



ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้าง
องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1



จุฑารัตน์ สีนวนปาน

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
พ.ศ. 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

การค้นคว้าอิสระ

เรื่อง

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้าง
องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1



จุฑารัตน์ สีนวนปาน

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

พ.ศ. 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

INDEPENDENT STUDY

THE LEADERSHIP OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS IN THE 21ST
CENTURY THAT AFFECTS THE CREATION OF HAPPY ORGANIZATIONS
IN EDUCATIONAL UNDER THE OFFICE OF PATTANI
PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 1



JUTARAT SEENUANPAN

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY

2024

COPYRIGHT OF SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อการค้นคว้าอิสระ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษাপัตตานี เขต 1
THE LEADERSHIP OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS IN THE 21ST CENTURY THAT AFFECTS THE CREATION OF HAPPY ORGANIZATIONS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE OFFICE OF PATTANI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 1

ผู้วิจัย นางสาวจุฑารัตน์ สีนวนปาน

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้พิจารณาเห็นชอบโดย

.....อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กนกกร ศิริสุข) และประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

.....กรรมการและเลขานุการหลักสูตร
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รุจิราพรรณ คงช่วย)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(รองศาสตราจารย์ ดร. นิรันดร์ จุลทรัพย์)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา รับรองการค้นคว้าอิสระแล้ว

.....รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายนเรศ อากาศสุวรรณ) อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

(1)

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1	
ผู้วิจัย	นางสาวจุฑารัตน์ สีนวนปาน	ปีการศึกษา 2567
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข	

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 2) ศึกษาการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำนวน 306 คน จากนั้นสุ่มสถานศึกษาแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษาโดยเปรียบเทียบบัญญัติไตรยางศ์ และสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก ตามลำดับ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการเปลี่ยนแปลง (X_5) ด้านการสร้างสัมพันธ์ (X_4) และด้านการสร้างแรงจูงใจ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .900 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .317 สามารถทำนายการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ได้ร้อยละ 80.90 ($R^2 = .809$) และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .638 + .407 (X_5) + .325 (X_4) + .123 (X_3)$$

$$\hat{Z} = .430 (X_5) + .375 (X_4) + .133 (X_3)$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21, การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา, การบริหารการศึกษา

Independent Study Title Leadership of Educational Administrators in the 21st Century that Affects the Creation of Happy Organizations in Educational Institutions under the Office of Pattani Primary Education Service Area 1

Researcher Miss Jutarat Srinuanpan **Academic Year:** 2024
Degree Master of Education in Education Administration
Advisor Assistant Professor Dr. Kanokkorn Sirisuk

Abstract

The objectives of this study were: 1) Study the leadership of educational administrators in the 21st century under the Office of Pattani Primary Education Service Area 1, 2) Study the creation of a happy organization in educational under the Office of Pattani Primary Education Service Area 1, and 3) Study the leadership of educational administrators in the 21st century that affects the creation of happy organizations in educational under the Office of Pattani Primary Education Service Area 1. The sample group consisted of 306 teachers in educational under the Office of Pattani Primary Education Service Area 1. They were obtained by stratified random sampling of educational in proportion to the size of the school by comparing the Three Rules, followed by simple random sampling by drawing a lottery, respectively. The tool used was a 5-level rating scale questionnaire. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results showed that 1) The leadership of educational administrators in the 21st century under the Office of Pattani Primary Education Service Area 1, in both a whole and each aspect, was at a high level. 2) The creation of a happy organization in educational under the Office of Pattani Primary Education Service Area 1, in both a whole and each aspect, was at a high level. 3) The leadership of educational institution administrators in the 21st century that affects the creation of happy organizations in educational under the Office of Pattani Primary Education Service Area 1, there were 3 variables: Change (X_5), Relationship building (X_4), and Motivation (X_3). The multiple correlation coefficient was .900. The forecast error was .317. The creation of a happy organization in educational institutions under the Office of Pattani Primary Education Service Area 1 was predicted at 80.90 percent ($R^2 = .809$). The prediction equations were formulated in the form of raw scores and standard scores as follows:

(3)

$$\hat{Y} = .638 + .407 (X_5) + .325 (X_4) + .123 (X_3)$$

$$\hat{Z} = .430 (X_5) + .375 (X_4) + .133 (X_3)$$

Keywords: Leadership in Educational Administrator in the 21st Century, Creation of a Happy Organization in School, Education Administration



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ต้องขอขอบพระคุณบุคคลอันเป็นที่รักทุกคน สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่นำพาผู้วิจัยให้ประสบความสำเร็จในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย กรรมการ และเลขานุการหลักสูตร และรองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ จุลทรัพย์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง รวมทั้งเสียสละเวลาทั้งกำลังกายและกำลังใจ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งที่ได้รับความกรุณาจากคณาจารย์ และขอขอบพระคุณอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ แนวคิด ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาที่ศึกษาตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยทั้ง 3 ท่าน อาจารย์ ดร.มนต์วิภา ไชยแก้ว อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา นายชาติรี มะแอ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่ากำชำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 และนายอัชนัน บุงอสาย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่ายามู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่กรุณาสละเวลาตรวจสอบเครื่องมือวิจัย แก้ไขข้อบกพร่อง และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงคุณภาพจนเครื่องมือในการทำวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่ายามู และคณะครูโรงเรียนบ้านท่ายามูทุกท่าน ที่ได้ให้กำลังใจ สนับสนุน ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา จนวิจัยสำเร็จไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ปีการศึกษา 2565 เจ้าหน้าที่สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ที่คอยเป็นกำลังใจและให้การช่วยเหลือผู้วิจัยทุกด้าน

ขอขอบพระคุณพ่อ แม่ ครอบครัว และนางสาวกัญญาวีร์ หนูชู ที่คอยผลักดัน สนับสนุนและส่งเสริมทั้งด้านการเรียน การทำวิจัย การเดินทาง รวมถึงเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบคุณตัวเองที่มีความพยายามและอดทนต่ออุปสรรคที่เข้ามาจนทำให้ทั้งการเรียนและวิจัยสำเร็จไปได้ด้วยดี

จุฑารัตน์ สีนวนปาน

สิงหาคม 2567

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(4)
สารบัญ	(5)
สารบัญตาราง	(7)
สารบัญภาพ	(9)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ข้อตกลงเบื้องต้น	10
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	12
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	19
การสร้างองค์กรแห่งความสุข	48
ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1	59
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	63
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	68
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	68
แบบแผนการวิจัย	69
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	70
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ	71
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	72
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	73

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	75
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	75
การวิเคราะห์ข้อมูล	76
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	77
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	97
สรุปผล	97
อภิปรายผล	101
ข้อเสนอแนะ	114
บรรณานุกรม	116
ภาคผนวก.....	125
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	126
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	128
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	135
ภาคผนวก ง การหาคุณภาพเครื่องมือ	145
ประวัติผู้วิจัย.....	152

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	38
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	69
3 แบบแผนการวิจัย	70
4 ร้อยละการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง	77
5 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	77
6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวม	78
7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำแนกเป็นรายชื่อ	79
8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จำแนกเป็นรายชื่อ	80
9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านการสร้างแรงจูงใจ จำแนกเป็นรายชื่อ	81
10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านการสร้างสัมพันธ์ จำแนกเป็นรายชื่อ	82
11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านการเปลี่ยนแปลง จำแนกเป็นรายชื่อ.....	83
12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวม	84
13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านสุขภาพดี จำแนกเป็นรายชื่อ	85
14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านน้ำใจงาม จำแนกเป็นรายชื่อ	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านการผ่อนคลาย จำแนกเป็นรายชื่อ	87
16 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านการหาความรู้ จำแนกเป็นรายชื่อ	88
17 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านคุณธรรม จำแนกเป็นรายชื่อ	88
18 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านใช้เงินเป็น จำแนกเป็นรายชื่อ	89
19 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านครอบครัวที่ดี จำแนกเป็นรายชื่อ	90
20 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านความสุขขององค์กรและสังคม จำแนกเป็นรายชื่อ.....	90
21 ผลการทดสอบการแจกแจงปกติของข้อมูล	92
22 ผลการทดสอบค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปร	94
23 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวทำนาย (Multicollinearity)	94
24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1	95
25 ค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาของแบบสอบถาม ตอนที่ 2	146
26 ค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาของแบบสอบถาม ตอนที่ 3	149
37 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1	151

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1	กรอบแนวคิดการวิจัย	6
2	ผลการทดสอบการกระจายของตัวแปรเกณฑ์ทุกค่าของตัวแปรพยากรณ์ มีความแปรปรวนเท่ากัน (Homoscedasticity)	93



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ส่งผลให้วิถีการดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมาก ประชากรมีการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานเพื่อทำงาน การสื่อสารด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ มีการเชื่อมโยงจากทั่วทุกมุมโลก ข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ มีความสลับซับซ้อน จึงทำให้วิถีชีวิตและการทำงานในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างจากศตวรรษที่ผ่านมา (สมหญิง สายธนู, 2560: 35) ในขณะที่โครงสร้างและระบบการศึกษายังบริหารและจัดการภายใต้กฎระเบียบ กติกา และแบบแผนการปฏิบัติรูปแบบเดิมส่งผลให้เกิดปัญหาและความไม่คล่องตัวในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา อีกทั้งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังเป็นปัญหา ทั้งเรื่องการขาดแคลนครูในบางสาขา ครูไม่ครบชั้น อัตราส่วนครูต่อนักเรียนและนักเรียนต่อห้องไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างยิ่ง การปรับปรุงโครงสร้าง การบริหารงานของหน่วยงาน ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสถานศึกษา ควบคู่กับการปรับปรุงแก้ไขปัญหาและการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จะส่งผลให้หน่วยงานและสถานศึกษาสามารถบริหารและจัดการศึกษาที่แสดงความรับผิดชอบต่อคุณภาพมาตรฐานให้แก่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 131) และจะทำให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กรได้รับการพัฒนาและเอาใจใส่อย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อศักยภาพสูงสุดในการทำงาน โดยเฉพาะในยุคสมัยที่คนถือเป็นทุนทรัพย์ที่สำคัญและมีคุณค่าขององค์กร การดูแลรักษาและพัฒนาระบบคนให้ดีและมีคุณภาพย่อมช่วยสร้างการเจริญเติบโตและความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กร (พัชรา วาณิชชิติน, 2560: 23)

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครูปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะที่เตรียม เป็นที่ยอมรับของชาติอื่นและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (สมหมาย อ่ำดอนกลอย, 2556: 6) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย สร้างทีมงาน สร้างสัมพันธภาพให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญมากหากผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับสังคมในยุคศตวรรษที่ 21 อันเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสุขในองค์กรได้ ผู้บริหารต้องมีการค้นหาปัจจัยต่าง ๆ ทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และนำปัจจัยต่าง ๆ มาสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่จะช่วย

สร้างบรรยากาศที่ดีให้กับสถานศึกษาเป็นบรรยากาศแห่งความสุข แต่หากสัมพันธภาพของคนในองค์กรไม่ดีก็อาจสร้างปัญหาต่าง ๆ ให้กับสถานศึกษาได้ (อริคุณ สินธนาปัญญา, 2557: 26)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงควรเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ต้องสามารถบริหารจัดการเพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ไขว่คว้าหาความรู้อยู่ตลอดเวลา มีศิลปะและทักษะในการบริหารจัดการ การปกครอง ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ผู้นำต้องหมั่นฝึกฝนทักษะการบริหารคนอยู่เสมอเพื่อให้เป็นที่รักของบุคลากรในองค์กร รู้จักใช้คนให้ถูกกับงานหรือถูกหน้าที่อย่างเหมาะสมมีอุดมการณ์ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม เชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบต่องานของตนเองและสังคม มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองหรือผู้อื่น ไม่คดโกง รู้เท่าทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของสถานการณ์ กล้าตัดสินใจ มีความคิดที่เร็วบนหลักความแม่นยำ มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ ผู้นำที่ดีที่มีความคิดก้าวหน้านั้นต้องรู้จักการสร้างทีมงาน สร้างเครือข่าย เพราะทีมงานหรือเครือข่ายเหล่านั้น จะเป็นปัจจัยผลักดันให้การบริหารงานสำเร็จลุล่วงได้อย่างรวดเร็ว ต้องบริหารบนความเป็นมิตร มีคุณธรรม มีจิตใจงดงาม เอื้อเฟื้อ ประารถนาดี ยอมสละความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม ทำงานให้เป็นแบบอย่างแก่บุคลากรขององค์กร ในการทำงานผู้บริหารควรลงไปตรวจสอบการทำงานทุกขั้นตอนเพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้ง หากกรณีเกิดปัญหาในการทำงานหรือเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดทั้งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กรอีกทางหนึ่งด้วย (สนุก สิงห์มาตร และคณะ, 2560: 490-491)

ความสุขในการทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมากต่อการบริหารองค์กรในเชิงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่จะมียผลต่อในระดับบุคคลที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีผลต่อองค์กรที่จะทำให้สถานศึกษามีบรรยากาศแห่งความสุข ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลดำเนินการที่ดียิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และที่สำคัญที่สุดก็คือผลผลิตของสถานศึกษา คือ ผู้เรียนที่จะได้รับการเรียนการสอนกับครูที่ทำงานอย่างมีความสุข มีความตั้งใจในการทำงาน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเต็มความสามารถอันเกิดจากแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุขในสถานศึกษาอาจจะต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่สั่งสมกันมายาวนาน ต้องอาศัยความอดทนมุ่งมั่นต่อการแก้ปัญหาและใช้ความพยายามในการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งอาจจะไม่สามารถสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุขได้เพียงหนึ่งเดือน หนึ่งปี หรือสองปีเท่านั้น แต่อาจต้องใช้เวลาานมากกว่านั้น (อริคุณ สินธนาปัญญา, 2557: 29)

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งมีความเชื่อว่าการสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้มีความสุข ทำให้มีความผูกพันเกิดจากการรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กรและคนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งจากที่บ้านและที่ทำงานซึ่งจะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ และมีความสุขความรักในงาน และมีความศรัทธาต่อองค์กร จึงทำให้มีความสุขในการทำและพร้อมที่จะทุ่มเทร่างกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงานให้กับองค์กร แนวคิดองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) มีแนวคิดหลัก 3 ประการ คือ ทำให้คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่และชุมชนสมานฉันท์ เนื่องจากถ้าที่ใดมีความสมานฉันท์ คนทำงานก็จะมีความสุขที่ทำงานก็จะน่าอยู่ ทั้งนี้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้พยายามสนับสนุนให้สถานประกอบการ

นำแนวคิดการสร้างองค์กรสุขภาวะไปประยุกต์ใช้ในองค์กรโดยการประเมินองค์กรสุขภาวะ 8 ด้าน ได้แก่ 1) มีสุขภาพดี (Happy Body) 2) น้ำใจงาม (Happy Heart) 3) การผ่อนคลาย (Happy Relax) 4) การหาความรู้ (Happy Brain) 5) การมีคุณธรรม (Happy Soul) 6) ใช้เงินเป็น (Happy Money) 7) การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) 8) มีสังคมที่มีความสุข (Happy Society) (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ: 2559, 11) และจากนโยบายการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ “พล.ต.อ.เพิ่มพูน ชิดชอบ” มอบนโยบายการศึกษา และแนวทางการขับเคลื่อนนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” เน้นลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา 4 ด้าน ปรับวิธีการประเมินวิทยฐานะ, ครูและบุคลากรทางการศึกษาคืนถิ่นด้วยความโปร่งใส, แก้ไขปัญหาหนี้สิน, จัดหาอุปกรณ์การสอนและสวัสดิการ 1 ครู 1 Tablet และเร่งลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง 6 ด้าน เรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา, 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ, ระบบแนะแนวการเรียนและเป้าหมายชีวิต, การจัดทำระบบวัดผลรับรองมาตรฐานวิชาชีพ, การจัดทำระบบวัดผลเทียบระดับการศึกษา, มีรายได้ระหว่างเรียน จบแล้วมีงานทำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตบริการรวม 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองปัตตานี อำเภอปะนาเระ อำเภอยะหริ่ง และอำเภอหนองจิก มีโรงเรียนในสังกัด 136 โรงเรียน ได้จัดรูปแบบการบริหารจัดการศึกษา โดยแบ่งโรงเรียนออกเป็นศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสิ้น 11 ศูนย์เครือข่าย โดยมีประธานศูนย์เครือข่ายเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนโรงเรียนในสังกัดให้ดำเนินการตามแนวทาง จากวิสัยทัศน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 องค์กรคุณภาพ นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะเป็นบุคคลแห่งศตวรรษที่ 21 ภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้เห็นว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสมรรถนะเป็นบุคคลแห่งศตวรรษที่ 21 อีกทั้งได้กำหนดนโยบายการบริหารที่แสดงให้เห็นว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 เห็นถึงความสำคัญของการสร้างองค์กรแห่งความสุข จากจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เขตพื้นที่ 3 G โรงเรียนดี 3 S เช่น เขตพื้นที่ 3 G ข้อที่ 1 G1 Good Person คนดี (รับผิดชอบ มีวินัย ใจบริการ ยึดประโยชน์ส่วนรวม) ข้อที่ 2 G2 Good Job งานดี ข้อที่ 3 G3 Good Environment บรรยากาศดี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1, 2566)

จากประเด็นข้างต้น จะเห็นได้ว่าการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่สำคัญในยุคสมัยนี้ เพราะในช่วงวัยทำงานเราใช้ชีวิตในการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของแต่ละวัน และในช่วงเวลาของคนปกติทั่วไปเกินกว่าก่อนชีวิต ซึ่งแน่นอนว่าการทำงานที่มากขึ้นทำให้การใช้ชีวิตในด้านอื่น ๆ ลดน้อยลง อาจส่งผลให้คนทำงานมีความสุขในการทำงานน้อยลง (ทิพวัลย์ รามรณ, 2557: 1) ดังนั้นการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จึงถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญมากเพราะความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อสภาพร่างกายและจิตใจทั้งทางตรงและทางอ้อมอันจะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาองค์กรและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ให้กับฝ่ายบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ในการวางแผนกำหนด กลยุทธ์หรือนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความสุขในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

สมมุติฐานในการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,424 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 306 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน นคร เสรีรักษ์ และภรณ์ ดิราษฎร์วิเศษ, 2555: 52-53) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มสถานศึกษาแบบแบ่งชั้น

(Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา โดยการเทียบบัญชีไตรยางค์ตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา และสุ่มครูในแต่ละสถานศึกษาด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก

2. ขอบเขตตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ ดังนี้

2.1 ตัวแปรพยากรณ์ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 (X) ได้แก่

- 2.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1)
- 2.1.2 ด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (X_2)
- 2.1.3 ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X_3)
- 2.1.4 ด้านการสร้างสัมพันธ์ (X_4)
- 2.1.5 ด้านการเปลี่ยนแปลง (X_5)

2.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 (Y) ได้แก่

- 2.2.1 ด้านสุขภาพดี
- 2.2.2 ด้านน้ำใจงาม
- 2.2.3 ด้านการผ่อนคลาย
- 2.2.4 ด้านการหาความรู้
- 2.2.5 ด้านคุณธรรม
- 2.2.6 ด้านใช้เงินเป็น
- 2.2.7 ด้านครอบครัวที่ดี
- 2.2.8 ด้านความสุขขององค์กรและสังคม

3. ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ดังนี้

3.1 แนวคิดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของรุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560: 132-133); ฐิติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม (2560: 244-245); สิปปนนท์ มั่งอะนะ และวิทยา จันท์ศิลา (2560: 300-301); นฤมล คูหาแก้ว (2563: 51-52); ณฐิณี มณีวรรณ (2563: 79-86); พรพิมล แก้วอ่อน (2564: 7-8); George (2010: 262); Maxwell (2011: 2) และ New Zealand Ministry of Education (2013: 70-73) แบ่งออกได้เป็น 5 ด้าน ได้แก่

- 3.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1)
- 3.1.2 ด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (X_2)
- 3.1.3 ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X_3)
- 3.1.4 ด้านการสร้างสัมพันธ์ (X_4)
- 3.1.5 ด้านการเปลี่ยนแปลง (X_5)

3.2 แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552: 2-13) 8 ประการ ได้แก่

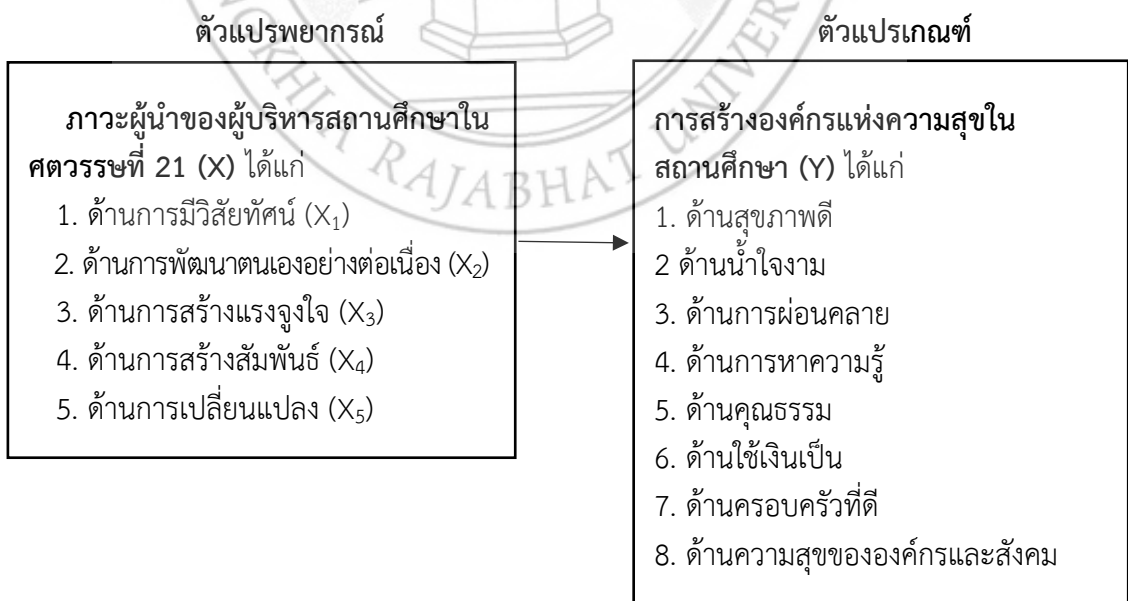
- 3.2.1 ด้านสุขภาพดี
- 3.2.2 ด้านน้ำใจงาม
- 3.2.3 ด้านการผ่อนคลาย
- 3.2.4 ด้านการหาความรู้
- 3.2.5 ด้านคุณธรรม
- 3.2.6 ด้านใช้เงินเป็น
- 3.2.7 ด้านครอบครัวที่ดี
- 3.2.8 ด้านความสุขขององค์กรและสังคม

4. ขอบเขตระยะเวลา

พฤษภาคม พ.ศ.2566 – สิงหาคม พ.ศ. 2567

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อใช้ในการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเพื่อให้เกิดความเข้าใจชัดเจนในการศึกษาไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการหรือการทำงานที่ใช้กระบวนการ เทคนิค วิธีการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กร ความพยายามเปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการศึกษาที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่พึงประสงค์ได้อย่างชัดเจน วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง มีความเป็นไปได้และสามารถเห็นแนวทางปฏิบัติที่จะดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จโดยคำนึงถึงกระบวนการที่จะไปให้ถึงจุดมุ่งหมายนั้นเป็นไปได้จริงและสอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาทั้งในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยการรับความร่วมมือจากทุกฝ่ายทั้งในและนอกสถานศึกษา

1.2 ด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างความรู้และการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญและความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ใฝ่หาวิธีการใหม่ที่ทำให้เกิดผลสำเร็จต่อชีวิตและการทำงานที่มีคุณภาพ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ทุ่มเท เสียสละ มีวินัยในตนเอง เสมอต้นเสมอปลาย มีความรับผิดชอบสูง มีการทำงานรวดเร็วคล่องแคล่ว มีการทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งการพัฒนาตนเองทั้งร่างกายและจิตใจอย่างต่อเนื่อง

1.3 ด้านการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเสริมสร้างพลังเชิงบวกในการปฏิบัติงานให้แก่ครูบุคลากรในองค์กรเกิดความกระตือรือร้น เกิดแรงบันดาลใจอยากอุทิศตนและทุ่มเทความพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้จนสำเร็จด้วยความภาคภูมิใจ การชื่นชมยินดีกับความสามารถและความสำเร็จของครูบุคลากร เกื้อหนุนกระตุ้นจูงใจให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานที่ดี ในทุกๆด้าน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ

1.4 ด้านการสร้างสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีให้เกิดขึ้นกับคนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เอาใจใส่ในทุกข์สุขของผู้ร่วมงาน มีความจริงใจ มีความยุติธรรม ไม่ใช้อารมณ์ในการแก้ปัญหา มีความโอบอ้อมอารี เป็นกันเอง ยกย่องให้เกียรติผู้ร่วมงาน สร้างความเข้าใจอันดีและความสามัคคีก่อให้เกิดความรักใคร่และความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน

1.5 ด้านการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยเปลี่ยนสภาพหรือการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจและมองเห็นถึงแง่มุมใหม่ ๆ ในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร

2. การสร้างองค์กรแห่งความสุข หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการที่มุ่งกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย ส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา อีกทั้งยังมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศและสถานที่ในการทำงานที่ดี เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ดังนี้

2.1 ด้านสุขภาพดี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งเกิดจากเวลาในการพักผ่อนและการออกกำลังกายที่เหมาะสม ไม่ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติดต่างๆ

2.2 ด้านน้ำใจงาม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีน้ำใจเอื้ออาทรห่วงใยต่อกันและกัน รู้จักแบ่งปันกันอย่างเหมาะสม รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและเพื่อนร่วมงาน มีกิจกรรมที่ทำร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคี มีความรักความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

2.3 ด้านการผ่อนคลาย หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ มีความคิดในด้านบวกต่อการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตที่นำไปสู่ความเครียดทั้งร่างกายและจิตใจ มีความพึงพอใจกับงานที่ตนเองทำ รวมถึงการทำกิจกรรมต่างๆเพื่อการผ่อนคลายในโรงเรียน

2.4 ด้านการหาความรู้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรศึกษาค้นคว้าพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา เปิดโอกาสให้คนทำงานได้เข้าร่วมการอบรม หรือการศึกษาดูงานต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถ

2.5 ด้านคุณธรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความศรัทธาต่อศาสนา มีการปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ สามัคคี เอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ตลอดจนรู้จักขอโทษและให้อภัยต่อกัน

2.6 ด้านใช้เงินเป็น หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการจัดสรรรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือนได้อย่างสมดุล เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง

2.7 ด้านครอบครัวที่ดี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญกับครอบครัวและดูแลครอบครัวเป็นอย่างดี จัดกิจกรรมร่วมกันกับครอบครัวของผู้ร่วมงาน เพื่อสร้างความเป็นกันเองและความรู้สึกดีต่อกัน

2.8 ด้านความสุขขององค์กรและสังคม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมีสองมิติคือสังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่

ทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดี ห่วงใย และเต็มใจช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อต่อคนที่ทำงาน รวมถึงมีสภาพแวดล้อมที่ดีเป็นที่ทำงานที่น่าอยู่ มีความห่วงใยต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

4. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ซึ่งเป็นผู้ที่รับผิดชอบในด้านการสอน ปฏิบัติงานในตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปีการศึกษา 2566

5. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

6. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดขนาดตามจำนวนนักเรียนซึ่งแบ่งตามเกณฑ์ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งได้ 4 ขนาด ดังนี้

6.1 ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

6.2 ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 121 - 600 คน

6.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 601 - 1,500 คน

6.4 ขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้กำกับดูแลสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีอำนาจหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 โดยมีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 1 มีพื้นที่รับผิดชอบ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองปัตตานี อำเภอปะนาเระ อำเภอยะหริ่ง และอำเภอหนองจิก โดยมีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 136 โรงเรียน

ข้อตกลงเบื้องต้น

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยมีวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งมีข้อตกลงเบื้องต้น (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548: 174) ดังนี้

- 1) ค่าความคลาดเคลื่อนจะต้องมีการแจกแจงแบบปกติ
- 2) ค่าความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนคงที่
- 3) ค่าความคลาดเคลื่อนต้องเป็นอิสระจากกัน
- 4) ตัวแปรอิสระจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยได้ทราบถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีด้านไหนบ้างที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 นำผลวิจัยที่ได้เป็นข้อมูลสารสนเทศใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกำหนดกลยุทธ์หรือนโยบายในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหาร
 - 1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.4 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
 - 2.4 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
 - 2.5 แนวคิดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
3. การสร้างองค์กรแห่งความสุข
 - 3.1 ความหมายของความสุข
 - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
 - 3.3 การวัดความสุขในการทำงาน
 - 3.4 ความหมายขององค์กรแห่งความสุข
 - 3.5 ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข
 - 3.6 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหาร

วิภาพร ยืนยง (2560: 26) ได้ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยอาศัยทรัพยากรการบริหาร ซึ่งได้แก่ คน งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ และกระบวนการบริหาร เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ประภาษ จิตรรักศิลป์ (2561: 18) ได้ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง การดำเนินการหรือกิจกรรม กระบวนการทำงาน ระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันและใช้ปัจจัยทางการบริหาร เพื่อบรรลุประสิทธิผลขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ธีรพงศ์ อุปทุม (2561: 20) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยอาศัยผู้นำองค์กรที่สามารถจัดการกระบวนการบริหารที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุมโดยอาศัยทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการจัดการที่เหมาะสมที่จะทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ มีความสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ

สุภาภรณ์ เทียงทางธรรม (2564: 10) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การร่วมมือกันทำงานของกลุ่มคน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีเป้าหมายร่วมกันโดยมีกระบวนการทำงานและกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน ภายใต้งานใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อการดำเนินงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

นุรมาน พิทักษ์สุขสันต์ (2564: 9) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การรวมกลุ่มตั้งแต่สองคนขึ้นไป การบริหาร มีแนวคิดมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคมซึ่งจะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม โดยจะต้องมีผู้นำ กลุ่มและมีแนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มเพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย ซึ่งอาจเรียกว่าผู้บริหาร ดังนั้นที่ใดมีกลุ่มที่นั้นย่อมมีการบริหาร และเป็นกระบวนการการดำเนินงาน อย่างมีศิลปะในการใช้คนและทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สุรัชย์ พรหมปากดี (2565: 21) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบโดยอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ดังนั้นการบริหารจึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการชักจูงให้คนหันมาช่วยเหลืองานขององค์การ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานให้ได้รับผลสำเร็จตามจุดหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์โดยที่ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นทั้งหัวหน้า ผู้นำ ผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยกระบวนการ 7 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการด้านบุคคลกรอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และการจัดการงบประมาณ

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยอาศัยผู้นำองค์กรในการจัดการกระบวนการทำงานที่กำหนดอย่างมีแบบแผนการจัดองค์การ การนำ และการควบคุมโดยอาศัยทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุ

อุปกรณ์และวิธีการจัดการที่เหมาะสม ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการชักจูงให้คนหันมาช่วยเหลืองานขององค์กร เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในงานที่ลงมือทำนั้นเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับปฏิบัติ เพื่อบรรลุประสิทธิผลขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

วสันต์ บัวชุม (2561: 18) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาเกิดจากการที่ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในการให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียน โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

จิตติมา อัครธิตินพงศ์ (2561: 101) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

ธีรพงศ์ อุปทุม (2562: 21) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการทางสังคมที่ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมอันได้แก่ เด็ก เยาวชน ประชาชน เพื่อให้เป็นกำลังคนที่มีประสิทธิภาพของสังคม

จิรวดี ชูติพงศ์ (2562: 31) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการ บริหารสถานศึกษาเป็นขั้นตอนในการปฏิบัติงาน การดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ทุกด้านที่เกี่ยวข้อง กับการจัดการศึกษาของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ร่วมกันปฏิบัติบริหารจัดการโดยใช้ กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ จัดการองค์การให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท ของสถานศึกษานั้น ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนวางไว้

วิมาลย์ สีทอง (2563: 19) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในสถานศึกษาในการให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจ โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564: 20) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการผู้บริหารร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาร่วมกันวางแผนการจัดองค์การจัดการอย่างเป็นระบบ ภายใต้ภารกิจขอบข่ายงานสถานศึกษา 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

สุภาภรณ์ เทียงทางธรรม (2564: 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดกระบวนการทำงานโดยผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผนทั้งศาสตร์และศิลป์ให้เกิดความร่วมมือกันของบุคลากรในสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาพัฒนาเยาวชน ชุมชน สังคมในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและตรงตามความต้องการของสังคม

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดกระบวนการทำงานโดยผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกับบุคลากรในสถานศึกษาให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียน พัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ การใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ ประสบการณ์ในการบริหารงาน 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

สัมมา รณิธย์ (2560: 94) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญ ในฐานะที่เป็น กระบวนการที่เป็นภารกิจหน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน และเทคนิคต่าง ๆ โดยนำทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับองค์การมาใช้เพื่อทำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ร่วมกันดำเนินการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องและมีคุณภาพจากสถานศึกษา บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ของสถานศึกษานั้นๆ ซึ่งเป็นการพัฒนาการศึกษาของคนในชาติ

ธีรพงศ์ อุปทุม (2562: 21) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมเนนการ มีรูปแบบ มีขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การบริหารการศึกษามีความจำเป็นเพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ มาดูแลรับผิดชอบ

มนัญญา ปัตถาวงษ์ (2562: 16) กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เนื่องจากเป็นการบริหารที่มีระบบและดำเนินการต่อเนื่องให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการจัดการวางแผนโดยความร่วมมือและการจัดการที่ดีของบุคคลภายในสถานศึกษา ซึ่งการที่องค์กรจะมีประสิทธิภาพหรือล้มเหลวย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญทางด้านการพัฒนาและความประสบความสำเร็จขององค์กรเพื่อให้การบริหารงานดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง

ยุทธนา วาโยหะ (2563: 11) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญ ต่อคุณภาพของผลิตทางการศึกษา และต่อการพัฒนาการทุก ๆ ด้านของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ เป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบขั้นตอน เพื่อให้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้

ยงยุทธ พันธ์นอก (2563: 17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารว่า การบริหารมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การบริหารเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมการบริหารและพฤติกรรมภาวะผู้นำ เช่น การริเริ่ม โครงสร้างใหม่ กระบวนการใหม่ เป้าหมายใหม่ขององค์กร และการบริหารที่ต้องใช้การตัดสินใจในกระบวนการทำงาน โดยต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารทั่วทั้งองค์การบริหาร

บุญชู ใจใส (2564: 24) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

ตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนในอันที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นกระบวนการที่เป็นภารกิจหน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนและเทคนิคต่างๆ เป็นการบริหารจัดการของผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในด้านการศึกษาด้วยวิธีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีขั้นตอน มีกติกา และวิธีการดำเนินการที่สนับสนุนให้การดำเนินงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพราะสถานศึกษาคือสถานที่ผลิต ให้การศึกษาและพัฒนาการต่าง ๆ แก่มนุษย์ที่เป็นทรัพยากรหลักและสำคัญของชาติ อีกทั้งการจะดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ

4. ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553ก: 14) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ในมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานการบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ดังนี้

1) ด้านบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารสถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลและประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพขอขบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ มีภาระหน้าที่ 17 หน้าที่ด้วยกัน คือ

1.1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.2) การวางแผนงานด้านวิชาการ

1.3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

1.7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

- 1.8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
 - 1.9) การนิเทศการศึกษา
 - 1.10) การแนะแนว
 - 1.11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
 - 1.12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
 - 1.13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
 - 1.14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุวทัศน์ หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
 - 1.15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
 - 1.16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
 - 1.17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอน
- 2) ด้านบริหารงานงบประมาณ
- การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความอิสระในการบริหารจัดการให้คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน ขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงบประมาณมีภาระหน้าที่ 22 หน้าที่ด้วยกัน คือ
- 2.1) การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี
 - 2.2) การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
 - 2.3) การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
 - 2.4) การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
 - 2.5) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
 - 2.6) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
 - 2.7) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้จ่ายผลผลิตจากงบประมาณ
 - 2.8) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
 - 2.9) การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
 - 2.10) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 - 2.11) การวางแผนพัสดุ
 - 2.12) การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ เพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี
 - 2.13) การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
 - 2.14) การจัดหาพัสดุ

- 2.15) การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
- 2.16) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- 2.17) การเบิกเงินจากคลัง
- 2.18) การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
- 2.19) การนำเงินส่งคลัง
- 2.20) การจัดทำบัญชีการเงิน
- 2.21) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- 2.22) การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3) ด้านบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา และมีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชู มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 หน้าที่ด้วยกัน คือ

- 3.1) การวางแผนอัตรากำลัง
- 3.2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3.4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 3.6) การลาทุกประเภท
- 3.7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 3.10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 3.12) การออกจากราชการ
- 3.13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 3.14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน

เครื่องราชอิสริยาภรณ์

- 3.15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 3.17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 3.18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการและบุคลากร
- 3.19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
- 3.20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4) ด้านบริหารงานบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวก ความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกระดับมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทางการศึกษาการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงานทั่วไปมีภาระหน้าที่ 22 หน้าที่ด้วยกัน คือ

- 4.1) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 - 4.2) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
 - 4.3) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
 - 4.4) งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
 - 4.5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
 - 4.6) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
 - 4.7) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
 - 4.8) การดำเนินงานธุรการ
 - 4.9) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 - 4.10) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
 - 4.11) การรับนักเรียน
 - 4.12) การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
 - 4.13) การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย
 - 4.14) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 - 4.15) การทัศนศึกษา
 - 4.16) งานกิจการนักเรียน
 - 4.17) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
 - 4.18) การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
 - 4.19) งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
 - 4.20) การรายงานผลการปฏิบัติงาน
 - 4.21) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
 - 4.22) แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน
- จิตรจรรยา ทรงวิทยา (2561: 45) ได้กล่าวว่า การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาประเทศเพราะการศึกษาเป็นการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ดังนั้น การจัดการศึกษาที่ดีจะทำให้การพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพตามต้องการได้ การบริหารการศึกษาไทยแต่เดิม ใช้รูปแบบการรวมอำนาจ การบริหาร และการตัดสินใจไว้ที่ส่วนกลางและมีอำนาจการบริหาร

การตัดสินใจเพียงบางส่วนไปให้หน่วยราชการที่รับผิดชอบในการบริหารการศึกษาส่วนภูมิภาคและสถานศึกษา แต่แนวปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ได้มีข้อกำหนดให้กระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจไป ให้นหน่วยงานระดับปฏิบัติงาน ได้แก่ โรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาให้มากที่สุด โดยการบริหารส่วนกลางจะทำหน้าที่เพียงกำหนดนโยบาย การวางแผนการจัดสรรงบประมาณการกำหนดและประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเป็นประการสำคัญ ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณและการเงิน 3) การบริหารบุคคล 4) การบริหารงานทั่วไป

ไกรพล คำนาค (2561: 14) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการการบริหารจัดการสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐนั้น มีการดำเนินงานสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

มานิตย์ พานแสง (2561: 21) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของงานการบริหารการศึกษา หมายถึง ขอบข่ายของงานการบริหารสถานศึกษานั้นเองเพราะมีขอบข่ายงานเดียวกันซึ่งงานในสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหาร 4 ด้าน คือ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านงานบุคคล และ 4) ด้านงานทั่วไป ซึ่งเป็นไปตามกรอบนโยบายของรัฐบาลตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายที่กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและการจัดการศึกษา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

นราธิป โชคชยสุนทร (2562: 15) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และประสบผลสำเร็จ

เพ็ญนภา ศรีแปลก (2563: 16) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกเกี่ยวกับการใช้อิทธิพล ซึ่งเป็นอำนาจภายในตัวของผู้นำ โดยอาศัยศิลปะของการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เป็นการโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานให้เกิดแรงจูงใจภายในเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เต็มใจร่วมกันปฏิบัติงานและทุ่มเทกำลังความคิด ความรู้ ความสามารถของตนเองในการช่วยแก้ปัญหา ผู้นำต้องมีความสามารถในการชี้แนะแนวทางและหาวิธีเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564: 25) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการนำหรือการมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมของกลุ่มเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วยสามารถจูงใจ บุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่

ต้องการ เป็นความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำกับผู้ตามซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม และเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ณัฐพล วรรณศรี (2564:15) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลคนหนึ่งสามารถใช้ศิลปะในการโน้มน้าวจิตใจ หรือใช้อิทธิพลของบุคคลในตำแหน่ง หน้าที่ เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม เพื่อบรรลุในเป้าหมายของส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลด้วยความเต็มใจ และทุ่มเททั้งกายใจ สมาชิกในกลุ่มให้การยอมรับใน ความสามารถและยินยอมให้เป็นตัวแทนของกลุ่ม

ไชยา ภาวะบุตร (2565: 25) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้ อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตาม โดยการโน้มน้าวใจ การสร้างค่านิยมและความเชื่อให้คล้อยตาม และปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ให้ เกิดขึ้นภายในองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะโดดเด่นของการเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถ มีอิทธิพลเหนือคนอื่นได้รับความเคารพนับถือความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานตามกระบวนการต่าง ๆ อย่างเต็มประสิทธิภาพ การใช้ศาสตร์และศิลปะโน้มน้าวชักจูงใจที่ก่อให้เกิดกิจกรรมที่สร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์การและการนำกลุ่มไปสู่จุดมุ่งหมาย

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ปารวณ รัตนทองคง (2560: 20) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงบริหารทุกระบบทุกงานซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้เกิดพลัง อิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดบารมี ได้ความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ ความอบอุ่น ในการรวมทีมหรือกลุ่ม ดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ภูมิภัทร สุวรรณศรี (2560: 14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

นราธิป โชคชยสุนทร (2562: 18) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหารผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการบริหารจะส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความเต็มใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้งานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพและตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

เพ็ญญา ศรีแปลก (2563: 13) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารทุกระดับในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่มีความสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นเป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ธีรนนท์ โมธรรม (2564: 29) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน โดยผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่ เหมาะสมในการชักจูงโน้มน้าวผู้อื่นให้ดำเนินการร่วมกัน และนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นบุคคลสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นส่วนรวมและสามารถสร้างแรงจูงใจปรับทัศนคติเพื่อนร่วมงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นผู้ประสานงานของบุคคลากรทุกฝ่ายให้สามารถทำงานภายใต้ระบบองค์การให้มีความคล่องตัว มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและตั้งเป้าหมายที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำ

สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่าการเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูลหรือเฉพาะบุคคล และสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นคนสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยแบ่งตามระยะการพัฒนา ได้มีการแบ่งทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำออกเป็น 4 ทฤษฎีดังนี้

3.1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930-1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great Man Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born Leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย ผู้นำในยุคนี้ได้แก่ พระเจ้าโนโปเลียนฮิตเลอร์ พอขุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้นตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ กัลยาภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา ได้แก่

3.1.1. The Tasks of Leadership: กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 2 อย่าง ได้แก่ มีการ กำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการสามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ ของกลุ่มและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3.1.2. Leader – constituent Interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังพิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ตัวตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

3.2 ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

เนื่องจากว่าการศึกษาค้นคุณลักษณะของผู้นำ ตามแนวความคิดของทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ ข้างต้นไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร จึงทำให้เกิดแนวทางการศึกษาอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพ คือการศึกษาความเป็นผู้นำตามแนวทางการศึกษาด้านพฤติกรรมผู้นำ หรือที่เรียกว่า ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ซึ่งเน้นความมีประสิทธิภาพของผู้นำ มีจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่แบบพฤติกรรมของผู้นำที่นำมาใช้ปฏิบัติหรือแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งตามหลักพื้นฐานของทฤษฎีนี้จะมีพฤติกรรมของผู้นำอยู่ 2 แบบ คือ พฤติกรรมแบบมุ่งงาน กับ พฤติกรรมแบบ

มุ่งคนหรือมุ่งความสัมพันธ์ ผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งงาน จะยึดถืองานเป็นสำคัญเหนือสิ่งอื่นใด มุ่งหวังผลการทำงาน และผลผลิตสูงสุด โดยไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ที่ดีที่จะมีระหว่าง ผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งที่คนหรือมุ่งความสัมพันธ์จะยึดถือจิตใจ ความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ เน้นในความเห็นอกเห็นใจความนับถือและความอบอุ่น ในความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ขอกกล่าวถึงทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิง พฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญดังต่อไปนี้

การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (The Michigan Studies) มหาวิทยาลัย มิชิแกน ได้ศึกษาเรื่องความเป็นผู้นำโดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ใต้บังคับบัญชา กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งได้ข้อสรุป 2 ประการ ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำ ซึ่งมุ่งที่คนหรือพนักงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เน้นที่ผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ เน้นที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจและเข้าใจความต้องการของผู้ ใต้บังคับบัญชา

2. พฤติกรรมผู้นำซึ่งมุ่งที่ผลผลิตหรืองาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่ง หรือเน้นที่ผลผลิต หรืองาน โดยจะมีพฤติกรรมตรงกันข้ามกับผู้นำที่เน้นที่ผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ เน้นที่การทำงานเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำแบบนี้จะมองว่าผู้ใต้บังคับบัญชา หรือพนักงานเป็นเพียงปัจจัยอย่างหนึ่งที่ใช้ทำงานให้สำเร็จเท่านั้น นักวิชาการ กลุ่มนี้มีความเห็นว่า พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นที่คนมากกว่ามุ่งเน้นที่ผลผลิต หรืองานจะทำให้เกิดประสิทธิผลมากกว่า เพราะคนหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น ผลผลิตสูงขึ้น ส่วนพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นที่ผลผลิตหรืองานจะมีผลตรงข้าม คือจะไม่ได้รับการทุ่มเททำงานจากผู้ใต้บังคับบัญชานัก ผลผลิตจึงต่ำกว่าตารางการจัดการของ Blake and Mouton เป็นการใช้ตารางเพื่อวิเคราะห์ พฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งได้ถูกพัฒนาโดย Blake and Mouton พฤติกรรมของผู้นำดังกล่าว มี 2 ลักษณะ ดังนี้การมุ่งที่คน หมายถึง การเอาใจใส่ทุกข์สุข ช่วยเหลือ สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมุ่งที่งานหรือการผลิต หมายถึง การมุ่งเน้นหรือการให้ความสำคัญกับงานมากกว่าคน ไม่ชอบการมอบหมายงานหรือกระจายอำนาจ

การศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (The Ohio State Studies) ได้มีการรวบรวมผลงานวิจัย เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำเมื่อประมาณปลายปี 1940 พฤติกรรมผู้นำมี 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ผู้นำที่มุ่งงาน หรือคำนึงถึงตนเองเป็นหลัก เป็นลักษณะของผู้นำที่มุ่งการกำหนดความต้องการในงานและการทำให้โปรแกรมการทำงานมีลักษณะชัดเจน หรือเป็นลักษณะผู้นำที่มักจะกำหนดบทบาทตนเอง และบทบาทพนักงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มักจะมีพฤติกรรมสร้างสรรค์สูง ดังจะเห็นได้จากการพิถีพิถันในการมอบหมายงาน และการคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูง เพื่อให้ได้ตามเป้าหมายที่ได้วางไว้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด

2. ผู้นำที่มุ่งคน หรือคำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลักเป็นลักษณะของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความรู้สึกของพนักงานและพยายามที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจหรือเป็นลักษณะผู้นำที่มีการแสดงออกในพฤติกรรมที่ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับนับถือในความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันมีความห่วงใยและเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่

ช่วยเหลือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวมีท่าทีของความเป็นมิตรและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้าพบได้ทุกเวลา มีการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาค สร้างความสัมพันธ์แบบไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน

3.3 ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership)

เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหารขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ ได้แก่

แนวคิดทฤษฎี 3 – D Management Style

Reddin เพิ่ม มิติประสิทธิผลเข้ากับมิติพฤติกรรมด้านงาน และมิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ Reddin กล่าวว่าแบบภาวะผู้นำต่าง ๆ อาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิผล หมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้เป็นอย่างดีเหมาะสมเรียกว่ามีประสิทธิผลแต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เรียกว่าไม่มีประสิทธิผล และกล่าวว่างค์ประกอบที่สำคัญในการระบุสถานการณ์มี 5 ประการ คือ เทคโนโลยี ปรัชญาองค์การ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา โดย Reddin ได้เสนอแนะว่าองค์ประกอบทางสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม ได้แก่ องค์ประกอบทางเทคโนโลยี องค์การ และคน ดังนั้นในการบริหารจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะใช้วิจารณ์ญาณพิจารณาว่าจะยึดองค์ประกอบตัวใดเป็นหลักในการใช้รูปแบบภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.4 ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้นวิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง เบิร์นส์ (Burns) เสนอความเห็นว่าการแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหาอยู่จนทุกวันนี้เพราะบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำ เบิร์นส์ อธิบายความเข้าใจในธรรมชาติของความเป็นผู้นำว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากรโดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตาม ความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ (Special form of power)

Burns ได้เสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) เดิม เบิร์น เชื่อว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) โดยอธิบายว่า เป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจนและให้รางวัลเพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วคราวระยะเวลาหนึ่งที่ค่อนข้างสั้นแต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ปัจจุบันแต่ละองค์การมีการแข่งขันมากขึ้น เบิร์นส์ จึงได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่า ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของ เบิร์นส์ เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปเป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาดและการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูป เบิร์นส์ สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่

1. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)

ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้อำนาจแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำและมีการเปลี่ยนต่อๆกันไป เรียกว่า Domino Effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชน

3. ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership)

ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควมยี่ดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็นนักวางแผนและมองการณ์ไกล นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัยจากในหลวงโครงการแก้มลิง เป็นต้น

4. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ไกรสร เจียมทอง (2561: 9-10) ได้กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ มีความรู้ความชำนาญมีความสามารถในการดำเนินกิจกรรมบริหาร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องรวดเร็ว ซึ่งประกอบด้วย 6 ทักษะ ดังนี้

- 1) ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี
- 2) ทักษะความคิดสร้างสรรค์
- 3) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
- 4) ทักษะด้านเทคนิค
- 5) ด้านคุณธรรมจริยธรรม
- 6) ทักษะด้านสร้างสรรค์นวัตกรรม

สุพรรณษา ไตรรัตน์ (2562: 18) ได้กล่าวว่า ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความชัดเจน ความสามารถและความชำนาญในเรื่องทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

1) ทักษะด้านภาวะผู้นำและการทำงานกับผู้อื่นได้ (Leadership and Human Skill) หมายถึง ผู้ที่เป็นต้นแบบมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ที่มีพลังในการขับเคลื่อนหน่วยงานโดยใช้ทักษะการแก้ปัญหาเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ผลลัพธ์ที่ประสงค์สามารถสร้างทีมงานและเป็นผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพยอมรับความสามารถของคณะทำงานหรือร่วมงานที่มีความแตกต่างกันสามารถกำหนดขอบข่ายของปัญหา วิเคราะห์และแก้ปัญหาด้วยความรับผิดชอบมีคุณธรรมในการปกครองและบริหารงาน

2) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creative Thinking and Innovation) หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นผู้ในทุกระดับมุ่งความเชี่ยวชาญด้านทักษะและความรู้ทางปัญญาคิดวิเคราะห์สังเคราะห์คิดเชิงซับซ้อนอย่างมีวิจารณญาณบริหารสถานศึกษาอย่าง สร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาและเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ศึกษาหาความรู้เทคนิคกระบวนการวิธีปฏิบัติงาน ใหม่ ๆ เปิดรับแง่มุมใหม่ ๆ ที่หลากหลายเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต

3) ทักษะด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว (Flexible and Adaption) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวในหน้าที่และดัดแปลงให้เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์สามารถบริหารความเปลี่ยนแปลงได้โดยรักษาประสิทธิภาพของงานได้และมีความยืดหยุ่นการทำงานเปิดรับข้อมูลมุมมองใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ได้อย่างเหมาะสมสนับสนุนให้ผู้อื่นเข้าใจและยอมรับสามารถปรับตัวได้เช่นกัน

4) ทักษะด้านความเป็นพลเมืองในโลกไร้พรมแดน (IT-Literacy and Language Skills) หมายถึง ทักษะการสื่อสาร เทคนิคใหม่ ๆ ในการสื่อสารได้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันเรียนรู้วัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงยอมรับและสนับสนุนให้มีการสร้างสรรค์วัฒนธรรมในทางบวกสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการและพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ

เมธาพร ชิวชยาภรณ์ (2563: 14) ได้กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์มีความรู้ ความชำนาญ มีความสามารถในการดำเนินกิจกรรมบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องรวดเร็ว ประกอบไปด้วย 5 ทักษะ ได้แก่

1) ทักษะด้านเทคโนโลยี หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการค้นหาข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายและนำเชื่อได้สามารถใช้ในการเผยแพร่ข้อมูลประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาและเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือที่ใช้จัดเก็บข้อมูลได้อย่างเป็นระบบและง่ายต่อการใช้งานได้อย่างสะดวกและรวดเร็วผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีให้กับครูเข้ามาใช้ในสถานศึกษาโดยนำมาใช้ในการติดต่อสื่อสารกันภายในสถานศึกษาเพื่อให้ครูสามารถติดต่องานได้สะดวกขึ้นและใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาตามศตวรรษที่ 21

2) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความเชี่ยวชาญในการนำความรู้สมัยใหม่มาพัฒนาการบริหาร โดยอาศัยประสบการณ์เดิมที่มีมาพัฒนาความคิดในรูปแบบใหม่ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าลอง กล้าแสดงออกพร้อมทั้งกล้าที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ ที่พบเจอ ซึ่งผู้บริหารจะต้องคิดนอกกรอบไม่ติดอยู่กับความคิดเดิม ๆ เมื่อพบเจอปัญหาสามารถแก้ไขได้อย่างสร้างสรรค์ต่อไป

3) ทักษะด้านนวัตกรรม หมายถึง การบริหารงานที่เน้นการลงมือปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับจากมุมมองของโลกที่ส่งผลต่อการพัฒนาระบบการทำงานอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งสามารถเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาสในการปรับปรุงพัฒนาตนเองในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์เพื่อช่วยกันสร้างสิ่งใหม่และมีประโยชน์ต่อประเทศ

4) ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีปฏิสัมพันธ์หรือการติดต่อสื่อสารในการทำงานโดยมีวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกันสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นมีการร่วมกันแก้ไขปัญหาทั้งในเวลาและนอกเวลาด้วยความเต็มใจจนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายของงานที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารที่มีความดีงามที่ถูกปลูกฝังขึ้นในจิตใจมีความกตัญญูขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ สามัคคี มีวินัย มีน้ำใจ จนเกิดจิตสำนึกที่รู้สึกรับผิดชอบจนสามารถเรียกได้ว่าเป็นผู้มีจิตใจดีคิดแต่สิ่งที่ดีอยู่ตลอดเวลาส่งผลออกมาทางการประพฤติปฏิบัติตนจนกลายเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจให้กับผู้ร่วมงานเมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรมย่อมนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไปในอนาคต

สุนันทา พันธรักษ์พงษ์ (2564: 18) ได้กล่าวว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ทักษะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในการบริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน

1) ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในการมองภาพความสำเร็จในอนาคตสิ่งที่จะดำเนินการกำหนดเป้าหมายที่จะดำเนินการโดยสามารถสื่อสารกับบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครองแสวงหาโอกาสที่จะช่วยพัฒนาองค์กรมีการนำข้อมูลมาใช้ในการประเมินผลแล้วนำมาเป็นสารสนเทศในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานโดยมีการสร้างแรงบันดาลใจและการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

2) ด้านการพัฒนาสภาพการเรียนรู้การสอน หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในการประเมินสภาพแวดล้อมด้านสถานที่และห้องเรียนจัดการประชุมจัดตั้งคณะทำงานจัดทำแผนการควบคุม ตรวจสอบความต้องการกำหนดมาตรฐานด้านอาคารสถานที่ห้องเรียนห้องปฏิบัติการสื่อและอุปกรณ์ จัดสรรงบประมาณในการจัดหาหรือปรับปรุงสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพบรรยากาศที่ดีในห้องเรียนจากครูและบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องจัดการนิเทศติดตามตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้

3) ด้านการพัฒนาโครงสร้างองค์กร หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในการรวบรวมข้อมูล ประเด็นปัญหาจัดประชุมวิเคราะห์ออกแบบโครงสร้างองค์กรกำหนดบทบาทรูปแบบการดำเนินงานและมอบหมายภาระหน้าที่ของบุคลากรตามโครงสร้างทุกระดับให้เหมาะสมสร้างผู้นำทีม

ให้โอกาสมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างวัฒนธรรมเป็นเจ้าขององค์กรกำหนดระเบียบข้อบังคับและข้อกำหนดของโรงเรียนนำเทคโนโลยีมาใช้มาใช้ในการพัฒนามีส่วนร่วมในการวางแผนควบคุมการดำเนินการการใช้จ่ายงบประมาณและกำหนดตัวชี้วัดให้แก่บุคลากรทุกระดับ

4) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน หมายถึง ทักษะในการประเมินออกแบบหลักสูตรสถานศึกษาจุดเน้นให้สอดคล้องกับบริบทวิสัยทัศน์เอกลักษณ์และเป้าหมายของโรงเรียนจัดทำแผนพัฒนาร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียในการจัดการศึกษาการพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์และทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อชีวิตสร้างความเข้าใจแก่ผู้ปกครองและบุคลากรวางแผนตั้งคณะทำงานกำกับดูแลตรวจสอบประเมินผลผู้เรียนและการนำหลักสูตรไปใช้และจัดทำรายงานแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง

5) ด้านการวางแผนพัฒนาคุณภาพครู หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์ประเมินความต้องการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของโรงเรียนเปิดโอกาสการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในอาชีพโดยสร้างกลุ่มหรือทีมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อีกทั้งภายในโรงเรียนและหลักสูตรอบรมจากภายนอก

6) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ชุมชน หมายถึง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์สื่อสารกับบุคลากรและผู้นำในโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครองสร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายการมีส่วนร่วมและการใช้แหล่งเรียนรู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมระหว่างหน่วยงานกับชุมชนการยกระดับชื่อเสียงของโรงเรียนในชุมชนการมีส่วนร่วมกับชุมชนจัดการประชุมจัดทำเอกสารสื่อสิ่งพิมพ์หรือสื่ออื่น ๆ เพื่อเผยแพร่นโยบายแนวทางและประชาสัมพันธ์ผลงานของโรงเรียนในโอกาสต่าง ๆ

สุณิสสา แพทย์พิพัฒน์ (2564: 17-18) ได้กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานตามภารกิจหลักซึ่งมีความสำคัญมากอาศัยการทำงาน ร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งผู้บริหารต้องคำนึงถึงความแตกต่างของครูและบุคลากรทางการศึกษาเมื่อมีการทำงานร่วมกันโดยกรมีทักษะทางการบริหารต่อการบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1) ทักษะด้านเทคนิควิธี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานมีเทคนิคการคิดเชิงกลยุทธ์วางแผนกำหนดนโยบายและทิศทางของสถานศึกษาอย่างชัดเจนเทคนิคในการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศเทคนิคการสั่งการการมอบหมายงาน การประเมินการสอนงานเทคนิคในการใช้สื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่วและเทคนิคในการระดมความคิดการทำงานแบบร่วมมือ

2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีความยืดหยุ่นเข้าใจในความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมและวัฒนธรรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีอาศัยดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะสมาชิกของกลุ่มมีผลทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและโน้มน้าวให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นแก่บุคคลรอบข้างในการปฏิบัติงาน

3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงานเข้าใจกฎหมายระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในการกำหนด

ทิศทางวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาการกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์ภาระงานยุทธศาสตร์ที่จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายเพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ มีความรู้ความชำนาญ ที่สามารถพัฒนาได้โดยการเรียนรู้และฝึกฝน ในการ ดำเนินกิจกรรมบริหารเพื่อนำเอาทรัพยากร ปัจจัยทางการบริหารมาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. แนวคิดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ สาระวิชาหลัก (Core Subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี จึงเป็นภาวะที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบจัดการศึกษาให้ประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเอง คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กร ให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลลัพธ์ ใส่ใจในเรื่องของศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสม และต้องเข้ามาจับบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครูปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตร ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะที่เตรียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่น และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (สมหมาย อ่ำดอนกลอย: 2556: 4-7)

รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560: 132-133) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปว่าองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีทักษะความเป็นผู้นำในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ผู้นำในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ต้องเตรียมความพร้อมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมอย่างไม่หยุดยั้งจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะเฉพาะตัวเกี่ยวกับความเป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร ความเข้าใจในความต่างของวัฒนธรรม ทักษะด้านการอ่าน เขียน และคำนวณ ทักษะด้านความคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

2) การบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยอาศัยหลักการ และเทคนิควิธีการบริหารที่หลากหลายภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตลอดเวลาซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญ อีกประการหนึ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องนำพาให้สถานศึกษาก้าวผ่านสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีทั้งอิทธิพลภายในและภายนอกที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการ

บริหารสถานศึกษาความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์ ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง ความสามารถในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความสามารถในการบริหารแบบกระจายอำนาจ ความสามารถในการบริหารความเสี่ยง และความเข้าใจความเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

3) มนุษย์สัมพันธ์ เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้นำหรือผู้บริหาร จำเป็นต้องมีธรรมาภิบาลที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี สร้างความเลื่อมใสศรัทธาต่อผู้อื่นมีความสามารถในการเจรจาต่อรองเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือเกิดการประสานงานที่ดีในการทำงานร่วมกัน เนื่องจากการบริหารต้องทำงานร่วมกับบุคคลหลายกลุ่ม เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายซึ่งประกอบด้วยบุคลิกภาพที่ดีการยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น สร้างเครือข่ายความร่วมมือ สร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์การ ความสามารถในการสื่อสารเจรจาต่อรอง และความน่าศรัทธายอมรับนับถือและไว้วางใจ

4) สมรรถนะผู้นำเป็นคุณลักษณะของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญ อย่างมากมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพราะเป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงความรู้ความสามารถทักษะกระบวนการในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในองค์การและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์ มีการทำงานเป็นทีม มีการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสามารถในการตัดสินใจ มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีความรู้ความสามารถไหวพริบ สติปัญญา

5) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำมุ่งอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและทักษะการบริหารทั้งด้านศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมีคุณลักษณะที่บ่งบอกถึงควมมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้แก่ การเป็นบุคคลการเรียนรู้ มีหลักคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและมีคุณธรรม

ฐิติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม (2560: 244-245) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่ารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน มี 7 ด้าน ได้แก่

1) ด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นมีการกระตุ้นให้บุคลากรมีจิตวิญญาณในการทำงานมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมมีการกำหนดทิศทางการทำงานที่ท้าทายมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น มีดุลพินิจที่ดี มีการประเมินตนเองมีความสามารถพิเศษที่นำมาใช้ในการบริหารงาน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้สังเกตการณ์ที่ดี มีความรักและศรัทธาในการทำงาน มีความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม มีบุคลิกภาพที่ดี มีความยืดหยุ่นในการทำงานอย่างเหมาะสม และมีความขยันหมั่นเพียร

2) ด้านความเข้าใจความหลากหลายของวัฒนธรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ยอมรับและเชื่อในบรรยากาศสภาพแวดล้อมมีผลต่อความคิดริเริ่มและวัฒนธรรม มีความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมอาเซียน มีความรู้เรื่องการจัดการศึกษาในการพัฒนาประเทศต่าง ๆ ในอาเซียน มีความรู้ด้านหลักสูตรการถ่ายโอนความรู้เปิดเสรีทางการ

ศึกษา สามารถพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปิดเสรีการศึกษา มีความสัมพันธ์อันดีกับองค์กรทั้งภายในและภายนอก มีค่านิยมที่ดีงาม มีการแบ่งปันประสบการณ์ผู้นำแก่ผู้อื่น และมีความคล่องตัวสูง

3) ด้านการบริหารจัดการอย่างชาญฉลาดพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ กล่าวเผชิญปัญหาและกระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหา มีการหาแนวทางพัฒนาและเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในคิดหาแนวทางแก้ปัญหาอย่างหลากหลายเข้าร่วมกิจกรรมภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่นมีความเสียสละมากกว่าผู้อื่นมีการเรียนรู้ทักษะในการทำงานและใช้ให้ถึงขีดสุด สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี มีความตรงต่อเวลาผู้บริหารตื่นตัวตลอดเวลายอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและมอบหมายงานตามความเหมาะสมกับความสามารถของบุคคล

4) ด้านความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มีการชี้แจงให้บุคลากรเห็นความสำคัญ ของการเปลี่ยนแปลงมีการระบุข้อกำหนดการปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานสามารถเป็นผู้ตามที่ดีได้ มีความเอาใจใส่ต่อการบริหารงานปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องที่ถูกต้องมีความสามารถในการใช้แรงจูงใจ

5) ด้านผู้นำในการเปลี่ยนแปลงพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ มีทักษะการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ได้ผลสำเร็จ กล่าวคิด กล่าวตัดสินใจ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีปฏิภาณไหวพริบดี แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เป็นนักประเมินที่ตีปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดีมีการปรับปรุงแผนในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความรู้รอบตัวผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรมีภาวะผู้นำมีความรับผิดชอบสูง มีการบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาแผนงาน มีความทะเยอทะยาน มีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการมีความมั่นคงทางอารมณ์มีการปรับตัวได้เร็ว

6) ด้านทักษะการสื่อสาร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ มีกำหนดจุดหมายของการสื่อสาร มีตรวจสอบข้อมูลและเนื้อหาในการสื่อสาร มีกำหนดแผนในการสื่อสารมีเทคนิคการพูดและมีความสามารถด้านการเจรจาต่อรองเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

7) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ จัดระบบสนับสนุนทางด้านบุคลากรมีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างและปรับปรุงนวัตกรรมรู้จักใช้เทคโนโลยีและรู้จักเลือกใช้สามารถเข้าถึงและประเมินสารสนเทศ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมีความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารมีความสามารถในการวิเคราะห์เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วถูกต้องและแม่นยำ มีความสามารถในการนำเสนอจุดเด่นของตนเอง องค์กรมีความรอบคอบทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันและมีการตัดสินใจโดยพิจารณาจากข้อมูลที่ถูกต้องและมีอย่างเพียงพอ

สิปปนนท์ มั่งอะนะ และวิทยา จันทรศิลา (2560: 300-301) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง พบว่า ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง ผลการสร้างข้อสรุปเชิงทฤษฎีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูงจากทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิหลังจาก

การสนทนากลุ่มได้ให้ความเห็นว่า ข้อสรุปเชิงทฤษฎีภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูงประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ประกอบด้วย มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ทุ่มเท เสียสละ มีวินัยในตนเอง เสมอต้นเสมอปลาย มีความรับผิดชอบสูง มีการทำงานรวดเร็วคล่องแคล่ว มีการทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีสัจจะพูดจริงทำจริง มีจิตวิญญาณของความเป็นครูสูงมีมารยาทอ่อน น้อมถ่อมตนมีความเป็นผู้นำและผู้ตามปฏิบัติงานที่ดี

2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจประกอบด้วยควมมีวาทศิลป์ ความมีวิสัยทัศน์ ความเสียสละเวลาให้กับงาน การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การชื่นชมยินดีกับความสามารถและความสำเร็จของผู้อื่น การวางระบบบริหารจัดการทรัพยากรที่ดี

3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ประกอบด้วยการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการคิดต่อกิจกรรมของชุมชนอยู่เสมอ

4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลประกอบด้วยความเป็นกันเอง มีจิตสำนึกในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การสนับสนุนให้พัฒนาศักยภาพตามความต้องการ

5) ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ประกอบด้วยให้ความสำคัญในการเข้าชุมชน มีบุคลิกภาพที่ดีมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่อัธยาศัยยิ้มแย้มแจ่มใส

6) ด้านการปฏิบัติงานประกอบด้วยการทำงานเชิงรุก ความสามารถในการระดมทรัพยากร ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ความซื่อสัตย์สุจริต ความอดทนต่อความยากลำบาก มีเหตุผลในการปฏิบัติงาน การทำงานที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของนักเรียนเป็นที่ตั้ง ความกล้าคิด กล้าตัดสินใจและกล้าลงมือทำ

7) ด้านการดำรงตนประกอบด้วยมีสถานะการเงินที่มั่นคงไม่เดือดร้อน มีครอบครัวที่ให้การสนับสนุน มีการชีวิตที่เรียบง่ายพอเพียง ความกตัญญูรู้คุณ ความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ ความเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับและความเป็นระเบียบ

นฤมล คุณาแก้ว (2563: 51-52) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือ การใช้กลยุทธ์ เทคนิค วิธีการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็น ไปด้วยความเรียบร้อยและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งประกอบด้วย

1) ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ คือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กรใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลดความขัดแย้งโดยใช้การประนีประนอมสร้างมุมมองใหม่โดยใช้ทักษะการคิดสร้างสรรค์ มีการวางแผนการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอนมีการควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาหรือปรับปรุงงานต่อไป

2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ มีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี เป็นผู้นำในด้านเทคโนโลยี มีการปฏิบัติงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการนำนวัตกรรมและข้อมูลจากเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ มีการบริหารงานผ่านระบบ Internet รับส่งข่าวสารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ มีการนำเสนอข่าวสารทาง

Website ของสถานศึกษา มีการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ ข้อมูลต่างๆ นำเสนอผลงานในรูปของ Power Point มีการส่งเสริมให้ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนในการจัดการเรียน การสอนและมีห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ไว้บริการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมเปิด โอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน แก้ไขปัญหาโดยไม่อคติ ยึด หลักการประนีประนอม มีการจัดโครงสร้างการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มอบหมายงานอย่างเสมอภาค ใช้ ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4) ด้านการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ คือ ผู้บริหารมีกระบวนการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ ให้บุคลากรในองค์กรเต็มใจ ยินดีให้ความร่วมมือในการทำงาน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อมอบรางวัลและเป็นกำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

5) ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ คือ ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานปฏิบัติ กับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเป็นธรรม เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจลดความ ขัดแย้งภายในองค์กร ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และสร้างความสัมพันธ์ อันดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ณัฐณี มณีวรรณ (2563: 79-86) ได้ศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการ จัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายาม ทศนคติของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น กว่าความพยายามที่คาดหวัง โดยใช้กระบวนการที่สอดคล้องกับโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสลับซับซ้อนในยุคปัจจุบัน เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง และพัฒนาความสามารถ และศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้จากการวิเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบไปด้วย 5 ด้าน

1) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญกับสมาชิกอย่างทั่วถึง ให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน มีแนวความคิดในการ สร้างทีมงาน สร้างเครือข่าย เพราะทีมงานหรือเครือข่ายเหล่านั้นจะเป็นปัจจัยหลักต้นให้การ บริหารงานสำเร็จลุล่วงได้อย่างรวดเร็ว โดยที่ผู้นำสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในองค์กร และเครือข่าย สร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดีของทีมงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคลากร ทำงานออกมาได้ดี และนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพให้กับทีมงาน

2) ด้านการมองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่สามารถคิดนอกกรอบของงาน ไปสู่ออนาคต รู้จุดหมายอย่างชัดเจนเพื่อนำตน ได้ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ รองรับการเปลี่ยนแปลงใน อนาคต มีทักษะการเรียนรู้สิ่งซึ่งที่เคลื่อนไปพร้อมกับสถานการณ์ที่พลิกผันรวดเร็ว และมีความมุ่งมั่น แน่วแน่จะให้ถึงจุดหมายให้ได้ โดยไม่หวั่นต่ออุปสรรคที่เข้ามากระทบ สามารถวิเคราะห์ความ เปลี่ยนแปลงที่เป็นอยู่ในสังคมไทยและสังคมโลกได้

3) ด้านการมีทักษะในการสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการสื่อสารทางวาจาอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่พูดไร้สาระหรือพูดซ้ำซากแต่ขาดความจริงใจ สามารถปรับระดับของภาษาที่ใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้ฟัง ใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์มาเป็นตัวช่วยในการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาและกับสาธารณชนได้ เห็นความสำคัญของ ICT และมองอนาคตว่า ICT จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำองค์การสู่ความก้าวหน้า ทันสมัย ทันเหตุการณ์ มีความพร้อมที่จะสื่อสาร รับฟัง พูดคุย มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ

4) ด้านความกล้าคิด กล้าพูด กล้าตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ต่างไปจากเดิม มีแนวทางเป็นของตนเอง มั่นใจในตัวเอง เด็ดเดี่ยว แต่ในขณะที่เดียวกันก็ต้องอ่อนน้อม ถ่อมตัวไม่ก้าวร้าว และคำนึงถึงความรู้สึกคนอื่น มีความกล้าหาญและยอมรับความท้าทายในสิ่งใหม่ มองหาโอกาสใหม่ทางด้านการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สามารถตัดสินใจได้ในสถานการณ์ต่างๆ สามารถแก้ปัญหาเฉพาะ คิดเชิงวิเคราะห์ และคิดอย่างสร้างสรรค์

5) ด้านการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการริเริ่มทดลองใหม่ ๆ ขึ้นโดยไม่มีการตำหนิใคร ให้กำลังใจ เอาใจใส่ และแสดงความขอบคุณในการมีส่วนร่วมของคนทั้งหลายและสร้างวัฒนธรรมการให้รางวัลเมื่อบรรลุเป้าหมาย สามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและคุณค่าของงานรวมถึงการปฏิบัติงานได้ พฤติกรรมการกระทำของผู้นำกับคำพูดมีความสอดคล้องกัน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความศรัทธา เชื่อถือ และปฏิบัติตามผู้นำ

พรพิมล แก้วอ่อน (2564: 7-8) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทฤษฎีปาลนิคสูตรของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 4 ด้าน ประกอบด้วย ทักษะวิสัยทัศน์ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการสื่อสาร และทักษะความร่วมมือ ดังนี้

1) ทักษะวิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารถึงความสามารถในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในอนาคต เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง มีความสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์โน้มน้าวใจหรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ มีความกระตือรือร้น และมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน สามารถวัดได้จากองค์ประกอบดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Communicating) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational)

2) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารถึงความสามารถในการคิดสิ่งแปลกใหม่ โดยการนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้สร้างสรรค์ผลงานที่แปลกใหม่สามารถวัดได้จากองค์ประกอบดังนี้ ความคิดริเริ่ม (Originality) ความท้าทาย (Challenge) ความยืดหยุ่น (Flexible) จินตนาการ (Imagination)

3) ทักษะด้านการสื่อสาร หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการตีความ วิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาสาระของสื่อ และวิธีการถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่ผสมผสานกันระหว่างศิลปะการพูดกับการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ โดยใช้เทคนิควิธีการผ่านสื่อเทคโนโลยีและอุปกรณ์โดยการนำความรู้ด้านวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม สามารถวัดได้จากองค์ประกอบดังนี้ การรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) เทคโนโลยี (Technologies) การนำเสนอ (Presentation)

4) ทักษะความร่วมมือ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารถึงการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย และเปิดโอกาสให้สมาชิกร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนการดำเนินกิจกรรม มีความร่วมมือร่วมใจกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน สามารถวัดได้จากองค์ประกอบ ดังนี้ การมีส่วนร่วม (Participation) ความไว้วางใจ (Trust) แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Resolution)

George, 2010 (อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2561: 262) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 ควรมีคุณลักษณะพิเศษ 4 ประการ ดังนี้

1) มุ่งไปในทางเดียวกัน (Aligning) ถือเป็นงานที่ยากที่สุดสำหรับผู้นำที่จะทำให้คนในองค์กรมีความผูกพันกับพันธกิจและค่านิยมขององค์กรร่วมกัน โดยเฉพาะในองค์กรระดับโลกที่คนงานในท้องถิ่นยังยึดติดกับวัฒนธรรมท้องถิ่น

2) เสริมพลังอำนาจ (Empowering) หากเป็นภาวะผู้นำตามสายการบังคับบัญชาจะมีการมอบอำนาจให้น้อยมากแต่สำหรับผู้นำศตวรรษที่ 21 จะมีการเสริมพลังอำนาจให้คนอื่น ๆ ในองค์กรในทุกระดับ รวมทั้งระบบความรับผิดชอบที่จะทำให้ผู้คนมีความผูกพันกับพันธกิจและค่านิยมขององค์กรร่วมกัน

3) ให้บริการ (Serving) ดังคำกล่าวที่ว่า “ภาระหน้าที่แรกของผู้ผู้นำไม่ใช่เพื่อผู้ถือหุ้ แต่เพื่อลูกค้า” ทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ และคนงานเกิดแรงจูงใจที่จะก่อให้เกิดนวัตกรรม และการให้บริการลูกค้าที่เหนือกว่าอันเป็นหัวใจที่จะนำไปสู่ความเติบโตอย่างยั่งยืน และส่งผลต่อมูลค่าของผู้ถือหุ้ด้วย

4) ความร่วมมือ (Collaborating) องค์กรในปัจจุบันมีความ ซับซ้อนเกินไปที่จะแก้ปัญหาได้ด้วยบุคคลหรือองค์กรแบบเดี่ยว จะต้องอาศัยหลักความร่วมมือระหว่างองค์กรกับลูกค้า คู่ค้า และแม้แต่คู่แข่ง ผู้นำจะต้องส่งเสริมวิถียุทธศาสตร์ความร่วมมือ ขจัดการเมืองภายใน ส่งเสริมความร่วมมือภายใน

Maxwell, 2011 (อ้างถึงใน วันดี อภิรักษ์ธนากร, 2555: 2) นิยามความหมายของภาวะผู้นำไว้อย่างน่าสนใจว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของ Influence หรือการผลักดันและ โน้มน้าวให้คนอื่นทำสิ่งต่าง ๆ หมายความว่า ถ้าหากคนเราผลักดันคนอื่นได้มากขึ้น ก็ย่อมเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีแนวคิดแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 5 ระดับ คือ

1) ระดับที่ 1 ตำแหน่งหน้าที่ (Position) เป็นจุดเริ่มต้นของการเป็นผู้นำ และต้องพัฒนาตนเองเนื่องจากเป็นภาวะผู้นำระดับต่ำที่สุด พลังโน้มน้าวหรือการจูงใจมาจากตำแหน่งหน้าที่เพียงอย่างเดียวที่ทำให้คนอื่นจำเป็นต้องทำตาม

2) ระดับที่ 2 การยอมรับ (Permission) ผู้นำในระดับที่ 2 คือ ผู้นำโดยการสร้างสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้ได้การยอมรับ ในระดับที่สองถือว่าเป็นระดับเริ่มต้นของการเริ่มต้นเป็นผู้นำที่ดี การเป็นผู้นำนั้นจะต้องสร้างอิทธิพลต่อผู้ตามได้ กล่าวคือ ผู้ตามจะต้องยอมทำตามด้วยความเต็มใจ แต่ในระดับที่ 1 ผู้ตามยอมทำตามผู้นำแค่เพียงเพราะมีตำแหน่งเท่านั้น

3) ระดับที่ 3 การสร้างผลงาน (Production) ผู้นำโดยการสร้างผลงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามเพราะผู้นำได้พิสูจน์ตัวเองแล้วว่ามีความสามารถ ทำงานประสบความสำเร็จของระดับนี้ คือ “Momentum” เป็นแรงขับเคลื่อนที่จะทำให้สิ่งต่าง ๆ รอบตัวประสบความสำเร็จได้เร็วขึ้น

4) ระดับที่ 4 การพัฒนาคน (People Development) เป็นผู้นำบุคคลอื่นโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้ตามให้ก้าวหน้า เป็นผู้นำที่ทำให้คนอื่นยอมทำตามเพราะการสร้างและพัฒนาคนให้ดีขึ้น ในระดับนี้เป็นระดับที่เรียกว่า สร้างความแตกต่างให้กับผู้นำได้อย่างชัดเจน คือ ผู้นำที่มีความสัมพันธ์ที่ดี และสร้างผลงานที่ดีด้วย ก็ถือว่าเป็นผู้นำที่ดีแล้ว แต่ถ้าผู้นำคนนั้นสามารถที่จะพัฒนาคนอื่นให้ก้าวหน้า และสร้างคนอื่นให้เป็นผู้นำได้ด้วย จะยังเป็นผู้นำที่มีแต่คนกล่าวถึงเสมอ

5) ระดับที่ 5 จุดสูงสุด (Pinnacle) เป็นผู้นำในระดับสูงสุด คือ เป็นผู้นำโดยสมบูรณ์ ซึ่งมีไม่มากนัก เนื่องจากผู้นำในระดับนี้เป็นผู้นำที่ไม่ว่าใครได้ยินชื่อ ก็จะยินดียอมตาม เพราะเป็นผู้นำที่มีบารมี และสั่งสมความเป็นผู้นำมายาวนาน ผู้นำในระดับ 5 นี้ ต่างก็เริ่มต้นจากระดับที่ 1 คือ เป็นผู้นำโดยตำแหน่งมาก่อน จากนั้นก็สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร ซึ่งก็เข้าสู่ผู้นำในระดับ 2 จากนั้นก็เริ่มต้นสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กร ฝากฝีมือในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ได้ ซึ่งก็คือ ผู้นำในระดับ 3 และเข้าสู่ระดับ 4 โดยการทำการพัฒนาผู้อื่นให้เก่งขึ้น ส่วนในระดับ 5 นั้นก็คือ การพัฒนาผู้นำให้เกิดขึ้นในองค์กร

