร์ เหลืองอรุณภา (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องทักษะ การบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารบุคคลได้ดี มีการบริหารโดยเน้นหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความ โปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า และมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ ทำให้ครูซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษาและผู้ร่วมงาน และจะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษานั้น ครูเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญสูงสุด จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับครู เมื่อครูเกิดความสุขและความพึงพอใจแล้วจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ พุ่มเทก้าลังกาย กำลังความคิดอุทิศ

เวลาให้กับหน่วยงาน ทำให้การปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความสุข ส่วนในด้านการสร้างความสัมพันธ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการจัดการระบบ และด้านการนำการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถร่วมกัน พยากรณ์การสร้างองค์กรแห่งความสุขได้ อาจเป็นเพราะว่า ชีวิตความเป็นอยู่ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในองค์กร มีความสุขจากปัจจัยภายนอก องค์กรอื่น ๆ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริชเบอร์ก (Herberg, 1999 ; อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่องาน เป็นคนละปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่องาน มนุษย์เรานั้นสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้จากการใช้ปัจจัย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ เป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับความสำเร็จ การได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน และการได้รับผิดชอบต่องาน ส่วนปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจต่องาน ซึ่งเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวงาน ประกอบด้วย สถานภาพในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การปกครองของผู้บังคับบัญชา นโยบายการบริหารองค์กร เงินเดือนหรือค่าจ้าง สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ทั้งนี้หากองค์กรสามารถจัดปัจจัยจูงใจที่เหมาะสมเพียงพอกับความต้องการของบุคคลได้จะเป็นส่วนที่สร้างแรงจูงใจเหนียวรั้งให้บุคคลเกิดความผูกพันกับงานและองค์กรโดยตรง จากแนวคิดดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในขณะที่ปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่ทำหน้าที่รักษาคนไว้ในองค์กร ถ้าปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเป็นสาเหตุให้บุคลากรในองค์กรเกิดความไม่พึงพอใจต่องาน หรือถึงแม้จะตอบสนองอย่างเพียงพอก็จะเป็นเพียง การป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นเท่านั้น แต่ถ้าหากให้บุคคลได้รับปัจจัยจูงใจในการทำงานจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็งและมีความสุขในการทำงานขึ้นได้

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ควรนำผลการศึกษาไปใช้และศึกษาค้นคว้าวิจัย ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. จากผลการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้าง องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จากการวิเคราะห์ อัจฉการพยากรณ์ของตัวแปร พบว่า ด้านการบริหารบุคคลสามารถพยากรณ์การสร้างองค์กรแห่งความสุข ได้ร้อยละ 57.40 การบริหารบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ดังนั้นหน่วยงานบังคับบัญชา จึงควรมีนโยบายส่งเสริม เพื่อให้

ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน อำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร ในองค์กรในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ คำนึงถึงการมอบหมายงานให้กับคนในองค์กรตามความสามารถและความถนัดของบุคคลเพื่อให้การดำเนินงานภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จจากการให้ความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการบริหารบุคคลและด้านการนำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างโอกาสและความสำเร็จให้กับครู นักเรียน และบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา

3. จากผลการวิจัยการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งให้เห็นว่า ความรับผิดชอบของคนในองค์กรสามารถ ทำให้เกิดความสุขในภาพรวมได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน บุคลากรทุกคนในสถานศึกษา จึงต้องให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองเพื่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการสร้างความสุขในการทำงานโดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขจากปัจจัยอื่น ๆ เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงยุคต่อให้เหมาะกับสถานศึกษาแต่ละแห่งและเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความแตกต่างกัน

บรรณานุกรม

กรมสุขภาพจิต. (2553). **คู่มือความฉลาดทางอารมณ์** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักงานกิจการ
โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

เกสร มัยจิน. (2559). “การสร้างความสุขด้วยจิตวิทยาเชิงบวก” วารสารวิทยาศาสตร์ และ
เทคโนโลยี. ปีที่ 24 (4) : 677-678.

จรัส อติวิทยากรณ์. (2554). **หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2 สงขลา :
เหมการพิมพ์.

จรรณี แก้วเอี่ยม. (2557). **เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการ
ปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา : ชานเมืองการพิมพ์

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วี. พรินท์ (1991)

- จันทรานี สงวนนาม. (2553). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3
นนทบุรี : บুক พอยท์ .
- จิรา เต็มจิตอารีย์. (2550). **ทำอย่างไรจึงจะอยู่อย่างมีความสุข**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :
<http://www.mahidol.ac.th/mahidol/ra/racp/>. 21 กุมภาพันธ์ 2563.
- จิระ หงส์ถาวรภัก. (2555). **8 K's + 5 K's ทุมนมนุษย์ของคนไทยรองรับประชาคมอาเซียน**. พิมพ์
ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: Chira Academy.
- เฉลิมชัย หาญกล้า. (2559). **EDUCATIONAL ADMINISTRATION การบริหารการศึกษา หลักการ
แนวคิด ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: แดเน็กซ์ อินเทอร์เน็ตเซอร์โพรเซชั่น
- ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6**.
วิทยานิพนธ์ กศม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- ชัยเสกฐ์ พรหมศรี. (2557). **ภาวะผู้นำร่วมสมัย Contemporary Leadership**. กรุงเทพฯ :
ปัญญาชน .
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ อธิธรรม วุฑฒิวัดระชัยแก้ว (2560). **องค์กรแห่งความสุข 4.0**. กรุงเทพฯ :
แอมโพรินท์.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธ สุนทรายุทธ. (2553). **ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม: หลักการทฤษฎี การวิจัย และการปฏิบัติการ
ทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3 นนทบุรี :
ตรรณสาร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการทำวิจัย เล่ม 1**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ :
สุวีริยาสาส์น.
- บุญมา แผงศรีสาร. (2561). “**คุณลักษณะผู้บริหารทางการศึกษาในยุคศตวรรษใหม่**”. วารสาร มจร
นครน่านปริทรรศน์. 2(2) : 135-136.
- บุญเรือง ไตรเรืองวรวัฒน์. (2561). **กรมสุขภาพจิต แนะนำทำงานใช้ 5 เทคนิคสร้างความสุขขณะ
ทำงาน พร้อมเพิ่มบริการเช็ค리스트ความสุข “ออนไลน์”** (ออนไลน์). แหล่งที่มา :
<http://www.prdmh.com>. 9 กุมภาพันธ์ 2563.
- ประเวศ วะสี. (2559). **ระบบปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อการเรียนรู้ที่ดีของคนทั้งมวล (Good
Learning for All)**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์