New Zealand Ministry of Education, 2013 (อ้างถึงใน จิโรจน์ สารรัตนะ, 2556: 70-73) ได้สรุปว่า โมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership Model) เป็นโมเดลที่กล่าวถึงเรื่องของคุณภาพ (Qualities) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) ของผู้นำทางการศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำสถานศึกษาของตนเองเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตนเองในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน
- 2) ริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
- 3) สำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ E - Learning
- 4) พัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้
- 5) สร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ
- 6) พัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางการศึกษาได้แก่ ความสัมพันธ์ (Relationship) ซึ่งอยู่แกนกลาง และมีพื้นที่การปฏิบัติ (Areas of Practice) ประกอบด้วย วัฒนธรรม (Culture) ศาสตร์การสอน (Pedagogy) ระบบ (System) ความเป็นหุ้นส่วนและเครือข่าย (Partnership and Networks) รวมทั้งกิจกรรมภาวะผู้นำที่ประกอบด้วย การนำการเปลี่ยนแปลง (Leading Change) และการแก้ปัญหา (Problem Solving) และวงนอกที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Qualities of Effective Leadership) ดังรายละเอียด ดังนี้

1) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ (Relationship) ลักษณะของความสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยลักษณะของความสัมพันธ์นี้จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เช่น แสดงความสนใจ และสร้างแรงบันดาลใจ ให้เกิดกับบุคลากร กระตุ้นให้พวกเขาแสดงบทบาทใหม่ ๆ และสร้างโอกาสให้มีการพัฒนาวิชาชีพและสร้างสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างระบบการประเมินผลงานที่เปิดเผยและโปร่งใส มีการนิเทศชั้นเรียนที่กระตุ้นบรรยากาศการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ และกระตุ้นให้มีการผลิตนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

2) ด้านวัฒนธรรม (Culture) ผู้บริหารควรมีบทบาทในการสนับสนุนให้มีการสร้างสรรค์วัฒนธรรมในทางบวก และสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน เช่น การสร้างความมั่นใจว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพเชื่อถือได้ จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม ความปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความสำเร็จในการเรียนรู้ สร้างตัวแบบการปฏิบัติงานที่ดี มีการชื่นชมในความสำเร็จและความก้าวหน้าของบุคลากร

3) ด้านศาสตร์การสอน (Pedagogy) เป็นเรื่องของความรู้และการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารควรสร้างต้นแบบการปฏิบัติการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้เรียนแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำในด้านวิชาการและควรแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำด้านการวางแผนการพัฒนา และประเมินหลักสูตร เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง

4) ด้านระบบ (System) ผู้บริหารควรสร้างสรรค์ระบบและเงื่อนไขการทำงานที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานและผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การวางแผนงาน การบริหารจัดการทรัพยากร การดำเนินการตามโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา การติดตามผลการเรียนของนักเรียน การประเมินผล การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการเอาใจใส่ต่อนักเรียนความเป็นหุ้นส่วนและเครือข่าย (Partnership and Networks) เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรต้องมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอก ภูมิเครือข่ายภายใน เช่น สร้างความเชื่อมโยงระหว่างวิชาและระหว่างชั้นเรียน สร้างความสัมพันธ์ และการปฏิบัติที่สนับสนุนต่อการสอนของครู และการเรียนรู้ของนักเรียน ภูมิเครือข่ายภายนอก เช่น การเข้าร่วมสัมมนา การร่วมในสมาคมเครือข่ายระหว่างโรงเรียน การทำงานร่วมกับผู้ปกครอง

5) ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง (Leading Change) ผู้บริหารต้องมีทักษะและความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์และการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ตระหนักถึงศักยภาพของสถานศึกษาต่อการเปลี่ยนแปลง

6) ด้านการแก้ปัญหา (Problem Solving) ผู้บริหารต้องนำยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วม และเหตุการณ์มาใช้เป็นฐานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร ผู้บริหารควรมีการศึกษาในรายละเอียดของเหตุการณ์ มีการทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์ มีการแก้ไขปัญหาด่วนด้วยนวัตกรรมใหม่โดยคำนึงถึงการบรรลุผลในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนเป็นหลัก

7) ด้านคุณภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล ที่สนับสนุนต่อการพัฒนาการสอนและผลลัพธ์การเรียนรู้ในโรงเรียน คือ ผู้นำต้องนำโดยยึดหลักคุณธรรมในการบริหาร มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นผู้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งต้องเป็นผู้นำทางและเป็นผู้สนับสนุน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการหรือการทำงานที่ใช้กระบวนการ เทคนิค วิธีการ มาปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กร กระตุ้นจิตใจและพยายามเปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 รายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 1



ตาราง 1 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	1. รุ่งอรุณ ทงส์เรียงจันทร์ (2560: 132-133)	2. จิตพร ทงษ์ไต้ และสุวรรณ นาคพนม (2560: 244-245)	3. สิปปนนท์ มั่งอะนะ และวิทยา จันทร์ศิลา (2560: 300-301)	4. นฤมล คูหาแก้ว (2563: 51-52)	5. ณัฐณี มณีวรรณ (2563: 79-86)	6. พรพิมล แก้วอ่อน (2564: 7-8)	7. George (2010: 262)	8. Maxwell (2011: 2)	9. New Zealand Ministry of Education (2013: 70-73)	ความถี่
1	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	✓			✓						2
2	นักคิดสร้างสรรค์						✓				1
3	การสื่อสาร		✓			✓	✓				3
4	นักคิดวิเคราะห์	✓									1
6	การมีวิสัยทัศน์		✓			✓	✓	✓			4*
7	การสร้างความร่วมมือ						✓	✓	✓		3
8	การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	✓		✓					✓	✓	4*
9	การเป็นแบบอย่างที่ดี							✓	✓		2
10	การสร้างแรงจูงใจ		✓	✓	✓	✓		✓			5*
11	กล้าคิด กล้าตัดสินใจ		✓			✓					2
12	การสร้างสัมพันธ์	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	7*
13	ระบบการทำงานที่ดี	✓							✓		2
14	นำการเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓					✓		4*
15	ความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม		✓	✓					✓		3

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	1. รุ่งอรุณ ทงส์เรียงจันทร์ (2560: 132-133)	2. จิตพร ทงษ์ไต้ และสุวรรณ นาคพนม (2560: 244-245)	3. สิปปนนท์ มั่งอะนะ และวิทิตา จันทร์ศิลา (2560: 300-301)	4. นฤมล คูหาแก้ว (2563: 51-52)	5. ณัฐณี มณีวรรณ (2563: 79-86)	6. พรพิมล แก้วอ่อน (2564: 7-8)	7. George (2010: 262)	8. Maxwell (2011: 2)	9. New Zealand Ministry of Education (2013: 70-73)	ความถี่
16	การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วม	✓	✓					✓			3
17	ด้านการแก้ปัญหา								✓		1
18	การบริหารเชิงกลยุทธ์				✓						1
19	ความพอเพียง	✓									1

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี 19 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปรสรุปได้ว่า มีตัวแปร 5 ตัวแปร ผู้วิจัยเลือกตัวแปรที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 3) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) ด้านการสร้างสัมพันธ์ 5) ด้านการเปลี่ยนแปลง โดยมีรายละเอียดเนื้อหาดังต่อไปนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์

ฐิติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม (2560: 244-245) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่ารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียนด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นมีการกระตุ้นให้บุคลากรมีจิตวิญญาณในการทำงานมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมมีการกำหนดทิศทางการทำงานที่ท้าทายวิสัยทัศน์กว้างไกล ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น มีดุลพินิจที่ดี มีการประเมินตนเองมีความสามารถพิเศษที่นำมาใช้ในการบริหารงาน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้สังเกตการณ์ที่ดี มีความรักและศรัทธาในการทำงาน มีความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม มีบุคลิกภาพที่ดี มีความยืดหยุ่นในการทำงานอย่างเหมาะสม และมีความขยันหมั่นเพียร

ณัฐณี มณีวรรณ (2563: 79-86) ได้ศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายาม ทักษะคติของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง โดยใช้กระบวนการที่สอดคล้องกับโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและสลับซับซ้อนในยุคปัจจุบัน เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง และพัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้จากการวิเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านการมองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่สามารถคิดนอกกรอบของงานไปสู่อนาคต รู้จุดหมายอย่างชัดเจนเพื่อนำตน ได้ ทันท่วงที ทันเหตุการณ์ รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีทักษะการเรียนรู้สิ่งซึ่งที่เคลื่อนไปพร้อมกับสถานการณ์ที่พลิกผันรวดเร็ว และมีความมุ่งมั่นแน่วแน่ จะให้ถึงจุดหมายให้ได้ โดยไม่หวั่นต่ออุปสรรคที่เข้ามากระทบ สามารถวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงที่เป็นอยู่ในสังคมไทยและสังคมโลกได้

พรพิมล แก้วอ่อน (2564: 7-8) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 4 ด้าน ประกอบด้วย ทักษะวิสัยทัศน์ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการสื่อสาร และทักษะความร่วมมือ ทักษะวิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารถึงความสามารถในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในอนาคต เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง มีความสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์โน้มน้าวใจหรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ มีความกระตือรือร้น และมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน สามารถวัดได้จากองค์ประกอบดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Communicating) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational)

George, 2010 (อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2561: 262) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 ควรมีคุณลักษณะพิเศษ คือ มุ่งไปในทางเดียวกัน (Aligning) ถือเป็นงานที่ยากที่สุด

สำหรับผู้นำที่จะทำให้คนในองค์กรมีความผูกพันกับพันธกิจและค่านิยมขององค์กรร่วมกัน โดยเฉพาะในองค์กรระดับโลกที่คนงานในท้องถิ่นยังยึดติดกับวัฒนธรรมท้องถิ่น

สรุปได้ว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการศึกษาที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่พึงประสงค์ได้อย่างชัดเจน วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง มีความเป็นไปได้และสามารถเห็นแนวทางปฏิบัติที่จะดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จโดยคำนึงถึงกระบวนการที่จะไปให้ถึงจุดมุ่งหมายนั้นเป็นไปได้จริงและสอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมของแต่ละสถานศึกษา ทั้งในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยการรับความร่วมมือจากทุกฝ่ายทั้งในและนอกสถานศึกษา

2. ด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560: 132-133) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ประกอบด้วยสมรรถนะผู้นำเป็นคุณลักษณะของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญ อย่างมากมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพราะเป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงความรู้ความสามารถทักษะกระบวนการในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์ มีการทำงานเป็นทีม มีการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสามารถในการตัดสินใจ มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีความรู้ความสามารถ ไหวพริบสติปัญญา

สิปปนนท์ มั่งอะนะ และวิทยา จันทร์ศิลา (2560: 300-301) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง พบว่า ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง ผลการสร้างข้อสรุปเชิงทฤษฎีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูงจากทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิหลังจากการสนทนากลุ่มได้ให้ความเห็นว่า ข้อสรุปเชิงทฤษฎีภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูงประกอบด้วย ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ประกอบด้วย มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ หุ่่มเท เสียสละ มีวินัยในตนเอง เสมอต้นเสมอปลาย มีความรับผิดชอบสูง มีการทำงานรวดเร็วคล่องแคล่ว มีการทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีสัจจะพูดจริงทำจริง มีจิตวิญญาณของความเป็นครูสูงมีมารยาทอ่อนน้อมถ่อมตนมีความเป็นผู้นำและผู้ตามปฏิบัติงานที่ดี

Maxwell, 2011 (อ้างถึงใน วันดี อภิรักษ์ธนากร, 2555: 2) นิยามความหมายของภาวะผู้นำไว้อย่างน่าสนใจว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของ Influence หรือการผลักดันและ โน้มน้าวให้คนอื่นทำสิ่งต่าง ๆ หมายความว่า ถ้าหากคนเราผลักดันคนอื่นได้มากขึ้น ก็ย่อมเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีแนวคิดแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 5 ระดับ ระดับที่ 1 ตำแหน่งหน้าที่ (Position) เป็นจุดเริ่มต้นของการเป็นผู้นำ และต้องพัฒนาตนเองเนื่องจากเป็นภาวะผู้นำระดับต่ำที่สุดพลังโน้มน้าวหรือการจูงใจมาจากตำแหน่งหน้าที่เพียงอย่างเดียวที่ทำให้คนอื่นจำเป็นต้องทำตาม

New Zealand Ministry of Education, 2013 (อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556: 70-73) ได้สรุปว่า โมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership Model) เป็นโมเดล

ที่กล่าวถึงเรื่องของคุณภาพ (Qualities) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) ของผู้นำทางการศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องนำสถานศึกษาของตนเองเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตนเองในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน
- 2) ริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
- 3) สำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ E - Learning
- 4) พัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้
- 5) สร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ
- 6) พัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางการศึกษาได้แก่ ความสัมพันธ์ (Relationship) ซึ่งอยู่แกนกลาง และมีพื้นที่การปฏิบัติ (Areas of Practice) ประกอบด้วย วัฒนธรรม (Culture) ศาสตร์การสอน (Pedagogy) ระบบ (System) ความเป็นหุ้นส่วนและเครือข่าย (Partnership and Networks) รวมทั้งกิจกรรมภาวะผู้นำที่ประกอบด้วย การนำการเปลี่ยนแปลง (Leading Change) และการแก้ปัญหา (Problem Solving) และวงนอกที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Qualities of Effective Leadership) ด้านคุณภาพของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ที่สนับสนุนต่อการพัฒนาการสอนและผลลัพธ์การเรียนรู้ในโรงเรียน คือ ผู้นำต้องนำโดยยึดหลักคุณธรรมในการบริหาร มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นผู้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งต้องเป็นผู้นำทาง และเป็นผู้สนับสนุน

สรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างความรู้และการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญและความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ใฝ่หาวิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้เกิดผลสำเร็จต่อชีวิตและการทำงานที่มีคุณภาพ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ทุ่มเท เสียสละ มีวินัยในตนเอง เสมอต้นเสมอปลาย มีความรับผิดชอบสูง มีการทำงานรวดเร็วคล่องแคล่ว มีการทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งการพัฒนาตนเองทั้งร่างกายและจิตใจอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ฐิติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม (2560: 244-245) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่ารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ด้านความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มีการชี้แจงให้บุคลากรเห็นความสำคัญ ของการเปลี่ยนแปลงมีการระบุข้อกำหนดการปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานสามารถเป็นผู้ตามที่ดีได้ มีความเอาใจใส่ต่อการบริหารงานปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องที่ถูกต้องมีความสามารถในการใช้แรงจูงใจ

สิปปนนท์ มั่งอะนะ และวิทยา จันทรศิลา (2560: 300-301) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง พบว่า ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง ผลการสร้างข้อสรุปเชิงทฤษฎีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูงจากทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิหลังจาก

การสนทนากลุ่มได้ให้ความเห็นว่า ข้อสรุปเชิงทฤษฎีภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูงประกอบด้วย ด้านการสร้างแรงบันดาลใจประกอบด้วยควมมีวิาศิลป์ ความมีวิสัยทัศน์ ความเสียสละเวลาให้กับงาน การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การชื่นชมยินดีกับความสามารถและความสำเร็จของผู้อื่น การวางระบบบริหารจัดการทรัพยากรที่ดี

นฤมล คุณาแก้ว (2563: 51-52) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือ การใช้กลยุทธ์ เทคนิค วิธีการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็น ไปด้วยความเรียบร้อยและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ด้านการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ คือ ผู้บริหารมีกระบวนการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจให้บุคลากรในองค์กรเต็มใจ ยินดีให้ความร่วมมือในการทำงาน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อมอบรางวัลและเป็นกำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ณัฐณี มณีวรรณ (2563: 79-86) ได้ศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายาม ทศนคติของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง โดยใช้กระบวนการที่สอดคล้องกับโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสลับซับซ้อนในยุคปัจจุบัน เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง และพัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้จากการวิเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบไปด้วย ด้านการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการริเริ่มทดลองใหม่ ๆ ขึ้นโดยไม่มีการตำหนิใคร ให้กำลังใจ เอาใจใส่ และแสดงความขอบคุณในการมีส่วนร่วมของคนทั้งหลายและสร้างวัฒนธรรมการให้รางวัลเมื่อบรรลุเป้าหมาย สามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและคุณค่าของงานรวมถึงการปฏิบัติงานได้ พฤติกรรมการกระทำของผู้นำกับคำพูดมีความสอดคล้องกัน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความศรัทธา เชื่อถือ และปฏิบัติตามผู้นำ

George, 2010 (อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2561: 262) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 ควรมีคุณลักษณะพิเศษ เสริมพลังอำนาจ (Empowering) หากเป็นภาวะผู้นำตามสายการบังคับบัญชาจะมีการมอบอำนาจหน้าที่น้อยมากแต่สำหรับผู้นำศตวรรษที่ 21 จะมีการเสริมพลังอำนาจให้คนอื่น ๆ ในองค์กรในทุกระดับ รวมทั้งระบบความรับผิดชอบที่จะทำให้ผู้คนมีความผูกพันกับพันธกิจและค่านิยมขององค์กรร่วมกัน

สรุปได้ว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเสริมสร้างพลังเชิงบวกในการปฏิบัติงานให้แก่ครูบุคลากรในองค์กรเกิดความกระตือรือร้น เกิดแรงบันดาลใจอยากอุทิศตนและทุ่มเทความพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้จนสำเร็จด้วยความภาคภูมิใจ การชื่นชมยินดีกับความสามารถและความสำเร็จของครูบุคลากร เกื้อหนุนกระตุ้นจูงใจให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานที่ดี ในทุกๆด้าน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ

4. ด้านการสร้างสัมพันธ์

รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560: 132-133) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก สรุปว่าองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย มนุษย์สัมพันธ์ เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้นำหรือผู้บริหารจำเป็นต้องมี อธิษาศัยที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี สร้างความเลื่อมใสศรัทธาต่อผู้อื่นมีความสามารถในการเจรจาต่อรอง เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือเกิดการประสานงานที่ดีในการทำงานร่วมกัน เนื่องจากการบริหารต้องทำงานร่วมกับบุคคลหลายกลุ่ม เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายซึ่งประกอบด้วย บุคลิกภาพที่ดีการยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น สร้างเครือข่ายความร่วมมือ สร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์การ ความสามารถในการสื่อสารเจรจาต่อรอง และความน่าศรัทธายอมรับนับถือและไว้วางใจ

สิปปนนท์ มั่งอะนะ และวิทยา จันทรศิลา (2560: 300-301) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง พบว่า ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง ผลการสร้างข้อสรุปเชิงทฤษฎีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูงจากทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิหลังจากการสนทนากลุ่มได้ให้ความเห็นว่า ข้อสรุปเชิงทฤษฎีภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูงประกอบด้วย ด้านความมีมนุษย์สัมพันธ์ ประกอบด้วยการให้ความสำคัญในการเข้าชุมชน มีบุคลิกภาพที่ดีมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่อธิษาศัยดีเยี่ยมแยมแจ่มใส

นฤมล คูหาแก้ว (2563: 51-52) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือ การใช้กลยุทธ์ เทคนิค วิธีการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็น ไปด้วยความเรียบร้อยและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ด้านมนุษย์สัมพันธ์ คือ ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน แก้ไขปัญหาโดยไม่อคติ ยึดหลักการประนีประนอม มีการจัดโครงสร้างการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มอบหมายงานอย่างเสมอภาค ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ณัฐณี มณีวรรณ (2563: 79-86) ได้ศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายาม ทัศนคติของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง โดยใช้กระบวนการที่สอดคล้องกับโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสลับซับซ้อนในยุคปัจจุบัน เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง และพัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้จากการวิเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบไปด้วย ด้านการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญกับสมาชิกอย่างทั่วถึง ให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน มีแนวความคิดในการสร้างทีมงาน สร้างเครือข่าย เพราะทีมงานหรือเครือข่ายเหล่านี้จะเป็นปัจจัยผลักดันให้การบริหารงานสำเร็จลุล่วงได้อย่างรวดเร็ว โดยที่ผู้นำสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในองค์การและเครือข่าย

สร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดีของทีมงานให้เป็นไปได้ไปอย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคลากรทำงานออกมาได้ดี และนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพให้กับทีมงาน

George, 2010 (อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2561: 262) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 ควรมีคุณลักษณะพิเศษ คือ ให้บริการ (Serving) ดังคำกล่าวที่ว่า “ภาระหน้าที่แรกของผู้ผู้นำไม่ใช่เพื่อผู้ถือหุ้ แต่เพื่อลูกค้า” ทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ และคนงานเกิดแรงจูงใจที่จะก่อให้เกิดนวัตกรรม และการให้บริการลูกค้าที่เหนือกว่าอันเป็นหัวใจที่จะนำไปสู่ความเติบโตอย่างยั่งยืน และส่งผลต่อมูลค่าของผู้ถือหุ้ด้วย

Maxwell, 2011 (อ้างถึงใน วันดี อภิรักษ์ธนากร, 2555: 2) นิยามความหมายของภาวะผู้นำไว้อย่างน่าสนใจว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของ Influence หรือการผลักดันและ โน้มน้าวให้คนอื่นทำสิ่งต่าง ๆ หมายความว่า ถ้าหากคนเราผลักดันคนอื่นได้มากขึ้น ก็ย่อมเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีแนวคิดแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 5 ระดับ ระดับที่ 2 การยอมรับ (Permission) ผู้นำในระดับที่ 2 คือ ผู้นำโดยการสร้างสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้ได้การยอมรับ ในระดับที่สองถือว่าเป็นระดับเริ่มต้นของการเริ่มต้นเป็นผู้นำที่ดี การเป็นผู้นำนั้นจะต้องสร้างอิทธิพลต่อผู้ตามได้ กล่าวคือ ผู้ตามจะต้องยอมทำตามด้วยความเต็มใจ แต่ในระดับที่ 1 ผู้ตามยอมทำตามผู้นำแค่เพียงเพราะมีตำแหน่งเท่านั้น

New Zealand Ministry of Education, 2013 (อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556: 70-73) ได้สรุปว่า โมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership Model) เป็นโมเดลที่กล่าวถึงเรื่องของคุณภาพ (Qualities) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) ของผู้นำทางการศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องนำสถานศึกษาของตนเองเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตนเองในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน
- 2) ริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
- 3) สำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ E - Learning
- 4) พัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้
- 5) สร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ
- 6) พัฒนาคณะอื่นให้เป็นผู้นำ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางการศึกษาได้แก่ ความสัมพันธ์ (Relationship) ซึ่งอยู่แกนกลาง และมีพื้นที่การปฏิบัติ (Areas of Practice) ประกอบด้วย วัฒนธรรม (Culture) ศาสตร์การสอน (Pedagogy) ระบบ (System) ความเป็นหุ้นส่วนและเครือข่าย (Partnership and Networks) รวมทั้งกิจกรรมภาวะผู้นำที่ประกอบด้วย การนำการเปลี่ยนแปลง (Leading Change) และการแก้ปัญหา (Problem Solving) และวงนอกที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Qualities of Effective Leadership) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ (Relationship) ลักษณะของความสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยลักษณะของความสัมพันธ์นี้จะตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เช่น แสดงความสนใจและสร้างแรงบันดาลใจ ให้เกิดกับบุคลากร กระตุ้นให้พวกเขาแสดงบทบาทใหม่ ๆ และสร้างโอกาสให้มีการพัฒนาวิชาชีพและสร้างสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

สร้างระบบการประเมินผลงานที่เปิดเผยและโปร่งใส มีการนิเทศชั้นเรียนที่กระตุ้นบรรยากาศการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ และกระตุ้นให้มีการผลิตนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

สรุปได้ว่า ด้านการสร้างสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีให้เกิดขึ้นกับคนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เอาใจใส่ในทุกข้อทุกข์ของผู้ร่วมงาน มีความจริงใจ มีความยุติธรรม ไม่ใช้อำนาจในการแก้ปัญหา มีความโอบอ้อมอารี เป็นกันเอง ยกย่องให้เกียรติผู้ร่วมงาน สร้างความเข้าใจอันดีและความสามัคคีก่อให้เกิดความรักใคร่และความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน

5. ด้านการเปลี่ยนแปลง

รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560: 132-133) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก สรุปว่าองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย การบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยอาศัยหลักการ และเทคนิควิธีการบริหารที่หลากหลายภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตลอดเวลาซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญ อีกประการหนึ่งที่ยู้นำหรือผู้บริหารจะต้องนำพาให้สถานศึกษาก้าวผ่านสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีทั้งอิทธิพลภายในและภายนอกที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์ ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง ความสามารถในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความสามารถในการบริหารแบบกระจายอำนาจ ความสามารถในการบริหารความเสี่ยง และความเข้าใจความเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

ฐิติพร หงษ์ไต่ และสุวรรณ นาคพนม (2560: 244-245) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่ารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ด้านผู้นำในการเปลี่ยนแปลงพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ มีทักษะการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ได้ผลสำเร็จ กล้าคิด กล้าตัดสินใจและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง มีปฏิภาณไหวพริบดี แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพเป็นนักประเมินที่ตีปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดีมีการปรับปรุงแผนในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความรู้รอบตัวผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรมีภาวะผู้นำมีความรับผิดชอบสูงมีการบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และการพัฒนาแผนงาน มีความทะเยอทะยาน มีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการมีความมั่นคงทางอารมณ์มีการปรับตัวได้เร็ว

สิปปนนท์ มั่งอะนะ และวิทยา จันทร์ศิลา (2560: 300-301) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง พบว่า ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง ผลการสร้างข้อสรุปเชิงทฤษฎีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูงจากทัศนคติของผู้ทรงคุณวุฒิหลังจากการสนทนากลุ่มได้ให้ความเห็นว่า ข้อสรุปเชิงทฤษฎีภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูงประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติงานประกอบด้วยการทำงานเชิงรุก

ความสามารถในการระดมทรัพยากร ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ความซื่อสัตย์สุจริต ความอดทนต่อความยากลำบาก มีเหตุผลในการปฏิบัติงาน การทำงานที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของนักเรียนเป็นที่ตั้ง ความกล้าคิด กล้าตัดสินใจและกล้าลงมือทำ

New Zealand Ministry of Education, 2013 (อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2556: 70-73) ได้สรุปว่า โมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership Model) เป็นโมเดลที่กล่าวถึงเรื่องของคุณภาพ (Qualities) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) ของผู้นำทางการศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องนำสถานศึกษาของตนเองเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตนเองในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน
- 2) ริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
- 3) สำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ E - Learning
- 4) พัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้
- 5) สร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ
- 6) พัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางการศึกษาได้แก่ ความสัมพันธ์ (Relationship) ซึ่งอยู่แกนกลาง และมีพื้นที่การปฏิบัติ (Areas of Practice) ประกอบด้วย วัฒนธรรม (Culture) ศาสตร์การสอน (Pedagogy) ระบบ (System) ความเป็นหุ้นส่วนและเครือข่าย (Partnership and Networks) รวมทั้งกิจกรรมภาวะผู้นำที่ประกอบด้วย การนำการเปลี่ยนแปลง (Leading Change) และการแก้ปัญหา (Problem Solving) และวงนอกที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Qualities of Effective Leadership) ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง (Leading Change) ผู้บริหารต้องมีทักษะและความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์และการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ตระหนักถึงศักยภาพของสถานศึกษาต่อการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ด้านการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยเปลี่ยนสภาพหรือการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จึงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจและมองเห็นถึงแง่มุมใหม่ ๆ ในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร

การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา

1. ความหมายของความสุข

มีนักวิชาการหลากหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของความสุข ไว้ดังนี้

กึ่งทอง กิจจันนธ์ (2557: 11) ได้ให้ความหมายของความสุข หมายถึง สภาวะที่คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำรงชีวิตอย่างมีดุลยภาพทั้งจิต กาย ปัญญา ที่เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมอย่าง เป็นองค์กรและสัมพันธ์กัน ได้ถูกต้องดึงนำไปสู่การอยู่เย็นเป็นสุข คือ การอยู่ร่วมกันอย่างสันติระหว่างคนกับคน และระหว่างคนกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สุวารีศิริ ภูเปี่ยมสินธุ์ (2557: 48) ความหมายความสุข คือ มุมมองในด้านศาสนา ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ความสุขจะช่วยทำให้ ชีวิตมนุษย์ดีขึ้น ด้วยเจตนาที่กระทำลงไป ไม่ได้เกิดจากความรู้สึกพึงพอใจเพียงอย่างเดียว แต่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม และการรับรู้คุณค่าของชีวิตที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็ความสุขทางกาย หรือจิตใจ ความสุขในมุมมองด้านจิตวิทยา สรุปได้ว่า ความสุขและสุขภาพจิต เป็นเรื่องเดียวกัน เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความเครียด สุขภาพจิต เป็นสภาวะความสมบูรณ์ของจิตใจมีอารมณ์ด้านบวก ด้านลบแต่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ต่างๆ ในสังคม ตลอดจนทำประโยชน์ให้ตนเอง และสังคมได้อย่างมีความสุข สุขภาพกายดีย่อมมาจากสุขภาพจิตที่ดี ความสุขในมุมมองเชิงเศรษฐศาสตร์ เชื่อว่า ความสุขจะมีเมื่อมีรายได้มากขึ้น และมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

เมธชาพร พังลักษณ์ (2559: 15) ให้ความหมายความสุข ไว้ว่า ความสุข หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกหรือภาวะอารมณ์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งความสุข มีคำใช้สื่อความหมายได้หลายคำ เช่น ความสุข ความพึงพอใจและความสนุกสนานซึ่งในแต่ละคำที่ใช้เรียกมีความหมายใกล้เคียงกัน ความสุขจะเป็นลักษณะทางอารมณ์ ความรู้สึกที่แสดงออกทางพฤติกรรมค่อนข้างคงทนยาวนาน ซึ่งความพอใจจะเป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้นในลักษณะที่ต้องมีสิ่งที่มากระทำหรือมีผลกระทบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในอารมณ์ของบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกที่มีความสุข ส่วนความสนุกสนานส่วนมากจะเป็นลักษณะของอารมณ์ที่เกิดขึ้นในขณะที่ดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งมีลักษณะคงที่ไม่เปลี่ยนแปลงได้ง่าย

นิเวศน์ เหมวชิรวรากร (2560) ได้แบ่งความสุขของมนุษย์ออกเป็น 2 ส่วน คือ ความสุขระยะสั้น และ ความสุขระยะยาว ความสุขระยะสั้น ได้แก่ ความพึงพอใจที่ได้รับในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ถ้าสิ่งที่ทำนั้นสนุก ทำท่ายและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย มนุษย์ก็มีความสุข ซึ่งบางทีการไม่ทำอะไรเลย นอนนิ่งเฉย ๆ ก็ทำให้มีความสุขได้เช่นเดียวกัน หรือแม้แต่การกินหรือดื่มเครื่องดื่มมีแอลกอฮอล์ การสูบบุหรี่ การเสพยาเสพติดก็เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสุขได้ แต่ความสุขเหล่านี้จะเป็นความสุขสั้น ๆ หลังจากนั้นร่างกายก็จะปรับตัวกลับสู่ภาวะปกติและอาจนำไปสู่ความทุกข์ระยะยาวในอนาคตได้ ส่วนความสุขระยะยาวขึ้นอยู่กับการณ์ที่มนุษย์สามารถบรรลุเป้าหมายที่มีความหมายในชีวิตได้ เป้าหมายที่มีความหมายของแต่ละคนก็แตกต่างกัน แม้ว่าจะมีบางสิ่งบางอย่างร่วมกันอยู่ คนบางคนอาจคิดถึงเรื่องของเงิน อำนาจ ชื่อเสียง การได้สร้างคุณูปการให้กับสังคมหรือคนอื่น บางคนอาจคิดถึงเรื่องของการทำความดีตามหลักศาสนาหรือการได้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของ

ศาสนา เช่น การบรรลุนิพพาน หรือการเข้าถึงพระเจ้า เป็นต้น ใครก็ตามที่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เขาก็จะมีแนวโน้มที่จะมีความสุขมากขึ้น

สรุปได้ว่า ความสุข หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกหรือภาวะอารมณ์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ความสุขจะเป็นลักษณะทางอารมณ์ ความรู้สึกที่แสดงออกทางพฤติกรรมค่อนข้างคงทนยาวนาน ซึ่งความพอใจ จะเป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้นในลักษณะที่ต้องมีสิ่งที่มากระทำหรือมีผลกระทบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในอารมณ์ของบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกที่มีความสุข ส่วนความสนุกสนาน ส่วนมากจะเป็นลักษณะของอารมณ์ที่เกิดขึ้นในขณะที่ดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งมีลักษณะคงที่ไม่เปลี่ยนแปลงได้ง่าย

2. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

มีนักวิชาการหลากหลายท่านที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ไว้ดังนี้

กัญจนพร ยืนนาน (2557: 12) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือ ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานรวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวกและด้านลบจากการใช้ชีวิต อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน รวมถึงรู้สึกพอใจงานที่ตนเองรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

สุวารีศิริ ภูเปี่ยมสินธุ์ (2557: 53) กล่าวไว้ว่า ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ ซึ่งความสุขของแต่ละคนก็มีความหมายที่แตกต่างกัน เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการ และความเป็นอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมือนกันและมีความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล รวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวก และด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน รวมถึงรู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นความรู้สึกชื่นชอบ หรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ

ศศิธร เหล่าเที่ยง (2557: 988) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของพนักงานขณะทำงานที่มีต่องานที่ทำ ประกอบด้วยความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งความสุขในการทำงานเกิดจากการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักรู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำให้เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวกและผลงานที่ออกมานั้นตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งปรากฏรวมอยู่ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1954: 80-92) ประกอบด้วยลำดับขั้นความต้องการ 5 ระดับโดยเรียงลำดับตามความสำคัญจากความต้องการขั้นพื้นฐานไปสู่ความต้องการขั้นสูงคือ 1) ความต้องการทางด้านกายภาพ เป็นความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต 2) ความต้องการทางด้านความปลอดภัยมั่นคง 3) ความต้องการทางสังคม 4) ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม และ 5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต กล่าวคือ มนุษย์ต้องการมีหน้าที่การงานที่ดีเพื่อจะได้มีเงินทองซื้อปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต เมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับ

ที่สูงขึ้นก็จะตามมา คือ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

เมธาพร ผังลักษณ์ (2559: 17) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่ครูได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน รู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานที่ทำมีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากครูในโรงเรียนและผู้บังคับบัญชา มีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในองค์การอย่างมีความสุข โดยมีองค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงานการเป็นที่ยอมรับ

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2560: 32) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลาย ดังนี้

1) ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย คือ ความมั่นคง ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนขั้นในตำแหน่ง การงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเพศชายมีความต้องการเรื่องนี้มากกว่าเพศหญิง

3) สถานที่ทำงานและการจัดการ หมายถึง สภาพที่ทำงาน ทั้งลักษณะทางกายภาพโดยทั่วไป และลักษณะของการจัดการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานนั้น ๆ รวมถึงชื่อเสียงของสถานที่ทำงานนั้นด้วย

4) อัตราค่าจ้างที่ได้รับ ผู้ปฏิบัติงานชายจะให้ความสำคัญกับค่าจ้างมากกว่า ผู้ปฏิบัติงานหญิง และผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชนจะให้ความสำคัญในเรื่องค่าจ้างมากกว่า ผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ

5) ลักษณะงานที่ทำ คือ ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งมี ลักษณะเฉพาะแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร งานบริการ เป็นต้น ซึ่งสัมพันธ์กับ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมาก หากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ

6) การนิเทศงาน หมายถึง การติดตามดูแลให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจต่องานได้ ซึ่งสาเหตุหนึ่งในการย้ายงานหรือลาออกจากงานอาจมาจากการนิเทศงานไม่ดี

7) ลักษณะทางสังคม การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น

8) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสง เสียง การถ่ายเทอากาศ การจัดชั่วโมงการทำงาน ฯลฯ ในด้านนี้ผู้หญิงจะให้ความสำคัญมากกว่าผู้ชาย

9) สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ สวัสดิการต่าง ๆ

10) บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน สถานที่ทำงาน สะอาด รู้สึกปลอดภัย ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มที่ ประสิทธิภาพ

11) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถเข้ากับทุกคนเข้ากับทุกระดับได้

12) การยอมรับนับถือ มีการปฏิบัติที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความจริงใจต่อกัน

13) การสื่อสาร รวดเร็วทันเหตุการณ์

14) การพัฒนาตน เป็นการพัฒนาตนเองในเรื่องความรู้โอกาสในการสร้างความก้าวหน้า การได้เข้ารับการอบรมในโครงการต่างๆ

วรางคณา คงศีล และธนสุวิทย์ ทับทิมรัญรักษ์ (2561: 151) ความสุขในการทำงานเป็นเรื่องของจิตใจหากมีความพึงพอใจต่องานแล้ว ไม่ว่าจะงานนั้นจะมีลักษณะเป็นเช่นไร เมื่อมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ หากแค่เริ่มต้นด้วยความพึงพอใจก็จะปฏิบัติงานได้อย่างดี แม้จะมีอุปสรรคก็ไม่ท้อถอยถ้าบุคลากรมีความภาคภูมิใจที่จะรับรู้ถึงคุณค่าในงานนั้น หากองค์กรนั้นที่ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคลากรต่อองค์กรเป็นการรักษาบุคลากรที่มี ความสามารถไว้กับองค์กร ควรเริ่มจากการที่บุคลากรในองค์กรเปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่าง กล่าวที่จะเผชิญกับความขัดแย้งหรือความท้าทาย ความรับผิดชอบโดยพิจารณาไตร่ตรองสถานการณ์ขององค์กรตามความเป็นจริงเพื่อค้นหาวิธีใหม่ในการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรอย่างมีความสุข ไม่ยึดติดกับวิธีการแบบเดิม และพร้อมที่จะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและในอนาคตอย่างมั่นคง

กอปรสาณ อภัยภักดี (2563: 322) กล่าวไว้ว่า ความสุขของคนทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เกิดจากองค์ประกอบหลายประการด้วย ดังนี้

- 1) ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย และการมีโอกาสนำหน้าในการทำงาน
- 2) การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร
- 3) เกียรติยศของขององค์กร หรือการมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับขององค์กร
- 4) อัตราค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม
- 5) ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจน และมีการจัดการอย่างมืออาชีพ
- 6) การนิเทศงาน การติดตามงาน การให้คำปรึกษาและการให้ความช่วยเหลือจากผู้

อาวุโสในหน่วยงานอย่างเหมาะสม

- 7) ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรมีลักษณะเป็นกัลยาณมิตร
- 8) สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมทาง กายภาพ เช่น ลักษณะของแสงเสียง การถ่ายเทอากาศ การจัดชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น
- 9) เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ช่วยในการทำงานมีความพร้อม ทันสมัย
- 10) การให้เกียรติและการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน
- 11) การสื่อสารในองค์กรชัดเจนและถูกต้อง
- 12) มีการพัฒนาตนให้เหมาะกับงานอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน คือ ความรู้สึกของคนที่มีต่องานที่ทำโดยเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเป็นความรู้สึกในเชิงบวก ไม่ว่าจะเป็นความพึงพอใจในงานที่ทำ ความพึงพอใจในองค์กร หรือความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานก็สามารถนำมาซึ่งความสุขในการทำงานด้วยเช่นกัน

3. การวัดความสุขในการทำงาน

จากความหมายของความสุขในการทำงานซึ่งเป็นอารมณ์ ความรู้สึกของบุคคลทั้งด้านลบและด้านบวกที่มีต่อการทำงาน โดยมีสิ่งบ่งชี้ในหลายลักษณะ ดังนั้นการวัดความสุขในการทำงานจึงวัดสิ่งที่แสดงถึงความรู้สึกที่มีต่อการทำงานของบุคคล ในประเด็นดังนี้

ธิดารักษ์ ลือชา และกฤษฎาภรณ์ ยูงทอง (2560: 12-14) กล่าวว่าไว้ว่า ความสุขในการทำงานซึ่งเป็นอารมณ์ ความรู้สึกของบุคคลทั้งด้านลบและด้านบวกที่มีต่อการทำงาน โดยมีสิ่งบ่งชี้ในหลายลักษณะ ดังนั้นการวัดความสุขในการทำงานจึงวัดสิ่งที่แสดงถึงความรู้สึกที่มีต่อการทำงานของบุคคลในประเด็นดังนี้

1) การวัดอารมณ์ ความรู้สึกด้านบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นการวัดความสุขในการทำงานโดยวัดจากอารมณ์ ความรู้สึกด้านบวกของบุคคลในการทำงาน โดยวัดจากสิ่งบ่งชี้ต่อไปนี้

1.1) ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นความพอใจหรืออารมณ์เชิงบวกที่เกิดจากการประเมินงานของบุคคลหรือประสบการณ์ในการทำงานของบุคคลความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละบุคคลมีระดับที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับสิ่งที่บุคคลพิจารณา

1.2) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง การที่บุคคลยึดมั่นในองค์กรของตน ยอมรับเป้าหมายขององค์กร ทุ่มเทความพยายามในการทำงาน รวมทั้งมีความรู้สึกอยากที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

1.3) ความทุ่มเทในการทำงาน (Job Involvement) คือ ระดับความสนใจในงาน ระดับการเสียสละเวลาและแรงกายให้กับงาน เห็นว่างานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในชีวิตตนเอง เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานผลของการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อภาพลักษณ์ของตนเอง ทำให้ตนเองรู้สึกมีคุณค่า บุคคลจึงมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่

1.4) ความผูกพันในงาน (Work Engagement) คือ สภาวะทางจิตใจด้านบวกที่มีต่องานซึ่งแสดงออกมาใน 3 ลักษณะ คือ ความกระตือรือร้น (Vigor) การอุทิศตน (Dedication) และความมุ่งมั่นในงาน (Absorption) บุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีความมุ่งมั่นในงาน (Absorption) ซึ่งก็คือการคร่ำเคร่งอยู่กับงานและมีความสุขในการทำงาน ดังนั้นบุคคลที่มีความผูกพันในงานจึงเป็นบุคคลที่มีความสุขในการทำงาน ความผูกพันในงานจึงเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงถึงความสุขในการทำงานของบุคคล

1.5) ความเจริญก้าวหน้าในงาน (Thriving) คือ การเติบโต การพัฒนาและการมีพลัง ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ตรงกันข้ามกับสภาวะการหยุดนิ่งหรือความรู้สึกว่างเปล่าความเจริญก้าวหน้าในงานประกอบด้วยประสบการณ์ด้านพลังชีวิตในการทำงาน (Vitality) และการเรียนรู้ในการทำงาน (Learning) ความเจริญก้าวหน้าในงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคคล

1.6) ความกระปรี้กระเปร่าในการทำงาน (Vigor) หมายถึง อารมณ์เชิงบวกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการมีพลังในการทำงาน ซึ่งพลังดังกล่าวแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ พลังทางกาย (Physical Strength) คือ ความแข็งแรงของร่างกายพลังทางอารมณ์ (Emotional Energy) คือ ความสามารถในการแสดงอารมณ์ของบุคคลและพลังทางความคิด (Cognitive Liveliness) คือ การมีความคิดที่แคล่วคล่องว่องไว

1.7) การวัดความสุขในการทำงานตามแนวคิดความสุขสามารถดำเนินการได้โดยใช้ HAPPINOMETER ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวัดติดตามและประเมินผลความสุขคนทำงานตามแนวคิดของ “ความสุข 8 ประการ” และ “องค์กรแห่งความสุข: Happy Workplace” แต่เพิ่มอีก 1 มิติ

เป็นความสุข 9 มิติ โดยมิติที่ 9 คือ Happy Work-life เป็นมิติที่เน้นการวัดผลความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์ความสุข 9 มิติของ HAPPINOMETER มีตัวชี้วัดทั้งหมดรวม 56 ตัวชี้วัด

2) การวัดอารมณ์ ความรู้สึกด้านลบของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นการวัดความสุขในการทำงานของบุคคลโดยวัดจากระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (Burn Out) ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน คือ การเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาวะไม่พึงพอใจในการทำหน้าที่ปกติซึ่งสภาวะไม่พึงพอใจดังกล่าวเกิดได้ทั้งในลักษณะความไม่พึงพอใจต่อบุคคลและความไม่พึงพอใจต่อองค์การ ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมีองค์ประกอบ 3 คือ ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotion Exhaustion) ความรู้สึกลดความเป็นบุคคลในผู้อื่น (Depersonalization) และการรู้สึกว่าตนไม่ประสบความสำเร็จ

Delamotte and Takezawa (1984) กล่าวว่า ในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งวัดจากความพึงพอใจหรือความสุขคนทำงาน มีดังนี้

1) ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน อาทิ คนทำงานมีโอกาสตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับการทำงาน หรือมีความพึงพอใจในการทำงาน

2) นิยามคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3) สถานประกอบการควรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากเมื่อคนทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีสถานประกอบการก็จะได้รับการทำงานที่ดีขึ้น

สรุปได้ว่า การวัดความสุขในการทำงานเป็นการวัดอารมณ์ ความรู้สึก ความพึงพอใจของคนต่องานที่ทำ สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน และด้านอื่น ๆ

4. ความหมายขององค์กรแห่งความสุข

มีนักวิชาการหลากหลายท่านที่ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุข ไว้ดังนี้

บุรินทร์ เทพสาร (2557: 24) ได้ให้ความหมายของคำว่า องค์กรแห่งความสุขคือ สถานที่ทำงานแห่งความสุขที่มีวิสัยทัศน์เป้าหมายคือคนทำงานมีความสุขต้องให้คนเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร เมื่อไหร่ที่ให้ความสำคัญกับคน จะได้คนที่เสียสละและจงรักภักดีกับองค์กรประกอบกับที่ทำงานน่าอยู่จะทำให้เกิดความสุขกายสุขใจในที่ทำงานต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานส่งผลให้ชุมชนสมานฉันท์คนมีความรักและสามัคคีเกิดขึ้นในองค์กร

วรรณภา ลือกิตินันท์ (2557: 6) ได้ให้ความหมายของคำว่า องค์กรสุขภาวะ คือการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อใช้ส่งเสริมคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร ตลอดจนส่งเสริมพนักงานมีความสุขในการทำงานซึ่งประโยชน์ของการสร้างความสุขในที่ทำงานจะทำให้พนักงานมีความสุขในการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความมั่นคงในอาชีพ เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้นและรู้จักบำเพ็ญประโยชน์ทั้งต่อตนเองครอบครัวสถานประกอบการและชุมชน

สวีสนา ไชยแสนย์ (2558: 19) ให้ความหมายของคำว่า องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่พร้อมจะใช้กฎแห่งความเป็น 8 ประการไขเปิดประตูเพื่อเข้าไปสู่ความสุขสันต์ที่แท้จริงขององค์กร องค์กร คือศูนย์รวมของบุคคลที่รวมกันเป็นหน่วยงานเดียวกัน และดำเนินกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ฉะนั้น องค์กรต้องเป็นองค์กรมีชีวิตเมื่อเราเปิดตาเปิดใจ ยอมรับความคิดใหม่ แนวคิดใหม่ ๆ มุมมองใหม่ๆ องค์กรในอนาคตคือองค์กรที่ต้องพบกับยุคความเปลี่ยนแปลง และความท้าทายที่ไม่สิ้นสุด องค์กรจึงต้องเป็นองค์กรที่ตื่นตัวตลอดเวลา และเป็นองค์กรที่พร้อมจะเรียนรู้ได้ตลอดเวลา การเดินทางไปถึงองค์กรแห่งความสุขมีความท้าทาย หรืออันตรายต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรค คนในองค์กรพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงหรือยังซึ่งคนคือส่วนสำคัญที่จะพาองค์กรประสบความสำเร็จ ทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่องค์กรต้องตระหนัก ทรัพยากรมนุษย์ คือสิ่งมีคุณค่า มีเกียรติภูมิซึ่งมีอยู่ในตัวมนุษย์ ประกอบด้วยความรู้ความสามารถความคิดเห็นต่างๆ ที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ แต่ละคนจะมีทรัพยากรที่ต่างกันมาก ซึ่งในปัจจุบันทุกองค์กรมีหน้าที่สิ่งหนึ่งคืองานบริการ ไม่ว่าจะราชการหรือเอกชน งานผลิตสินค้า ซึ่งมีค่าหนึ่งว่าการสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าหรือผู้บริการ มีหลายองค์กร ที่เสียเวลาไปกับการทำระบบมาตรฐานต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็น ISO 9000, ISO 18000 ทั้งหมดนี้เป็นเปลือกทั้งนั้น เป็นเปลือกที่สร้างขึ้นมาเพื่อจะบอกว่าองค์กรพร้อมแล้วสำหรับการให้บริการที่ดีที่สุด เมื่อมีระบบใหม่ ๆ เข้ามาก็ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามระบบ เพื่อให้เกิดคำว่า “คน” ซึ่งมีระบบจัดการที่เรียกว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (Human Resource Management-HRM) ซึ่งก็คือการจัดการ โดยการสร้างคุณภาพชีวิต หรือความสุขให้เกิดในองค์กร และสร้างความสัมพันธ์อย่างมีความสุขของคนในองค์กร ฉะนั้นต้องมีทักษะการทำงานทักษะการใช้ชีวิตต้องสร้างสมดุลชีวิตของคนในองค์กรให้เกิด องค์กรต้องการคนที่ดีและมีความสุข องค์กรต้องสร้างทักษะ หรือว่าสมดุลของการใช้ชีวิตให้เหมาะสม

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2559: 23) ให้ความหมายคำว่า องค์กรแห่งความสุข คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนาพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วยคนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่ายุ่ และชุมชนสมานฉันท์ การสร้างองค์กรแห่งความสุขจึงต้องดำเนินการพัฒนาทั้ง 3 ด้าน จะพัฒนาเฉพาะด้านความสุขของพนักงานอย่างเดียวไม่ได้

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่ส่งเสริมสนับสนุนและสามารถกระตุ้น จูงใจ สร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้ทุกคนในองค์กร สร้างความรู้สึกรักให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางสำคัญในการสร้างความสุขจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม ทรัพยากรด้านสุขภาพในที่ทำงาน รวมถึงการเชื่อมโยงกับชุมชน

5. ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข

มีนักวิชาการหลากหลายท่านที่ได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข ไว้ดังนี้ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2559) ได้กล่าวว่า การเป็น องค์กรแห่งความสุขมีความสำคัญและเกิดประโยชน์ทั้งต่อ พนักงาน องค์กร สังคม ลดความเหลื่อมล้ำ

ต่าง ๆ ภายในองค์กร สร้างจริยธรรมในการบริหารงาน ส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร รวมถึงส่งเสริมสิทธิของพนักงาน ในมุมมองของพนักงานสามารถเรียนรู้สิทธิที่ตนเองควรได้รับตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้การเป็นองค์กรแห่งความสุขยังเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลก ปกป้องสิทธิ และเสรีและส่งเสริมสวัสดิการของพนักงานมากขึ้น กอปรกับส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ดังนั้นองค์กรจึงต้องส่งเสริมสิทธิของพนักงาน มาตรฐานการทำงาน สิ่งแวดล้อม และบริหารองค์กร ด้วยความโปร่งใส เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อองค์กร ครอบคลุม ชุมชน และสังคมให้มีความสุขที่ยั่งยืนต่อไป

กกกร ชลายุรัมย์ และอริวัฒน์ เจียวิวรรณ์กุล (2556) ได้กล่าวว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุข มีความสำคัญ โดยถือเป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีการส่งเสริมและ พัฒนานโยบาย การสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิต คนทำงาน โดยเป็นความจริงที่ว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ก็ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการ หรือผลผลิตขององค์กร ความผูกพันในครอบครัว ชุมชน รวมถึงส่งผลต่อสังคมให้มีความสุขที่ยั่งยืน

กอปรลาภ อภัยภักดี (2563: 329) กล่าวว่า องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีผลมาจากความสุขของคนในองค์กรก่อน ซึ่งเป็นปัจจัยแรกที่องค์กรต้องคำนึงถึง เพราะฉะนั้น องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้กิจการงานดำเนินไปอย่างราบรื่น เมื่อคนในองค์กรมีความสุข สนุกกับสิ่งที่ตัวเองทำ เกิดความภูมิใจและเห็นคุณค่าของงาน ก็ยิ่งช่วยกันขับเคลื่อนงานขององค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่ย่อท้อ เมื่อนั้นประสิทธิภาพขององค์กร จะเห็นได้ชัดทันที

Gray, 2007 (อ้างถึงใน ฐพงษ์ น้อยโคตร, 2565: 49) ได้ผลการทดลองพบว่า “ในการสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ประกอบไปด้วยความสุขล้วน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน หากว่าพนักงานในองค์กรนั้นเกิดความรู้สึกถึงความสุขและความสบายใจของบรรยากาศการทำงานในองค์กร ก็จะช่วยส่งผลให้สามารถสร้างผลงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น ความสุขกับผลประกอบการขององค์กรนั้นจึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นคล้อยตามกัน”

องค์การอนามัยโลก ให้เหตุผลที่องค์กรควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ดังนี้ (Burton, 2010 อ้างถึงใน ฐพงษ์ น้อยโคตร, 2565: 49)

1) เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน เนื่องจากหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานเพียงอย่างเดียวจะทำให้พนักงานเครียด องค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน นอกจากนี้ แนวโน้มของการบริหารงานยังพยายามลดความเหลื่อมล้ำต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมความเท่าเทียมกันของผู้ชายและผู้หญิง ปัจจุบันกฎหมายได้ปกป้องสิทธิและเสรีภาพ และส่งเสริมสวัสดิการของพนักงานมากขึ้น ประกอบกับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานกลายเป็นเงื่อนไขทางการค้า ดังนั้นองค์กรต้องส่งเสริมสิทธิของพนักงาน มาตรฐานการทำงาน สิ่งแวดล้อม และบริหารองค์กรด้วย ความโปร่งใสในมุมมองของพนักงาน พนักงานเรียนรู้สิทธิที่ตนเองควรได้รับซึ่งต้องได้ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้พนักงานไม่เพียงต้องการ

ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมใน การทำงานที่ดีเท่านั้น แต่ยังต้องการความเป็นอยู่ (ทั้งของตนเอง ชุมชนและสังคม) ที่ยั่งยืน

2) เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากในระยะยาว ความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพ (ทั้งด้านร่างกาย จิตใจและความพึงพอใจในการทำงาน) และความปลอดภัยของพนักงาน

นอกจากนี้ National Heart Foundation of Australia, 2011 (อ้างถึงใน ญัตติพวงษ์ น้อยโคตร, 2565: 49) ได้นำเสนอ เพิ่มเติมว่า องค์กรแห่งความสุขช่วยลดการลาออก การขาดงาน การป่วยของพนักงาน ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รวมถึงช่วยให้พนักงานมีคุณธรรม มีแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจ ความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์กร และทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

3) กฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการ โดยประเทศส่วนใหญ่มีกฎหมาย เพื่อปกป้องสิทธิเสรีภาพของพนักงาน อย่างน้อยที่สุดคือป้องกันพนักงานจากอันตรายจากการทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงค่าปรับและการเรียกร้องของพนักงาน องค์กรควรดำเนินการเชิงรุกด้วยการให้ความสำคัญต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีแก่พนักงาน ซึ่งเป็นกรอบของกฎหมาย แรงงานที่ได้รับการความนิยมในประเทศต่าง ๆ

4) องค์กรแห่งความสุขเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลก เนื่องจากทั้งองค์กรอนามัยโลก (WHO) เห็นว่า แรงงานทั่วโลกยังมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี ดังนั้นจึงพยายามส่งเสริมเงื่อนไขในการทำงานที่ดีให้แก่ แรงงานทั้งในกลุ่มผู้หญิง เด็กและผู้ชาย

National Heart Foundation of Australia (2011) ได้กล่าวถึง ความสำคัญการเป็นองค์กรแห่งความสุข ว่า 1) องค์กรแห่งความสุขช่วยลดการลาออก การขาดงาน การป่วยของพนักงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รวมถึงการให้พนักงานมีคุณธรรม มีแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจ ความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์กร และทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น 2) กฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการ โดยประเทศส่วนใหญ่ มีกฎหมายเพื่อปกป้องสิทธิเสรีภาพของพนักงาน อย่างน้อยที่สุด คือ ป้องกันพนักงานจากอันตรายจากการทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงค่าปรับและการเรียกร้องของพนักงาน องค์กรควรดำเนินการเชิงรุกด้วยการให้ความสำคัญต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ซึ่งเป็นกรอบของกฎหมาย แรงงานที่ได้รับการความนิยมในประเทศต่าง ๆ และ 3) องค์กรแห่งความสุขเป็นกรอบการบริหารทรัพยากร บุคคลระดับโลก เนื่องจากทั้งองค์กรอนามัยโลก (Who) และองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ต่างเห็นว่าแรงงานทั่วโลกยังมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี ดังนั้นจึงพยายาม ส่งเสริมเงื่อนไขในการทำงานที่ดีให้แก่แรงงานทั้งในกลุ่มผู้หญิง เด็ก และผู้ชาย

สรุปได้ว่า ความสำคัญการเป็นองค์กรแห่งความสุขนั้นเป็นการสร้างสุขภาวะที่ดีในองค์กร สามารถช่วยให้พนักงานมีคุณธรรม มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจ ความรัก ความผูกพันต่อ องค์กร ช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์กรและทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น การสร้างความสุขในที่ทำงานนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการสร้างสรรคทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมี

ประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงานและสภาพแวดล้อม ลดความขัดแย้งในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานให้มีแนวโน้มที่ดีและทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

6. แนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552: 2-13) ได้เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข HAPPY 8 ความสุขแปดประการ คือ แนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ผ่านความสุขในโลกสามใบที่ทับซ้อนกันอยู่โลกส่วนตัวของมนุษย์ โลกครอบครัวของมนุษย์ และโลกสังคมของมนุษย์ เพื่อที่จะมองความสุขของมนุษย์ทั่วไปว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้างและจะจัดการได้อย่างไรโดยชีวิตวงรอบที่ตัวคน แล้วก็วงรอบของครอบครัวแล้วก็วงรอบของสังคม ซึ่งในส่วนของสังคมเรา แบ่งเป็นส่วนสังคมภายในองค์กรกับนอกองค์กร มองความสุขเป็นสามส่วน คือ ความสุขของตัวเอง ความสุขของครอบครัว ความสุขขององค์กรและสังคม ความเป็นจริงแล้วมนุษย์ของเราควรจะมีมีความสุขอะไรบ้างในระดับตัวเอง ความสุขระดับครอบครัวแล้วก็ระดับสังคม ดังนั้นคนที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่เป็นภาระแก่ใคร มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพในงานตนเอง รักและดูแลครอบครัว รักและดูแลองค์กร/สังคม ย่อมเป็นผลลัพธ์ของบุคคลที่สามารถบริหารสมดุลแห่งความสุขได้ แนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุขดังนี้

1) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) คือ สุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ มาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน

2) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ในองค์กรสิ่งที่เราจำเป็นต้องทำที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน คนเราเอาแต่ตัวเองอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม ต้องรู้บทบาทของเจ้านาย บทบาทของลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ กับผลสิ่งต่าง ๆ ที่จะเข้ามาในชีวิต

3) ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) ต้องรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน ขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเหมือนกันนั่นคือสมดุลชีวิต

4) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตัวเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานหรือพูดง่าย ๆ คือ เรียนเพื่อรู้ มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิตทั้งหมดนี้มาจากคำว่ามืออาชีพ มืออาชีพ หมายถึงว่า คนเรา มนุษย์เราทุกคนต้องมีความรู้ในงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้จักคือ ต้องเป็นครูที่พร้อมจะสอนให้ความรู้กับคนอื่น

5) ด้านคุณธรรม (Happy Soul) หิริ โอตตัปปะ คุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม ในการทำงานเป็นทีม คือ หิริ โอตตัปปะ ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเองโดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีความศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรมมีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคี และมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ย่อมนำความสุขสู่องค์กร

6) ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ คือการใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้เป็นที่ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง วันนี้คนปฏิเสธเรื่องการเป็นหนี้ไม่ได้ การเป็นหนี้การใช้จ่ายที่เหมาะสมกับสถานะที่ตนเองหามาได้ ทุกคนต้องมีการบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว ต้องรู้จักการทำบัญชี หรือว่าถ้าเป็นระดับครอบครัวเรียกว่า บัญชีครัวเรือนความสุขของครอบครัว

7) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจ ในการที่เราจะสามารถเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ ทำให้เรามุ่งมั่นในการทำใช้ชีวิตเราดีขึ้นฉะนั้นครอบครัวเข้มแข็งสังคมก็ย่อมมั่นคงเสมอ

8) ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) สังคมมีสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและพักอาศัยมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

HAPPY 8 ความสุข แปดประการ เป็นแนวทางอีกแนวทางหนึ่งในการบริหารจัดการชีวิต ให้มีความสุข อย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กรและ สังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานของความสุขแปดประการมีสมดุล ของชีวิต เกิดผลเป็นบุคคลที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่เป็นภาระแก่ใคร มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพใน งานตนเอง รัก และดูแลครอบครัว รักและดูแลองค์กร/สังคม

การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการที่มุ่งกระบวนการพัฒนาคนในองค์กร อย่างมีเป้าหมาย ส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา อีกทั้งยังมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศและสถานที่ในการทำงานที่ดี เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ดังนี้

1. ด้านสุขภาพดี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งเกิดจากเวลาในการพักผ่อนและการออกกำลังกายที่เหมาะสม ไม่ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติดต่างๆ

2. ด้านน้ำใจงาม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีน้ำใจเอื้ออาทรห่วงใยต่อกันและกัน รู้จักแบ่งปันกันอย่างเหมาะสม รู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและเพื่อนร่วมงาน มีกิจกรรมที่ทำร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคี มีความรักความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

3. ด้านการผ่อนคลาย หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ มีความคิดในด้านบวกต่อการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตที่นำไปสู่ความเครียดทั้งร่างกายและจิตใจ มีความพึงพอใจกับงานที่ตนเองทำ รวมถึงการทำกิจกรรมต่างๆเพื่อการผ่อนคลายในโรงเรียน

4. ด้านการหาความรู้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา เปิดโอกาสให้คนทำงานได้เข้าร่วมการอบรม หรือการศึกษาดูงานต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถ

5. ด้านคุณธรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความศรัทธา ต่อศาสนา มีการปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ สามัคคี เอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ตลอดจนรู้จักขอโทษและให้อภัยต่อกัน

6. ด้านใช้เงินเป็น หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการจัดสรร รายรับรายจ่ายในแต่ละเดือนได้อย่างสมดุล เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล มี ชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง

7. ด้านครอบครัวที่ดี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมี ครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญกับครอบครัวและดูแลครอบครัวเป็นอย่างดี จัดกิจกรรม ร่วมกันกับครอบครัวของผู้ร่วมงาน เพื่อสร้างความเป็นกันเองและความรู้สึกดีต่อกัน

8. ด้านความสุขขององค์กรและสังคม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมีสองมิติคือสังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ ทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดี ห่วงใย และเต็มใจช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อต่อคนที่ทำงาน รวมถึงมี สภาพแวดล้อมที่ดีเป็นที่ทำงานที่น่าอยู่ มีความห่วงใยต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม

ข้อมูลทั่วไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อการ สร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

1. สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ตั้งอยู่ หมู่ที่ 6 ถนนปากน้ำ ตำบล รุสะมิแล อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี รหัสไปรษณีย์ 94000 ซึ่งตั้งอยู่ในภาคใต้ฝั่งทะเล ด้านทิศตะวันออก ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 1,055 กิโลเมตร รับผิดชอบการบริหาร จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตบริการรวม 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองปัตตานี อำเภอปะนาเระ อำเภอยะหริ่ง และอำเภอหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ สามารถอยู่ในสังคมได้ อย่างมีความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มีโรงเรียนในสังกัด 136 โรงเรียน ครู 1,424 คน นักเรียน 35,729 คน ได้จัดรูปแบบการบริหารจัดการศึกษา โดยแบ่งโรงเรียน ออกเป็นศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสิ้น 11 กลุ่ม

2. วิสัยทัศน์

องค์กรคุณภาพ นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะเป็นบุคคลแห่ง ศตวรรษที่ 21 ภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม

3. พันธกิจ

- 3.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- 3.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานหลักสูตร และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ก้าวทันโลกดิจิทัล (Digital)
- 3.3 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ในรูปแบบที่หลากหลาย
- 3.4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
- 3.5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อสร้างจิตสำนึกและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- 3.6 เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

4. เป้าประสงค์

- 4.1 ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ นำไปสู่การเป็นพลเมือง ที่เข้มแข็ง
- 4.2 สถานศึกษาจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานหลักสูตร และขีดความสามารถในการแข่งขัน ก้าวทันโลกดิจิทัล (Digital)
- 4.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ในรูปแบบที่หลากหลาย โดยยึดผู้เรียน เป็นสำคัญ
- 4.4 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
- 4.5 ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ มีทักษะในการดำรงชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 4.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization)

5. กลยุทธ์

- 5.1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง
- 5.2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
- 5.3 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 5.4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ
- 5.5 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 5.6 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วม

6. จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เขตพื้นที่ 3 G โรงเรียนดี 3 S เขตพื้นที่ 3 G

6.1 G1 Good Person คนดี (รับผิดชอบ มีวินัย ใจบริการ ยึดประโยชน์ส่วนรวม)

6.1.1 รับผิดชอบ

- 1) ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถและเต็มศักยภาพ
- 2) ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบเสร็จตามกำหนดเวลา

6.1.2 มีวินัย

- 1) ตรงต่อเวลา
- 2) ปฏิบัติตามกฎหมายกติกาของหน่วยงาน กฎระเบียบของทางราชการ
- 3) แต่งกายเหมาะสมตามกาลเทศะ
- 4) ไม่ทอดทิ้งหน้าที่ราชการ
- 5) อุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ

6.1.3 ใจบริการ

- 1) มีความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ
- 2) บริการด้วยความยิ้มแย้ม แจ่มใส และควบคุมอารมณ์ได้ดี
- 3) ปฏิบัติต่อผู้รับบริการด้วยความเสมอภาค
- 4) มีน้ำใจต่อทุกคน

6.1.4 ยึดประโยชน์ส่วนรวม

- 1) มีส่วนรวมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน
- 2) ไม่นำทรัพย์สินของทางราชการมาเป็นของตนเอง
- 3) ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

6.2 G2 Good Job งานดี

6.2.1 ใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า

6.2.2 ปฏิบัติงานได้ถูกต้องครบถ้วน ตามระเบียบของทางราชการ

6.2.3 มีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์และได้รับการยอมรับ

6.2.4 มีการติดตาม และรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

6.3 G3 Good Environment บรรยากาศดี

6.3.1 สถานที่ปฏิบัติงานสะอาด เป็นระเบียบและสะดวกในการปฏิบัติงาน

6.3.2 ภูมิทัศน์ของหน่วยงานร่มรื่น สะอาดและสวยงาม

6.3.3 บุคลากรมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6.3.4 บุคลากรมีความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ

6.3.5 มีการสื่อสารอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร บนพื้นฐานของความเป็นกัลยาณมิตร

โรงเรียนดี 3 S

S1 = SMART Student

S2 = SMART Teacher

S3 = SMART School

1. SMART Student = เด็กเก่ง
 - S ย่อมาจาก Strong หมายถึง สุขภาพดี
 - M ย่อมาจาก Morality หมายถึง มีคุณธรรม
 - A ย่อมาจาก Achievement หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ดี
 - R ย่อมาจาก Reading Writing Arithmetic หมายถึง ทักษะการอ่าน ทักษะการเขียน ทักษะการคิดคำนวณ
 - T ย่อมาจาก Technology Skill หมายถึง ทักษะด้านเทคโนโลยี
2. SMART Teacher = ครูดี
 - S ย่อมาจาก Stimulation and Inspiration หมายถึง การกระตุ้น ส่งเสริม และสร้างแรงบันดาลใจ
 - M ย่อมาจาก Morality หมายถึง มีคุณธรรม
 - A ย่อมาจาก Active Learning หมายถึง จัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - R ย่อมาจาก Research and Innovation หมายถึง วิจัยและนวัตกรรม
 - T ย่อมาจาก Technology Base Learning หมายถึง ใช้เทคโนโลยีเป็นฐานการเรียนรู้
3. SMART School = โรงเรียนมีคุณภาพ
 - S ย่อมาจาก Safety and Sufficiency หมายถึง ปลอดภัยและน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - M ย่อมาจาก Morality หมายถึง ปลูกฝังคุณธรรม
 - A ย่อมาจาก Academic and Assurance Focus หมายถึง มุ่งเน้นวิชาการและการประกันคุณภาพการศึกษา
 - R ย่อมาจาก Relation and Participation หมายถึง มีความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและการมีส่วนร่วม
 - T ย่อมาจาก Transparency and Technology หมายถึง มีความโปร่งใสและใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ

จากวิสัยทัศน์ที่กล่าวว่า องค์กรคุณภาพ นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะเป็นบุคคลแห่งศตวรรษที่ 21 ภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้เห็นว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสมรรถนะเป็นบุคคลแห่งศตวรรษที่ 21 อีกทั้งได้กำหนดนโยบายการบริหารที่แสดงให้เห็นว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ได้ตระหนักเห็นถึงความสำคัญของการสร้างองค์กรแห่งความสุข จากจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เขตพื้นที่ 3 G โรงเรียนดี 3 S เช่น เขตพื้นที่ 3 G ข้อที่ 1 G1 Good Person คนดี (รับผิดชอบ มีวินัย ใจบริการ ยึดประโยชน์ส่วนรวม) ข้อที่ 2 G2 Good Job งานดี ข้อที่ 3 G3 Good Environment บรรยากาศดี ความสุขในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการบริหารองค์กรในเชิงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่จะมีผลต่อในระดับบุคคลที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานยิ่งขึ้น มีผลต่อองค์กรที่จะทำให้สถานศึกษามีบรรยากาศแห่งความสุข การสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จึงเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่สำคัญ เพราะในช่วงวัยทำงานเราใช้ชีวิตในการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของแต่ละวัน (ทิพวัลย์ รามรัง, 2557: 1) ดังนั้นการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จึงเป็นเรื่องที่สำคัญมากที่ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความรู้สึกอยากทำงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมจูงใจ มีผลให้

บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558: 70) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์การแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์ ผลการวิจัยพบว่า องค์การแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านคุณธรรม ด้านน้ำใจงาม ด้านการหาความรู้ ด้านครอบครัวที่ดีและด้านความสุขขององค์กรและสังคม ส่วนด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการผ่อนคลาย ด้านใช้เงินเป็น และด้านสุขภาพดี

อนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561: 64) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์การแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ผลการวิจัยพบว่า องค์การแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ คุณธรรม และอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ มีสังคมดี การหาความรู้ น้ำใจงาม ครอบครัวที่ดี การผ่อนคลาย สุขภาพดีและใช้เงินเป็น

อรสา มาสิงห์ (2562: 112) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา สรุปว่าผลการศึกษาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มงานวิชามีความเห็นสอดคล้องกันว่า ทักษะภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ทักษะ ได้แก่ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการวางแผน ทักษะการสร้างทีมงานและทักษะการแก้ปัญหา ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดมี 2 ทักษะ คือ ทักษะการจูงใจและทักษะการสื่อสาร

รัตนา เหลืองงาม (2562: 83) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

บุษยามาส ผาดี (2563: 79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ตัวแปร 1 ตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านผู้นำที่มีศิลปะในการนำ (X_2) แต่ตัวแปรด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (x_1) ด้านผู้นำที่มีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน (X_3) และด้านผู้นำที่มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีในยุคศตวรรษที่ 21 (X_4) ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นฤมล คูหาแก้ว (2563: 105) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสถานภาพแตกต่างกันกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติและจำแนกตามประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อิสริยา กลิ่นสุนทร (2564: 127) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จากผลของการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก การสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูงและระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 คือ ด้านการบริหารบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.758 สามารถพยากรณ์การสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้ร้อยละ 57.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิระภา สมัครพงษ์ (2564: 78-79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 พบว่าความคิดเห็นของครูต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านมีสังคมที่มีความสุข ด้านมีคุณธรรม ด้านมีน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านมีสุขภาพดี ด้านใช้เงินเป็น ด้านการหาความรู้ ด้านมีครอบครัวที่ดี และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

วรรณวิทย์ ภู พัทลุง (2565: 74) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผลการศึกษาพบว่าครูมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขมากที่สุด คือ ด้านน้ำใจงาม รองลงมาคือ ด้านคุณธรรม ด้านการหาความรู้ ด้านสังคมดี ด้านครอบครัวที่ดี ด้านผ่อนคลาย ด้านสุขภาพดี และด้านใช้เงินเป็น ตามลำดับ

ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565: 141) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านที่ทำงานน้อยกว่า 2) ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร 3) ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ และ 4) ด้านคนทำงานมีความสุข และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ประกอบด้วย 1 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร 2) ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ 3) ด้านที่ทำงานน้อยกว่า 4) ด้านคนทำงานมีความสุข ทั้ง 4 ด้าน มีแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข รวมทั้งสิ้น 27 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

งานวิจัยต่างประเทศ

Wason (2000: 124) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้นำในภาคเอกชน ประเทศแคนาดา โดยใช้แบบสอบถามและโทรศัพท์สัมภาษณ์ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำในเอกชนรับรู้ถึงความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับกระแสโลกาภิวัตน์ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการเรียนรู้ ทักษะการสอน การเจรจาต่อรองทักษะระหว่างบุคคล จริยธรรม ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ การแก้ปัญหา ความคิดริเริ่ม ความอดทน การใช้เทคโนโลยีและการตื่นตัวกับกระแสโลกาภิวัตน์ เป็นความสามารถของผู้นำ การปรับวิธีการลดขนาดกำลังคนในการทำงานและยอมรับในความหลากหลายของสังคมที่มีความสำคัญด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ผู้นำให้ความสำคัญในการที่จะผลักดันให้วิสัยทัศน์มีการนำไปปฏิบัติขยายแนวคิดสู่บริบทโลกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาเห็นความสำคัญของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ ควรเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้นำที่มุ่งสอนอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ในยุคโลกาภิวัตน์และความสามารถในการคนอื่น ๆ เช่น การติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เพื่อการก้าวเข้าสู่ผู้นำในศตวรรษที่ 21

Fisher (2010) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานเป็นแนวคิดที่กว้าง และมีโครงสร้างจำนวนมาก ตั้งแต่อารมณ์ชั่ววูบไปจนถึงอารมณ์ที่ค่อนข้างคงที่ ทัศนคติและการจัดการของแต่ละบุคคลระดับหน่วยงาน โดยความสุขในที่ทำงานได้รับอิทธิพลมา

จากทั้งเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในระยะสั้นและระยะยาว นอกจากนี้ยังได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะที่มั่นคงของบุคคล เช่น บุคลิกภาพ ความเหมาะสมระหว่างสิ่งทำงาน/องค์กรให้ความคาดหวังและความต้องการและมีเหตุผลที่จะคิดว่าการพัฒนาความสุขในการทำงานเป็นเป้าหมายที่ คู่ควร หลักฐานชี้ให้เห็นว่า “สมมติฐานของผู้ปฏิบัติงานที่มีความสุข ประสิทธิภาพ” อาจเป็นได้จริงกว่า ที่เราคิด ในระดับชั่วคราวบุคคลจะมีความสุขมากกว่าปกติเมื่อพวกเขาเชื่อว่าพวกเขาทำงานได้ดีกว่าปกติที่ระดับบุคคลหลักฐานการวิเคราะห์หอนุมานแสดงให้เห็นว่าโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับความสุข เช่น ความพึงพอใจในงานความผูกพันและความมุ่งมั่นทางอารมณ์ เป็นต้น

Simmons (2013) ได้ศึกษาเรื่อง ลักษณะองค์กรขององค์กรแห่งความสุข ผลการศึกษาพบว่าความสุขเป็นแนวคิดที่ยั่งยืน เป็นคำที่ครอบคลุมสำหรับความรู้สึกและอารมณ์เชิงบวกที่วัดได้จากหลากหลายวิธีในที่ทำงาน จุดเน้นส่วนใหญ่ของความสุขในการทำงานอยู่ที่ความสุขของพนักงาน ซึ่งส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร แม้ว่าเราอาจยังอยู่ในช่วงเริ่มต้นของการทำความเข้าใจลักษณะขององค์กรที่มีความสุข แต่ก็มีเหตุผลที่ดีที่จะเชื่อว่าความสุขในองค์กรทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ตอนนี้การปฏิบัติเพื่อความสุขในองค์กรน่าจะนำไปสู่หลักฐานแต่คาดว่าจะมีงานวิจัยที่ตีพิมพ์มากขึ้นเรื่อย ๆ เกี่ยวกับสาเหตุและผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานในทศวรรษหน้า และยังคงคาดหวังว่าเราจะเห็นองค์กรจำนวนมากหันมาสนใจและจริงจังเกี่ยวกับการแสวงหาความสุขของพนักงานและลูกค้า เป็นองค์กรที่มีความสุขอย่างแท้จริง โดยมีผู้นำอย่าง Tony Hsieh จะให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เพิ่มเติมว่าพวกเขาสามารถใช้ศาสตร์แห่งความสุขในการทำงาน เพื่อบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น จุดเน้นส่วนใหญ่ของศาสตร์แห่งความสุขในการทำงานคือการที่ความสุขของพนักงานส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรในที่สุด

Salas-Vallina and Alegre (2018) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานการพัฒนาการวัดระยะสั้น ผลการศึกษาพบว่า แนวคิดเรื่องความสุขในการทำงานมีความสำคัญมากสำหรับการวิจัยด้านทรัพยากรบุคคล เนื่องจากมีโครงสร้างที่แตกต่างกันอย่างกว้างขวางในการวัดทัศนคติเชิงบวก จึงจำเป็นต้องมีเกณฑ์การวัดความสุขระดับบุคคลที่ครอบคลุม เริ่มจากแนวคิดเรื่อง ความสุขในการทำงานของฟิชเชอร์ (Fisher 2010), Salas-Vallina et al., (2017) สร้างเกณฑ์ขึ้นมา 31 รายการเพื่อวัดความสุขในการทำงานได้อย่างแม่นยำ มิติแห่งความสุขที่แตกต่างกันในบริษัทที่ทำงาน อย่างไรก็ตามเมื่อเวลาผ่านไปเกณฑ์ที่น้อยกว่าจะส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลดีขึ้น การศึกษาของเราดำเนินการกับสองตัวอย่างที่หลากหลายกำหนดแนวความคิดและวัดความสุขที่งาน ทำตามขั้นตอนที่แนะนำโดย Stanton et al., (2002) และ Kacmar et al., (2014) เรานำเสนอความสุขในระดับการทำงานที่แคบลงในขณะที่ยังคงรักษาไว้คุณสมบัติ ไฮโครเมตริก เรายืนยันว่าเกณฑ์การวัดใหม่นี้มีศักยภาพทางสถิติที่สูง ในการวัดทัศนคติเชิงบวกในที่ทำงานอย่างกว้างขวางและเปิดโอกาสที่ไม่ได้รับการพัฒนาความเป็นไปได้ในการวิจัย โดยการลดขนาดของเกณฑ์ที่ใช้วัดความสุขในการทำงาน เหลือเพียง 3 มิติเท่านั้น ซึ่งมิติของความสุขในการทำงานที่ได้จากการวิจัยประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมเป็นความรู้สึกพิเศษของพลังงานและแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการรู้สึกตื่นตัวมีชีวิตชีวา หรือหลงใหลในการทำงาน เกิดความผูกพัน ซึ่งเป็น ความรู้สึกที่เกิดจากความหมายในที่ทำงาน 2) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง สภาวะทางอารมณ์เชิง บวกอันเป็นผลมาจากการประเมินผลงานหรือประสบการณ์การทำงานของบุคคลหนึ่ง 3) ความรู้สึกผูกพันกับองค์กร หมายถึง

ความรู้สึกทางอารมณ์ในที่ทำงานและความมุ่งมั่นเชิงบรรทัดฐานในที่ทำงาน ตลอดจนความรู้สึก
รับผิดชอบต่อองค์กร