- พจนรินทร์ เหลืองอรุณภา. (2556). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรสวัสดิ์ ศิรศาดนันท์. (2555). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา**. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2553). **ความสุข ทุกแง่ ทุกมุม : โครงการศึกษาเพื่อพัฒนา สุขภาวะและชุมชนเรียนรู้จิตตปัญญาอย่างมีส่วนร่วม**. นครปฐม : สถาบันโภชนาการ มหาวิทยาลัยมหิดล
- พัชรา วาณิชวสิน. (2560). **การพัฒนาภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา** กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- พิชามพ พันธุ์แพ. (2554). **ผู้นำกับการจัดการเปลี่ยนแปลง**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : แอคทีฟพริ้นท์
- พิชามญช์ ม่วงแก้ว. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ คม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏรำไพพรรณี.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร. (2562). **แนวคิดใหม่ คุณสมบัติ 9 มิติ ของสุดยอดผู้นำแห่งอนาคต**. กรุงเทพฯ : เกรท ไอเดีย.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 4 ชลบุรี: มนตรี
- ภูริชญา ยิ้มแย้ม. (2556). **โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. ดุษฎีนิพนธ์ คม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา เหลืองงาม. (2562). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ คม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏรำไพพรรณี.
- ว.วชิรเมธี. (2553). **ความทุกข์มาโปรด ความสุขโพรยปราย**. กรุงเทพฯ : ปราณพับลิชชิ่ง.
- วรรัตน์ ทองถาวร. (2554). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กร สังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต 4**. วิทยานิพนธ์ ศ.ปม. (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น) ราชบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

- วันชัย มีชาติ. (2556). **พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณสุข**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วารุ เฟิงส์สวัสดิ์. (2553). **สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วิจิตร บุญยะโหดระ (2554). **ศาสตร์ชีวิต**. กรุงเทพฯ : สายธุรกิจโรงพิมพ์
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). **แนวคิดทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ . (2552). **ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ในยุคปฏิรูปการศึกษา**. (ออนไลน์) แหล่งที่มา : http://www.kruinter.com/show.php?id_quiz=107&p=1. 24 กันยายน 2562.
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต. (2555). **คุณภาพการวางแผนครอบครัวในประเทศไทย**. นครปฐม : สถาบันวิจัย ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สนุก สิงห์มาตร และคณะ. (2560). **คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรในศตวรรษที่ 21 (การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 2) มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.**
- สมหญิง สายธนู. (2560). **คู่มือครูอาชีพ (ฉบับย่อ) ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์
- สมหมาย อ่าดอนกลอย. (2556). **“บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.”** วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 7(1) :4-7.
- สมุทร ชำนาญ. (2554). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ**. ระยอง : พี.เอส.
- สันติ บุญภิรมย์. (2557). **การวิจัยทางการศึกษาและการวิจัยทางการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ทริปเพิล เอ็ดดูเคชั่น กรุ๊ป.
- สัมมา ธรนิษฐ์. (2556). **ภาวะผู้นำของผู้บริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2557). **10 วิธีสร้างความสุขในที่ทำงานด้วยตัวเอง** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://www.thaihealth.or.th/Content/24> กันยายน 2562.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (2563). **ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area CODE=2101 11> กุมภาพันธ์ 2563.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (2563). **รายงานจัดการศึกษาประจำปี 2561**. ระยอง : พี.เอส.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560) **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ :
พริกหวานกราฟิค.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2554). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
ปัญญาชน.
- สุบัน มุขระโกษาและคณะ. (2561). “**ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคไทยแลนด์
4.0.**” วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ. 4(2) : 456-457.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี**. ปทุมธานี :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). **ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหาร
การศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 9. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อชิคุณ สิ้นธนาปัญญา. (2557). “**การบริหารความสุขในสถานศึกษา Happiness Management
in School**”. 28(88) : 23-26.
- Diener. E. “**Subjective Well-Being : The Science of Happiness and a Proposal for a
National Index**.” American Psychologist 55. 1(January 2000): 34-43.
- Gavin. J.. & Mason. M. (2004). **The virtuous organization: The value of happiness in
theworkplace**. Organizational Dynamics. 6(7) : 384.
- Manion. J. (2003). **Joy at work: Creaing a positive work place**. Joursal of Nursing
Administration. 33(12): 652-655.
- Watson. T.R. (2000). **Ways of Learning English : What Every Learner Needs To Know
About Strategies**. Bangkok: Department of Applied Linguistics School of Liberal
Arts. King Mongkut's University of Technology Thonburi.
- Yamane. T. (1973). **Statistic: An introductory analysis** (3rd ed.). New York: Harper and
Row.