Roy (2020) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในที่ทำงาน: กรอบแนวคิด ผลการวิจัยพบว่า ความสุข
ในที่ทำงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) มุมมองส่วนบุคคล ประกอบด้วย ความหมายของงาน
ความมั่นคงของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเป็นที่ยอมรับ การจัดการและความเป็นผู้นำ
และความเป็นอิสระ 2) การสร้างสถานที่ทำงานที่มีความสุข ประกอบด้วย การฝึกอบรมและการ
พัฒนาพนักงาน ค่าตอบแทนและรางวัล การรับรู้ทักษะ ความสัมพันธ์ที่เหนือกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา
โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ ความยืดหยุ่นในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสมดุลของชีวิต
การทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปัตตานี เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการพัฒนาตนเองอย่าง
ต่อเนื่อง 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 4) ด้านการสร้างสัมพันธ์ 5) ด้านการเปลี่ยนแปลง เนื่องจาก
ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แสดงให้เห็นถึงการจัดการหรือการ
ทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น โดยใช้กระบวนการที่สอดคล้อง
กับโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนในยุคปัจจุบันเป็นผลให้การปฏิบัติงาน
สามารถพัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้นได้ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อผู้ตาม
หรือลูกน้อง ยอมรับและปฏิบัติตามเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดความสัมพันธ์ระหว่างกันของ
สมาชิกในกลุ่มองค์กร ทำให้ลูกน้องหรือผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ
เพื่อให้งานไปสู่จุดหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ การที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรปฏิบัติงานให้
บรรลุผลสำเร็จ ได้ผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพนั้น ต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน
การบริหารองค์กรให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสุข ซึ่งแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข
คือ 1) ด้านสุขภาพดี 2) ด้านน้ำใจงาม 3) ด้านการผ่อนคลาย 4) ด้านการหาความรู้ 5) ด้านคุณธรรม
6) ด้านใช้เงินเป็น 7) ด้านครอบครัวที่ดี 8) ด้านความสุขขององค์กรและสังคม ดังนั้นคนที่มีสุขภาพดี
ดูแลตนเองไม่เป็นภาระแก่ใคร มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพใน
งานตนเอง รักและดูแลครอบครัว รักและดูแลองค์กรและสังคม ย่อมเป็นผลลัพธ์ของบุคคลที่สามารถ
บริหารสมดุลแห่งความสุขได้ ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ
การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญมากหาก
ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับสังคมในยุคศตวรรษที่ 21 อันเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสุข
ในองค์กรได้ คนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งจากที่บ้านและที่ทำงานซึ่งจะช่วยให้การ
ดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข มีความรักในงาน และมีความศรัทธาต่อองค์กร
จึงทำให้มีความสุขในการทำและพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน
ให้กับองค์กรส่งผลดำเนินกิจการที่ดียิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,424 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1, 2566)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 306 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan, (1970 อ้างถึงใน นคร เสรีรักษ์ และภรณ์ ดิราษฎร์วิเศษ, 2555: 52-53) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มสถานศึกษาแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา โดยการเทียบบัญญัติไตรยางค์ตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา และสุ่มครูในแต่ละสถานศึกษาด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก แสดงรายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
สถานศึกษาขนาดเล็ก	45	308	66
สถานศึกษาขนาดกลาง	85	917	197
สถานศึกษาขนาดใหญ่	5	117	25
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	1	82	18
รวม	136	1,424	306

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปีการศึกษา 2566

แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยมีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดปัญหาการวิจัย
2. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย
3. การทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. การกำหนดกรอบแนวคิด ตั้งสมมุติฐาน และนิยามศัพท์
5. การกำหนดระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้
 - 5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 5.2 การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
 - 5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. การสรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ
8. รายงานผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการดำเนินการวิจัย ดังตาราง 3

ตาราง 3 แบบแผนการวิจัย

ลำดับ ที่	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	กลุ่ม ตัวอย่าง	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ ข้อมูล
1	เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1	ครูผู้สอน จำนวน 306 คน	แบบสอบถาม	ค่าเฉลี่ยและส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
2	เพื่อศึกษาการสร้างองค์กรแห่ง ความสุขในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1	ครูผู้สอน จำนวน 306 คน	แบบสอบถาม	ค่าเฉลี่ยและส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
3	เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผล ต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1	ครูผู้สอน จำนวน 306 คน	แบบสอบถาม	การถดถอย พหุคูณ แบบ Stepwise

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าน้ำหนัก 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) มีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121)

- | | | |
|---------|---------|---|
| ระดับ 5 | หมายถึง | ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด |
| ระดับ 4 | หมายถึง | ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก |
| ระดับ 3 | หมายถึง | ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง |

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)
มีค่าน้ำหนัก 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) มีเกณฑ์ในการพิจารณาให้
คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121)

ระดับ 5 หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา
อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา
อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา
อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา

1.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

1.3 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

1.4 สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยตอนที่ 1 ใช้แบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2
และตอนที่ 3 ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)

2. การหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่
ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง

2.2 นำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน และด้านการวัดผลการศึกษา จำนวน 1 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเหมาะสมทางภาษาข้อคำถาม ซึ่งใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) ระหว่างคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะการวิจัย โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนดังนี้

ให้คะแนน	+1	เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
ให้คะแนน	0	เมื่อไม่แน่ใจว่าวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
ให้คะแนน	-1	เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67-1.00 ได้แบบสอบถามจำนวน 57 ข้อ ดังภาคผนวก ง

2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha-Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นที่มีค่าตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561: 72-73) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ .986 แบบสอบถามตอนที่ 3 เท่ากับ .983 แบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .991 ดังภาคผนวก ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ด้วยการสแกน QR Code และตอบแบบสอบถามในแอปพลิเคชัน Google Form ซึ่งผู้วิจัยจะทำการจัดส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างทางระบบ My-Office ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยระบุรายละเอียดจำนวนครูผู้สอนของแต่ละสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในเอกสารชี้แจงการตอบแบบสอบถาม
3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล
4. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการทางสถิติ ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 209)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 209)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.4 วิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติพื้นฐาน

2.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

2.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามใช้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) (สิทธิ์ ฉีรสรณ์, 2552: 141-142)

2.2.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้านด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha-Coefficient) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561:72-73)

2.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณค่าสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการทำนายการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์เพื่อแทนความหมายของค่าทางสถิติ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ทางสถิติ

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Skewness	หมายถึง	ค่าความเบ้
Kurtosis	หมายถึง	ค่าความโด่ง
df	หมายถึง	ขั้นของความเป็นอิสระ
**	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
t	หมายถึง	ค่าสถิติที
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
Adjusted R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่มีการเปลี่ยนจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระทีละตัว
R ² Change	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่เปลี่ยนไป
F Change	หมายถึง	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบ F ที่เปลี่ยนไป
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรในรูปแบบคะแนนดิบ
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
Std.error	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อน
\bar{Y}	หมายถึง	สมการคะแนนดิบ
\hat{Z}	หมายถึง	สมการคะแนนมาตรฐาน

2. สัญลักษณ์ของตัวแปร

X_1	หมายถึง	ด้านการมีวิสัยทัศน์
X_2	หมายถึง	ด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
X_3	หมายถึง	ด้านการสร้างแรงจูงใจ
X_4	หมายถึง	ด้านการสร้างสัมพันธ์
X_5	หมายถึง	ด้านการเปลี่ยนแปลง
X	หมายถึง	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21
Y_1	หมายถึง	ด้านสุขภาพดี
Y_2	หมายถึง	ด้านน้ำใจงาม
Y_3	หมายถึง	ด้านการผ่อนคลาย
Y_4	หมายถึง	ด้านการหาความรู้
Y_5	หมายถึง	ด้านคุณธรรม
Y_6	หมายถึง	ด้านใช้เงินเป็น
Y_7	หมายถึง	ด้านครอบครัวที่ดี
Y_8	หมายถึง	ด้านความสุขขององค์กรและสังคม
Y	หมายถึง	การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผู้ให้ข้อมูลเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำนวน 306 คน จำแนกการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ผลการวิเคราะห์อัตราการตอบกลับของแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้ มีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามออนไลน์ เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 306 คน มีรายละเอียด ดังตาราง 4

ตาราง 4 ร้อยละการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง (คน)	การตอบกลับ (ฉบับ)	คิดเป็นร้อยละ
306	306	100.00
รวม	306	100.00

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง 306 คน การตอบกลับ 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพทั่วไป	จำนวนคน (n = 306)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	45	14.71
หญิง	261	85.29
รวม	306	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	253	82.68
สูงกว่าปริญญาตรี	53	17.32
รวม	306	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	50	16.34
5-10 ปี	81	26.47
มากกว่า 10 ปี	175	57.19
รวม	306	100.00

ตาราง 5 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไป	จำนวนคน (n = 306)	ร้อยละ
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน)	66	21.57
ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121 - 600 คน)	197	64.38
ขนาดใหญ่ (601 - 1,500 คน)	25	8.17
ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป)	18	5.88
รวม	306	100.00

จากตาราง 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 306 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 85.29 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 82.68 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.19 และปฏิบัติงานในสถานศึกษา ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121- 600 คน) ร้อยละ 64.38

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 4) ด้านการสร้างสัมพันธ์ และ 5) ด้านการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย \bar{x} และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากผู้ให้ข้อมูล จำนวน 306 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตาราง 6-11

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวม

	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	\bar{x}	SD	แปลผล
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.12	0.77	มาก
2	ด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.17	0.75	มาก
3	ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.14	0.78	มาก
4	ด้านการสร้างสัมพันธ์	4.15	0.83	มาก
5	ด้านการเปลี่ยนแปลง	4.09	0.76	มาก
	รวม	4.16	0.72	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก $\bar{x} = 4.16$, $SD = 0.72$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง $\bar{x} = 4.17$, $SD = 0.75$) ด้านการสร้างสัมพันธ์ ($\bar{x} = 4.15$, $SD = 0.83$) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($\bar{x} = 4.14$, $SD = 0.78$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 4.12$, $SD = 0.77$) และด้านการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 4.09$, $SD = 0.76$) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำแนกเป็นรายชื่อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการมีวิสัยทัศน์	\bar{x}	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการศึกษาที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่พึงประสงค์ได้อย่างชัดเจน	4.04	0.92	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	4.12	0.86	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง	4.12	0.85	มาก
4. ผู้บริหารวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	4.10	0.90	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จโดยคำนึงถึงกระบวนการที่จะไปถึงจุดมุ่งหมายนั้นเป็นไปได้จริง	4.12	0.83	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางปฏิบัติสอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	4.19	0.82	มาก
รวม	4.12	0.77	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, $SD = 0.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางปฏิบัติสอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.19$, $SD = 0.82$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จโดยคำนึงถึงกระบวนการที่จะไปถึงจุดมุ่งหมายนั้นเป็นไปได้จริง ($\bar{x} = 4.12$, $SD = 0.83$) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 4.12$, $SD = 0.85$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการศึกษาที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่พึงประสงค์ได้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.04$, $SD = 0.92$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จำแนกเป็นรายชื่อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	\bar{x}	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างความรู้และการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจ	4.16	0.84	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะความชำนาญและความสามารถในการบริหารสถานศึกษา	4.18	0.85	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาใฝ่หาวิธีการที่ทำให้เกิดผลสำเร็จต่อชีวิตและการทำงานที่มีคุณภาพ	4.17	0.78	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ทุ่มเท เสียสละ มีวินัยในตนเอง เสมอต้นเสมอปลาย มีความรับผิดชอบสูง	4.22	0.88	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานรวดเร็วคล่องแคล่ว มีการทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี	4.15	0.86	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองทั้งร่างกายและจิตใจอย่างต่อเนื่อง	4.17	0.83	มาก
รวม	4.17	0.75	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, $SD = 0.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ทุ่มเท เสียสละ มีวินัยในตนเอง เสมอต้นเสมอปลาย มีความรับผิดชอบสูง ($\bar{x} = 4.22$, $SD = 0.88$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะความชำนาญและความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.18$, $SD = 0.85$) ผู้บริหารสถานศึกษาใฝ่หาวิธีการที่ทำให้เกิดผลสำเร็จต่อชีวิตและการทำงานที่มีคุณภาพ ($\bar{x} = 4.17$, $SD = 0.78$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานรวดเร็วคล่องแคล่ว มีการทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{x} = 4.15$, $SD = 0.86$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านการสร้างแรงจูงใจ จำแนกเป็นรายชื่อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการสร้างแรงจูงใจ	\bar{x}	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.14	0.91	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างพลังเชิงบวกในการปฏิบัติงานให้แก่ครูบุคลากรในองค์กรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.01	0.95	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูบุคลากรอยากอุทิศตนและทุ่มเทความพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้จนสำเร็จด้วยความภาคภูมิใจ	4.06	0.90	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาชื่นชมยินดีกับความสามารถและความสำเร็จของครูบุคลากร	4.32	0.81	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเกื้อหนุนกระตุ้นจูงใจให้เกิดการคิดสร้างสรรค์และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานที่ดีในทุกๆด้าน	4.12	0.87	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ	4.22	0.82	มาก
รวม	4.14	0.78	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$, $SD = 0.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาชื่นชมยินดีกับความสามารถและความสำเร็จของครูบุคลากร ($\bar{x} = 4.32$, $SD = 0.81$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{x} = 4.22$, $SD = 0.82$) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.14$, $SD = 0.91$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างพลังเชิงบวกในการปฏิบัติงานให้แก่ครูบุคลากรในองค์กรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{x} = 4.01$, $SD = 0.95$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านการสร้างสัมพันธ์ จำแนกเป็นรายชื่อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการสร้างสัมพันธ์	\bar{x}	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีให้เกิดขึ้นกับคนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.20	0.86	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ในทุกข์สุขของผู้ร่วมงาน	4.05	0.98	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจ มีความยุติธรรม ไม่ใช้อารมณ์ในการแก้ปัญหา	4.11	0.92	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความโอบอ้อมอารี เป็นกันเอง ยกย่องให้เกียรติผู้ร่วมงาน	4.19	0.88	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจอันดีและความสามัคคีก่อให้เกิดความรักใคร่และความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน	4.18	0.89	มาก
รวม	4.15	0.83	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านการสร้างสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, $SD = 0.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีให้เกิดขึ้นกับคนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.20$, $SD = 0.86$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความโอบอ้อมอารี เป็นกันเอง ยกย่องให้เกียรติผู้ร่วมงาน ($\bar{x} = 4.19$, $SD = 0.88$) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจอันดีและความสามัคคีก่อให้เกิดความรักใคร่และความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน ($\bar{x} = 4.18$, $SD = 0.89$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ในทุกข์สุขของผู้ร่วมงาน ($\bar{x} = 4.05$, $SD = 0.98$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านการเปลี่ยนแปลง จำแนกเป็นรายชื่อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการเปลี่ยนแปลง	\bar{x}	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดย เปลี่ยนสภาพหรือการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน	4.01	0.86	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปลี่ยนแปลงความพยายามของ ผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง	4.02	0.84	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่ สูงขึ้นและมีศักยภาพ	4.12	0.78	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและ วิสัยทัศน์ของกลุ่ม	4.10	0.82	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจและมองเห็น ถึงแง่มุมใหม่ๆ ในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร	4.12	0.83	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารความแตกต่างทางวัฒนธรรม ขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	4.14	0.87	มาก
รวม	4.09	0.76	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$, $SD = 0.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารความแตกต่างทางวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.14$, $SD = 0.87$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพ ($\bar{x} = 4.12$, $SD = 0.78$) ผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจและมองเห็นถึงแง่มุมใหม่ๆ ในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร ($\bar{x} = 4.12$, $SD = 0.83$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยเปลี่ยนสภาพหรือการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน ($\bar{x} = 4.01$, $SD = 0.86$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านสุขภาพดี 2) ด้านน้ำใจงาม 3) ด้านการผ่อนคลาย 4) ด้านการหาความรู้ 5) ด้านคุณธรรม 6) ด้านใช้เงินเป็น 7) ด้านครอบครัวที่ดี และ 8) ด้านความสุขขององค์กรและสังคม ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย \bar{x} และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 306 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตาราง 12-20

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวม

ด้าน	การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา	\bar{x}	SD	แปลผล
1	ด้านสุขภาพดี	4.04	0.76	มาก
2	ด้านน้ำใจงาม	4.24	0.77	มาก
3	ด้านการผ่อนคลาย	4.05	0.83	มาก
4	ด้านการหาความรู้	4.28	0.78	มาก
5	ด้านคุณธรรม	4.34	0.72	มาก
6	ด้านใช้เงินเป็น	4.05	0.85	มาก
7	ด้านครอบครัวที่ดี	4.06	0.86	มาก
8	ด้านความสุขขององค์กรและสังคม	4.23	0.76	มาก
	รวม	4.17	0.80	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, $SD = 0.80$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านคุณธรรม ($\bar{x} = 4.34$, $SD = 0.72$) รองลงมา คือ ด้านการหาความรู้ ($\bar{x} = 4.28$, $SD = 0.78$) ด้านน้ำใจงาม ($\bar{x} = 4.24$, $SD = 0.77$) ด้านความสุขขององค์กรและสังคม ($\bar{x} = 4.23$, $SD = 0.76$) ด้านครอบครัวที่ดี ($\bar{x} = 4.06$, $SD = 0.86$) ด้านการผ่อนคลาย ($\bar{x} = 4.05$, $SD = 0.83$) ด้านใช้เงินเป็น ($\bar{x} = 4.05$, $SD = 0.85$) และด้านสุขภาพดี ($\bar{x} = 4.04$, $SD = 0.76$) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านสุขภาพดี จำแนกเป็นรายชื่อ

การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ด้านสุขภาพดี	\bar{x}	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	3.79	0.99	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความสุขจิตที่ดีพร้อมที่จะทำงาน	4.00	0.90	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีเวลาในการพักผ่อนที่เพียงพอ	3.87	0.99	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรไม่ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติดต่างๆ เช่น เหล้า บุหรี่ ฯลฯ	4.51	0.76	มากที่สุด
รวม	4.04	0.76	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านสุขภาพดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$, $SD = 0.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรไม่ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติดต่างๆ เช่น เหล้า บุหรี่ ฯลฯ ($\bar{x} = 4.51$, $SD = 0.76$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความสุขจิตที่ดีพร้อมที่จะทำงาน ($\bar{x} = 4.00$, $SD = 0.90$) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีเวลาในการพักผ่อนที่เพียงพอ ($\bar{x} = 3.87$, $SD = 0.99$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.79$, $SD = 0.99$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านน้ำใจงาม จำแนกเป็นรายชื่อ

การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ด้านน้ำใจงาม	\bar{x}	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความเอื้ออาทร ห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงานและรู้จักแบ่งปันกันอย่างเหมาะสม	4.21	0.84	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรรู้บทบาทหน้าที่ ของตนเองและเพื่อนร่วมงานสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติ	4.28	0.79	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีกิจกรรมที่ทำ ร่วมกับเพื่อนร่วมงานเพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นหนึ่ง เดียวกัน	4.22	0.84	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรักความ ผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	4.22	0.84	มาก
รวม	4.24	0.77	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านน้ำใจงาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.24$, $SD = 0.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและเพื่อนร่วมงานสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ($\bar{x} = 4.28$, $SD = 0.79$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีกิจกรรมที่ทำร่วมกับเพื่อนร่วมงานเพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นหนึ่งเดียวกัน และ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรักความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ($\bar{x} = 4.22$, $SD = 0.84$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความเอื้ออาทรห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงานและรู้จักแบ่งปันกันอย่างเหมาะสม $\bar{x} = 4.21$, $SD = 0.84$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านการผ่อนคลาย จำแนกเป็นรายชื่อ

การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ด้านการผ่อนคลาย	\bar{x}	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีวิธีการผ่อนคลายและจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม	3.95	0.96	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีอารมณ์และความคิดด้านบวกเมื่อประสบปัญหา	4.09	0.86	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพึงพอใจกับงานที่ตนเองทำ	4.17	0.81	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายในโรงเรียน	4.01	0.94	มาก
รวม	4.05	0.83	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านการผ่อนคลาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$, $SD = 0.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพึงพอใจกับงานที่ตนเองทำ ($\bar{x} = 4.17$, $SD = 0.81$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีอารมณ์และความคิดด้านบวกเมื่อประสบปัญหา ($\bar{x} = 4.09$, $SD = 0.86$) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายในโรงเรียน ($\bar{x} = 4.01$, $SD = 0.94$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีวิธีการผ่อนคลายและจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.95$, $SD = 0.96$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านการหาความรู้ จำแนกเป็นรายชื่อ

การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ด้านการหาความรู้	\bar{x}	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความสนใจในการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ	4.25	0.82	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าของชีวิตและการทำงาน	4.31	0.82	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมหรือการศึกษาดูงานต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถ	4.29	0.85	มาก
รวม	4.28	0.78	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านการหาความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.28$, $SD = 0.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าของชีวิตและการทำงาน ($\bar{x} = 4.31$, $SD = 0.82$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม หรือการศึกษาดูงานต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถ ($\bar{x} = 4.29$, $SD = 0.85$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความสนใจในการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.25$, $SD = 0.82$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านคุณธรรม จำแนกเป็นรายชื่อ

การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ด้านคุณธรรม	\bar{x}	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความศรัทธาต่อศาสนาและมีการปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ	4.38	0.81	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรรู้จักขอโทษและสำนึกผิดต่อความผิดที่ตนเป็นผู้กระทำหรือมีส่วนร่วมรู้จักการให้อภัยต่อผู้ที่สำนึกผิด	4.27	0.80	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความซื่อสัตย์และความสามัคคีช่วยเหลือกันในการทำงาน	4.37	0.73	มาก
รวม	4.03	0.72	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$, $SD = 0.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความศรัทธาต่อศาสนาและมีการปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ ($\bar{x} = 4.38$, $SD = 0.81$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความซื่อสัตย์และความสามัคคีช่วยเหลือกันในการทำงาน ($\bar{x} = 4.37$, $SD = 0.73$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรรู้จักขอโทษและสำนึกผิดต่อความผิดที่ตนเป็นผู้กระทำหรือมีส่วนร่วมรู้จักการให้อภัยต่อผู้ที่สำนึกผิด ($\bar{x} = 4.26$, $SD = 0.91$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านใช้เงินเป็นจำแนกเป็นรายข้อ

การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ด้านใช้เงินเป็น	\bar{x}	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการจัดสรรรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือนได้อย่างสมดุล	4.03	0.90	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการใช้จ่ายที่เหมาะสมและการออมเงินให้ครูและบุคลากร	4.02	0.90	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน	4.10	0.88	มาก
รวม	4.05	0.85	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านใช้เงินเป็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$, $SD = 0.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน ($\bar{x} = 4.10$, $SD = 0.88$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการจัดสรรรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือนได้อย่างสมดุล ($\bar{x} = 4.03$, $SD = 0.90$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการใช้จ่ายที่เหมาะสมและการออมเงินให้ครูและบุคลากร ($\bar{x} = 4.02$, $SD = 0.90$)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านครอบครัวที่ดี จำแนกเป็นรายชื่อ

การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ด้านครอบครัวที่ดี	\bar{x}	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรให้ความสำคัญและดูแลครอบครัวอย่างดี	4.19	0.87	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำครอบครัวมาร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น	3.92	1.05	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความเป็นกันเองกับครอบครัวของผู้ร่วมงาน	4.08	0.89	มาก
รวม	4.06	0.86	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านครอบครัวที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$, $SD = 0.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรให้ความสำคัญและดูแลครอบครัวอย่างดี ($\bar{x} = 4.19$, $SD = 0.87$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความเป็นกันเองกับครอบครัวของผู้ร่วมงาน ($\bar{x} = 4.08$, $SD = 0.86$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำครอบครัวมาร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น ($\bar{x} = 3.92$, $SD = 1.05$)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านความสุขขององค์กรและสังคม จำแนกเป็นรายชื่อ

การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ด้านความสุขขององค์กรและสังคม	\bar{x}	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดี ห่วงใย และเต็มใจช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา	4.24	0.84	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี	4.25	0.82	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	4.22	0.82	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา	\bar{x}	SD	แปลผล
ด้านความสุขขององค์กรและสังคม			
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความห่วงใยต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม	4.21	0.82	มาก
รวม	4.23	0.76	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านความสุขขององค์กรและสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23$, $SD = 0.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี ($\bar{x} = 4.25$, $SD = 0.82$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดี ห่วงใย และเต็มใจช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา ($\bar{x} = 4.24$, $SD = 0.84$) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.22$, $SD = 0.82$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำครอบครัวมาร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น ($\bar{x} = 4.21$, $SD = 0.82$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การทดสอบค่าผิดปกติ (Outliers)

ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน ซึ่งเป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยได้แบบสอบถามคืนจากการตอบแบบสอบถามออนไลน์ จำนวน 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการทดสอบค่าผิดปกติ (Outliers) พบว่าข้อมูลที่ได้ไม่มีค่าผิดปกติ (Outliers) เพื่อทดสอบการแจกแจงข้อมูลตัวแปร ความเป็นเส้นตรง และ Homoscedasticity (ทรงศักดิ์ ภู่อ่อน, 2561: 280) จึงสามารถทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้ ดังภาพ 2

2. ผลการทดสอบการแจกแจงปกติของข้อมูล (Normality)

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของข้อมูล เพื่อให้ทราบถึงการแจกแจงของตัวแปร โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณจะต้องมีการแจกแจงปกติของข้อมูล พิจารณาได้จากค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของข้อมูลที่จะต้องมีความระหว่าง -2.00 ถึง 2.00 จึงจะแสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงปกติ George and Mallery, 2010 (อ้างถึงใน ญัฎฐา ระกำพล, 2563: 74)

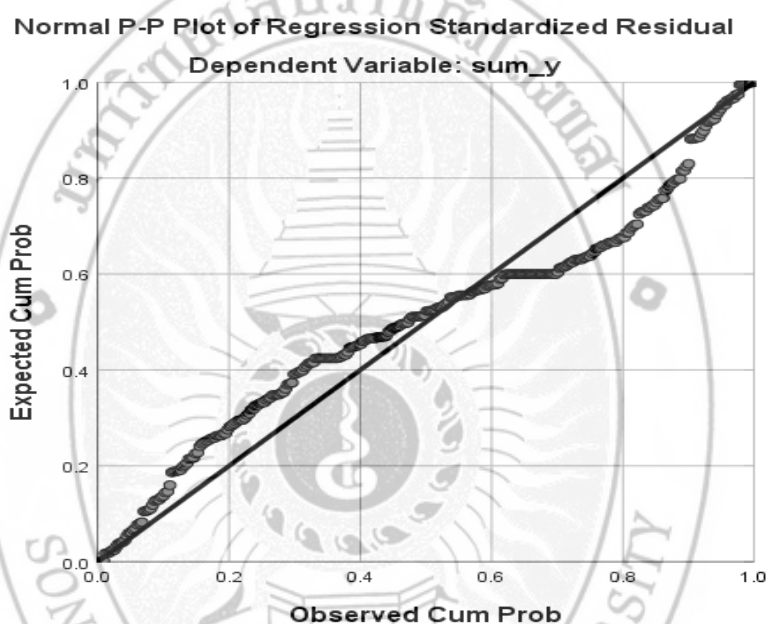
ตาราง 21 ผลการทดสอบการแจกแจงปกติของข้อมูล

ตัวแปร	n	\bar{x}	SD	Skewness	Kurtosis
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	306	4.12	0.77	-0.94	1.03
2. ด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	306	4.17	0.75	-0.81	0.18
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	306	4.14	0.78	-0.91	0.68
4. ด้านการสร้างสัมพันธ์	306	4.15	0.83	-0.98	0.79
5. ด้านการเปลี่ยนแปลง	306	4.09	0.76	-0.84	0.93
6. ด้านสุขภาพดี	306	4.04	0.76	-0.89	0.84
7. ด้านน้ำใจงาม	306	4.24	0.77	-1.02	0.77
8. ด้านการผ่อนคลาย	306	4.05	0.83	-0.92	0.91
9. ด้านการหาความรู้	306	4.28	0.78	-1.46	1.98
10. ด้านคุณธรรม	306	4.34	0.72	-1.27	1.96
11. ด้านใช้เงินเป็น	306	4.05	0.85	-1.10	1.59
12. ด้านครอบครัวที่ดี	306	4.06	0.86	-0.97	1.00
13. ด้านความสุขขององค์กรและสังคม	306	4.23	0.76	-1.14	1.61

จากตาราง 21 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าความเบ้ (Skewness) ของตัวแปรมีค่า -0.81 ถึง -1.46 และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรมีค่า 0.18 ถึง 1.98 ซึ่งมีการแจกแจงของข้อมูลเป็นปกติ เนื่องจากค่าความเบ้และค่าความโด่งมีค่าไม่เกิน -2.00 ถึง 2.00 George and Mallery, 2010 (อ้างถึงใน ญัฎฐา ระกำพล, 2563: 74) จึงสามารถทำวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้

3. ผลการทดสอบการกระจายของตัวแปรเกณฑ์ทุกค่าของตัวแปรพยากรณ์มีความแปรปรวนเท่ากัน (Homoscedasticity)

ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนในการทำนายของตัวแปรพยากรณ์มีค่าเท่ากัน (Homoscedasticity) มีการกระจายของความคลาดเคลื่อนคงที่ในตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวเป็น Homoscedasticity เพื่อทดสอบว่าค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ โดยพิจารณาแผนภาพการกระจาย Scatter Plot หากค่าความคลาดเคลื่อนเปลี่ยนแปลงใกล้ศูนย์ หรือมีการเปลี่ยนแปลงในช่วงแคบ แสดงว่าค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์นั้นเป็นค่าคงที่ (ทรงศักดิ์ ภู่อ่อน, 2561: 281) ดังภาพ 2



ภาพ 2 ผลการทดสอบการกระจายของตัวแปรเกณฑ์ทุกค่าของตัวแปรพยากรณ์มีความแปรปรวนเท่ากัน (Homoscedasticity)

4. ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน (Autocorrelation)

ตัวแปรพยากรณ์ต้องเป็นข้อมูลที่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเองหรือที่เรียกว่า การเกิด Autocorrelation โดยใช้ค่า Durbin-Watson ในการทดสอบว่าตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์ภายในตัวเองหรือไม่ โดยมีเกณฑ์ในการวัดค่า Durbin-Watson ในการทดสอบว่าตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์ภายในตัวเองหรือไม่ โดยมีเกณฑ์ในการวัดค่า Durbin-Watson ดังนี้

มีค่าอยู่ในช่วง 1.5 - 2.5	แสดงว่า	มีความเป็นอิสระ
มีค่าอยู่ในช่วง 2.6 - 4.0	แสดงว่า	มีความสัมพันธ์กันในทิศทางลบ
มีค่าอยู่ในช่วง 0 - 1.4	แสดงว่า	มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

ทั้งนี้ถ้าค่า Durbin-Watson มีค่าน้อยกว่า 1.5 และมากกว่า 2.5 แสดงว่าเกิด Autocorrelation หรือตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง (ทรงศักดิ์ ภู่อ่อน, 2561: 281)

ตาราง 22 ผลการทดสอบค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปร

R	R ²	Adjust R ²	Std.Error	Durbin-Watson
.900	.809	.806	.317	1.795

จากตาราง 22 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ พบว่า มีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.795 แสดงว่าตัวแปรที่มีความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน

5. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity)

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity) เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกัน โดยตัวแปรที่นำมาใช้พยากรณ์ไม่ควรมีความสัมพันธ์กันมากกว่า .85 Kline, 2005 (อ้างถึงใน ญัฎฐา ระกำพล, 2563: 64) ดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity)

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅
X ₁	1.000				
X ₂	.829**	1.000			
X ₃	.845**	.830**	1.000		
X ₄	.803**	.836**	.804**	1.000	
X ₅	.846**	.824**	.811**	.850**	1.000

P** ≤ .01

จากตาราง 23 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์อยู่ระหว่าง .803 ถึง .850 ซึ่งมีค่าไม่เกิน .85 ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity) สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้

การศึกษาตัวแปรพยากรณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านใดบ้างที่สามารถพยากรณ์หรือทำนาย ตัวแปรที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยมีการพิจารณาตัวแปรเกณฑ์ คือ การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ได้แก่ 1) ด้านสุขภาพดี 2) ด้านน้ำใจงาม 3) ด้านการผ่อนคลาย 4) ด้านการหาความรู้ 5) ด้านคุณธรรม 6) ด้านใช้เงินเป็น 7) ด้านครอบครัวที่ดี 8) ด้านความสุขขององค์กรและสังคม โดยนำตัวแปรพยากรณ์ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มาทดสอบการพยากรณ์ ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

6. วิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

การศึกษาตัวแปรพยากรณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยมีตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 4) ด้านการสร้างสัมพันธ์ 5) ด้านการเปลี่ยนแปลง และมีตัวแปรเกณฑ์ คือ การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) รายละเอียดดังตาราง 24

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.Error	β	t	p
1. ด้านการเปลี่ยนแปลง (X_5)	.407	.051	.430	8.004***	.000
2. ด้านการสร้างสัมพันธ์ (X_4)	.325	.054	.375	6.073***	.000
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X_3)	.123	.061	.133	2.010**	.010
ค่าคงที่	.638	.102		6.264***	.000
R = .900	$R^2 = .809$	S.E. = .317	** $\leq .01$, *** $\leq .001$		

จากตาราง 24 พบว่า การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จากตัวแปรพยากรณ์ 5 ตัวแปร มีตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 3 ตัวแปร ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามลำดับ ดังนี้ ด้านการเปลี่ยนแปลง (X_5) ด้านการสร้างสัมพันธ์ (X_4) และด้านการสร้างแรงจูงใจ (X_3)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปร กับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มีค่าเท่ากับ .900 ($R = .900$) ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .317 (S.E. = .317) และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ ด้านการเปลี่ยนแปลง (X_5) และด้านการสร้างสัมพันธ์ (X_4) และตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X_3)

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ โดยมีตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านการเปลี่ยนแปลง (X_5) ($B = .407$, $\beta = .430$) รองลงมา คือ ด้านการสร้างสัมพันธ์ (X_4) ($B = .325$, $\beta = .375$) และด้านการสร้างแรงจูงใจ (X_3) ($B = .123$, $\beta = .133$) ตามลำดับ

โดยสามารถทำนายการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ได้ร้อยละ 80.90 ($R^2 = .809$) สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .638 + .407 (X_5) + .325 (X_4) + .123 (X_3)$$

$$\hat{Z} = .430 (X_5) + .375 (X_4) + .133 (X_3)$$



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 2) ศึกษาการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,424 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 136 แห่ง โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ ของ Krejcie and Morgan, 1970 (อ้างถึงใน นคร เสรีรักษ์ และภรณ์ ติราชวรวิเศษ, 2555) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คน แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแบบสอบถามมีจำนวน 57 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.67-1.00 ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ 0.986 แบบสอบถามตอนที่ 3 เท่ากับ 0.983 และแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.991 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ด้วยการสแกน QR Code และตอบแบบสอบถามผ่านแอปพลิเคชัน Google Form มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 306 คน แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ จากนั้นจึงอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

สรุปผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 สรุปได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้านการสร้างสัมพันธ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการเปลี่ยนแปลงตามลำดับ

1.1 ด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ทุ่มเท เสียสละ มีวินัยในตนเอง เสมอต้นเสมอปลาย มีความรับผิดชอบสูง ร่องลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะความชำนาญและความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาใฝ่หาวิธีการที่ทำให้เกิดผลสำเร็จต่อชีวิตและการทำงานที่มีคุณภาพตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานรวดเร็วคล่องแคล่ว มีการทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี

1.2 ด้านการสร้างสัมพันธ์ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านการสร้างสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีให้เกิดขึ้นกับคนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ร่องลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความโอ้อ้อมอารีเป็นกันเอง ยกย่องให้เกียรติผู้ร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจอันดีและความสามัคคีก่อให้เกิดความรักใคร่และความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ในทุกข์สุขของผู้ร่วมงาน

1.3 ด้านการสร้างแรงจูงใจ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาชื่นชมยินดีกับความสามรถและความสำเร็จของครูบุคลากร ร่องลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างพลังเชิงบวกในการปฏิบัติงานให้แก่ครูบุคลากรในองค์กรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

1.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางปฏิบัติสอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ร่องลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จโดยคำนึงถึงกระบวนการที่จะไปให้ถึงจุดมุ่งหมายนั้นเป็นไปได้อย่างจริง ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการศึกษาที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่พึงประสงค์ได้อย่างชัดเจน

1.5 ด้านการเปลี่ยนแปลง พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารความแตกต่างทางวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษารองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจและมองเห็นถึงแง่มุมใหม่ๆ ในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยเปลี่ยนสภาพหรือการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน

2. การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านคุณธรรม รองลงมา คือ ด้านการหาความรู้ ด้านน้ำใจงาม ด้านความสุขขององค์กรและสังคม ด้านครอบครัวที่ดี ด้านการผ่อนคลาย ด้านใช้เงินเป็น และด้านสุขภาพดี ตามลำดับ

2.1 ด้านคุณธรรม พบว่า ระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานี้ เขต 1 ด้านคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความศรัทธาต่อศาสนาและมีการปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้อุทิศใจสงบ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความซื่อสัตย์และความสามัคคีช่วยเหลือกันในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรรู้จักขอโทษและสำนึกผิดต่อความผิดที่ตนเป็นผู้กระทำหรือมีส่วนร่วม รู้จักการให้อภัยต่อผู้ที่สำนึกผิด

2.2 ด้านการหาความรู้ พบว่า ระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานี้ เขต 1 ด้านการหาความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าของชีวิตและการทำงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมการอบรม หรือการศึกษา ดูงานต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความสนใจในการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ

2.3 ด้านน้ำใจงาม พบว่า ระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานี้ เขต 1 ด้านน้ำใจงาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและเพื่อนร่วมงานสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีกิจกรรมที่ทำร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นหนึ่งเดียวกัน และ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรักความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหาร

สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความเอื้ออาทรห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงานและรู้จักแบ่งปันกันอย่างเหมาะสม

2.4 ด้านความสุขขององค์กรและสังคม พบว่า ระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านความสุขขององค์กรและสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดี ห่วงใยและเต็มใจช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำครอบครัวมาร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น

2.5 ด้านครอบครัวที่ดี พบว่า ระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านครอบครัวที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรให้ความสำคัญและดูแลครอบครัวอย่างดี รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความเป็นกันเองกับครอบครัวของผู้ร่วมงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำครอบครัวมาร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น

2.6 ด้านการผ่อนคลาย พบว่า ระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านการผ่อนคลาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพึงพอใจกับงานที่ตนเองทำ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีอารมณ์และความคิดด้านบวกเมื่อประสบปัญหา และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายในโรงเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีวิธีการผ่อนคลายและจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม

2.7 ด้านใช้เงินเป็น พบว่า ระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านใช้เงินเป็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการจัดสรรรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือนได้อย่างสมดุล ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการใช้จ่ายที่เหมาะสมและการออมเงินให้ครูและบุคลากร

2.8 ด้านสุขภาพดี พบว่า ระดับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านสุขภาพดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรไม่ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติดต่างๆ เช่น เหล้า บุหรี่ ฯลฯ รองลงมา

คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดีพร้อมที่จะทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีเวลาในการพักผ่อนที่เพียงพอ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มีตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 3 ตัวแปรที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ตามลำดับ ดังนี้ ด้านการเปลี่ยนแปลง (X_5) ด้านการสร้างสัมพันธ์ (X_4) และด้านการสร้างแรงจูงใจ (X_3)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปร กับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มีค่าเท่ากับ .900 ($R = .900$) ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .317 ($S.E. = .317$) และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ ด้านการเปลี่ยนแปลง (X_5) และด้านการสร้างสัมพันธ์ (X_4) และตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X_3)

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการ โดยมีส่วนตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านการเปลี่ยนแปลง (X_5) ($B = .407$, $\beta = .430$) รองลงมา คือ ด้านการสร้างสัมพันธ์ (X_4) ($B = .325$, $\beta = .375$) และด้านการสร้างแรงจูงใจ (X_3) ($B = .123$, $\beta = .133$) ตามลำดับ โดยสามารถทำนายการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ได้ร้อยละ 80.90 ($R^2 = .809$) สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .638 + .407 (X_5) + .325 (X_4) + .123 (X_3)$$

$$\hat{Z} = .430 (X_5) + .375 (X_4) + .133 (X_3)$$

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผู้วิจัยอภิปรายผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้านการสร้างสัมพันธ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ วิสัยทัศน์ และจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่จึงมีลักษณะเป็นผู้นำที่มีความรอบรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถเสริมสร้างพลังเชิงบวกในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ที่จะพัฒนาองค์กรคุณภาพ การบริหารจัดการหรือการทำงานที่ใช้กระบวนการ เทคนิค วิธีการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอก องค์กร ทำให้ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ บุชยมาส ผาดี (2563: 79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล คุณาแก้ว (2563: 105) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความ คิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไป ในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ อรสา มาสิงห์ (2562: 112) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะ ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา สรุปว่าผลการศึกษาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่ม งานวิชามีความเห็นสอดคล้องกันว่า ทักษะภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ทุ่มเท เสียสละ มีวินัยในตนเอง เสมอต้นเสมอปลาย และมีความรับผิดชอบสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิสัยทัศน์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่กล่าวว่า องค์กรคุณภาพ นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะเป็นบุคคลแห่งศตวรรษที่ 21 ภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ใฝ่รู้ รักรักษาความก้าวหน้า หมั่นศึกษา ค้นคว้า เพื่อพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ด้วยสังคมปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึง มีความรอบรู้ คือ รู้จริง รู้กว้าง รู้ลึก ของทุกเรื่องในระบบการบริหารงานของ สถานศึกษา สามารถมองเห็นภาพความสำเร็จในอนาคตขององค์กรได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึง มีความเก่งทั้ง 3 ประการ คือ เก่งตน เก่งคน เก่งงาน ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 มาตรา 30 ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า “ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้ครูทำวิจัยและใช้วิจัยเป็น ส่วนหนึ่งของการพัฒนางาน” ผู้บริหารจึงควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทางด้านการศึกษาวิจัย สนับสนุนให้ บุคลากรทำงานวิจัยด้านการศึกษาและนำข้อความรู้ที่ได้จากการวิจัยมาพัฒนาผู้เรียนและองค์กร

พร้อมทั้งสามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และค่านิยมที่ดีในตนเอง ย่อมนำมาซึ่งความเลื่อมใสศรัทธาของบุคลากรทุกฝ่ายทั้งในและนอกสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.2 ด้านการสร้างสัมพันธ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีให้เกิดขึ้นกับคนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มีจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนดี 3 S ซึ่ง SMART School คือ โรงเรียนมีคุณภาพ R ย่อมาจาก Relation and Participation หมายถึง มีความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและการมีส่วนร่วม จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดปฏิบัติตามจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับสมาชิกอย่างทั่วถึง ให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน มีแนวความคิดในการสร้างทีมงาน สร้างเครือข่าย เพราะทีมงานหรือเครือข่ายเหล่านั้นจะเป็นปัจจัยผลักดันให้การบริหารงานสำเร็จลุล่วงได้อย่างรวดเร็ว โดยที่ผู้นำสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในองค์กรและนอกองค์กร สร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดีของทีมงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคลากรทำงานออกมาได้ดี และนำไปสู่การพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา มาสิงห์ (2562: 112) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา สรุปว่าผลการศึกษาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มงานวิชามีความเห็นสอดคล้องกันว่า ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ทักษะ ได้แก่ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการวางแผน ทักษะการสร้างทีมงานและทักษะการแก้ปัญหา ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากมี 2 ทักษะ คือ ทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล คุณาแก้ว (2563: 105) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.3 ด้านการสร้างแรงจูงใจ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาชื่นชมยินดีกับความสามารรถและความสำเร็จของครูบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มีจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนดี 3 S ซึ่ง SMART Teacher คือ ครูดี S ย่อมาจาก Stimulation and Inspiration หมายถึง การกระตุ้น ส่งเสริม และสร้างแรงบันดาลใจ จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดปฏิบัติตามจุดเน้นของสำนักงานเขต

พื้นที่ เพราะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นทักษะที่สำคัญประการหนึ่งที่จะส่งผลให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยวาทศิลป์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกระบวนการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจให้บุคลากรในองค์กรเต็มใจ ยินดีให้ความร่วมมือในการทำงาน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ขึ้นมยินดีกับความสามารถและความสำเร็จของครูบุคลากร มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อมอบรางวัลและเป็นกำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรสา มาสิงห์ (2562: 112) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา สรุปว่าผลการศึกษาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มงานวิชามีความเห็นสอดคล้องกันว่า ทักษะภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ทักษะ ได้แก่ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการวางแผน ทักษะการสร้างทีมงานและทักษะการแก้ปัญหา ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากมี 2 ทักษะ คือ ทักษะการจูงใจและทักษะการสื่อสารสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีสริยา กลิ่นสุนทร (2564: 127) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จากผลของการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างความสัมพันธ์ ด้านการจัดการระบบ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

1.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางปฏิบัติสอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามองภาพความสำเร็จในอนาคตและมุ่งมั่นในสิ่งที่จะดำเนินการอย่างชัดเจนสอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของสถานศึกษา มีการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีการวางแผนการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอนมีการควบคุมกำกับ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาหรือปรับปรุงงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวทางปฏิบัติสอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาทำให้ครูและบุคลากรมีภาพเป้าหมายเดียวกัน เมื่อครูและบุคลากรมีความเข้าใจและมีจุดมุ่งหมายเดียวกันแล้ว การทำงานในแต่ละส่วนงานต่างๆ นั้นจะสอดคล้องและไปในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของบุษยมาส ผาดี (2563: 79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านผู้นำมีวิสัยทัศน์ ด้านผู้นำที่มีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้นำที่มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีในยุคศตวรรษที่ 21 และด้านผู้นำที่มีศิลปะในการนำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wason (2000: 124) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้นำในภาคเอกชน ประเทศแคนาดา โดยใช้แบบสอบถามและโทรศัพท์สัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำในเอกชนรับรู้ถึงความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับกระแสโลกาภิวัตน์ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการเรียนรู้ ทักษะการสอน การเจรจาต่อรอง ทักษะระหว่างบุคคล จริยธรรม ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ การแก้ปัญหา ความคิดริเริ่ม ความอดทน การใช้เทคโนโลยีและการตื่นตัวกับกระแสโลกาภิวัตน์ เป็นความสามารถของผู้นำ การปรับวิธีการลดขนาดกำลังคนในการทำงานและยอมรับในความหลากหลายของสังคมที่มีความสำคัญด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ผู้นำให้ความสำคัญในการที่จะผลักดันให้วิสัยทัศน์มีการนำไปปฏิบัติขยายแนวคิดสู่บริบทโลกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาเห็นความสำคัญของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ ควรเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้นำที่มุ่งสอนอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ในยุคโลกาภิวัตน์ และความสามารถในคนอื่น ๆ เช่น การติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เพื่อการก้าวเข้าสู่ผู้นำในศตวรรษที่ 21

1.5 ด้านการเปลี่ยนแปลง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารความแตกต่างทางวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยเปลี่ยนสภาพหรือการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจและมองเห็นถึงแง่มุมใหม่ ๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความยืดหยุ่นในการทำงาน เปิดรับข้อมูลมุมมองใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าใจและยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและสามารถปรับตัวได้กับวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลง ยอมรับและสนับสนุนให้มีการสร้างสรรค์วัฒนธรรมในทางบวก บริหารจัดการสถานศึกษาโดยอาศัยหลักการและเทคนิควิธีการบริหารที่หลากหลายซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตน เหลืองงาม (2562: 83) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง ด้านผู้นำแบบสุนทรียสนทนา ด้านผู้นำดิจิทัล และด้านผู้นำเชิงจริยธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีสริยา กลิ่นสุนทร (2564: 127) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จากผลของการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างความสัมพันธ์ ด้านการจัดการระบบ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

2. การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านคุณธรรม รองลงมา คือ ด้านการหาความรู้ ด้านน้ำใจงาม ด้านความสุขขององค์กรและสังคม ด้านครอบครัวที่ดี ด้านการผ่อนคลาย ด้านใช้เงินเป็น และด้านสุขภาพดี ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 เขตพื้นที่ 3 G โรงเรียนดี 3 S เช่น เขตพื้นที่ 3 G ข้อที่ 1 G1 Good Person คนดี (รับผิดชอบ มีวินัย ใจบริการ ยึดประโยชน์ส่วนรวม) ข้อที่ 2 G2 Good Job งานดี ข้อที่ 3 G3 Good Environment บรรยากาศดี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จึงมีแนวทางในการบริหารงานบุคคลที่ดี ส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา อีกทั้งยังมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศและสถานที่ในการทำงานที่ดี จัดกิจกรรมให้เกิดการผ่อนคลายความเครียด ส่งเสริมในด้านคุณธรรมจริยธรรมสำหรับบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมอย่างสม่ำเสมอ ทำให้บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน จึงเกิดความสุขในการทำงานได้ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558: 70) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์ ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระภา สมัครพงษ์ (2564: 78-79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ วรณวิฎ ญ พัทลุง (2565: 74) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผลการศึกษาพบว่าครูมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก

2.1 ด้านคุณธรรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความศรัทธาต่อศาสนาและมีการปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มีจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนดี 3 S ซึ่ง SMART Teacher คือ ครูดี M ย่อมาจาก Morality หมายถึง มีคุณธรรม จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคนต่างได้รับการปลูกฝังในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ครูและบุคลากรทุกคนจึงมีความละเอียดและเกรงกลัวต่อ

การกระทำที่ไม่ดี มีความซื่อสัตย์ ศรัทธาต่อศาสนา ปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบอยู่เสมอ รู้จักขอโทษและสำนึกต่อความผิดที่ตนเป็นผู้กระทำหรือมีส่วนร่วม ตลอดจนรู้จักให้อภัยต่อผู้ที่สำนึกผิด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558: 70) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์ ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านคุณธรรม ด้านน้ำใจงาม ด้านการหาความรู้ ด้านครอบครัวที่ดีและด้านความสุขขององค์กรและสังคม ส่วนด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการผ่อนคลาย ด้านใช้เงินเป็น และด้านสุขภาพดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561: 64) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ คุณธรรม และอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ มีสังคมดี การหาความรู้ น้ำใจงาม ครอบครัวที่ดี การผ่อนคลาย สุขภาพดีและใช้เงินเป็น

2.2 ด้านการหาความรู้ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าของชีวิตและการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่กล่าวว่า องค์กรคุณภาพ นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะเป็นบุคคลแห่งศตวรรษที่ 21 ภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดมีแนวทางในส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ให้มีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อความก้าวหน้าของชีวิตและการทำงานรวมถึงช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยครูและบุคลากรที่มีศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561: 64) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ คุณธรรม และอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ มีสังคมดี การหาความรู้ น้ำใจงาม ครอบครัวที่ดี การผ่อนคลาย สุขภาพดีและใช้เงินเป็น

2.3 ด้านน้ำใจงาม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและเพื่อนร่วมงานให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มีจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เขตพื้นที่ 3 G ซึ่ง G1 Good Person คือ คนดี ข้อที่ 1.3 1) มีความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ 2) บริการด้วยความยิ้มแย้ม แจ่มใส และควบคุมอารมณ์ได้ดี 3) ปฏิบัติต่อผู้รับบริการด้วยความเสมอภาค 4) มีน้ำใจต่อทุกคน จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดมีแนวทางในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีจิตใจที่นึกถึงผู้อื่น เห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าตนเอง มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและ

กัน รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและเพื่อนร่วมงาน สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณวิภา ญ พัทลุง (2565: 74) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผลการศึกษาพบว่าครุมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขมากที่สุด คือ ด้านน้ำใจมารองลงมา คือ ด้านคุณธรรม ด้านการหาความรู้ ด้านสังคมดี ด้านครอบครัวที่ดี ด้านผ่อนคลาย ด้านสุขภาพดี และด้านใช้เงินเป็น

2.4 ด้านความสุขขององค์กรและสังคม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มีจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เขตพื้นที่ 3 G ซึ่ง G3 Good Environment คือ บรรยากาศดี ข้อที่ 3.1) สถานที่ปฏิบัติงานสะอาด เป็นระเบียบและสะดวกในการปฏิบัติงาน ข้อที่ 3.2) ภูมิทัศน์ของหน่วยงานร่มรื่น สะอาดและสวยงาม ข้อที่ 3.3) บุคลากรมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ข้อที่ 3.4) บุคลากรมีความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ 3.5) มีการสื่อสารอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร บนพื้นฐานของความเป็นกัลยาณมิตร จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดมีแนวทางในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพราะบรรยากาศในการทำงานนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากรโดยตรง เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมจะช่วยให้ความคิดและการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ทำได้ดีมากขึ้น ทั้งยังเป็นหนึ่งในแรงจูงใจที่ช่วยให้ครูและบุคลากรมีความอยากที่จะมาทำงานด้วยเพราะสภาพแวดล้อมส่งผลต่อจิตใจของมนุษย์ การมีสังคมแวดล้อมที่ดี เข้าใจกันและกัน และพร้อมช่วยเหลือกันด้วยความจริงใจ จะช่วยให้คนในสังคมรู้สึกเป็นสุขไปพร้อมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิระภา สมัครพงษ์ (2564: 78-79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านมีสังคมที่มีความสุข ด้านมีคุณธรรม ด้านมีน้ำใจมาร ด้านการผ่อนคลาย ด้านมีสุขภาพดีด้านใช้เงินเป็น ด้านการหาความรู้ ด้านมีครอบครัวที่ดี

2.5 ด้านครอบครัวที่ดี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรให้ความสำคัญและดูแลครอบครัวอย่างดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรให้ความสำคัญและมีครอบครัวที่ดี ซึ่งการมีครอบครัวที่ดีจะทำให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้นมีเวลาให้กับครอบครัว สามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ส่งผลให้มีจิตใจดี สังคมดี และชีวิตมีความสุข โดยพื้นฐานของความสุขในชีวิตเริ่มต้นขึ้นที่ครอบครัว ผู้บริหารควรส่งเสริมการบริหารเวลาให้แก่ครูและบุคลากร มีการวางแผนในเรื่องวันหยุดต่าง ๆ และการอำนวยความสะดวกในการเดินทางหรือภาระงานที่มอบหมายให้ครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม ซึ่งงานกับ

ครอบครัวเป็นสองสิ่งที่อาจกล่าวได้ว่ามีความสำคัญมากที่สุดในชีวิต ในอัตราส่วนที่เท่า ๆ กัน งานคือการสร้างคุณค่าในตัวเอง โดยได้รับค่าตอบแทนมาเป็นรางวัลให้ชื่นใจ ส่วนครอบครัวคือสถาบันแรกที่เรารั้งฝัก อาศัย หล่อหลอม เลี้ยงดู จนเมื่อถึงวัยที่มีรายได้ ก็ต้องเลี้ยงดูคนข้างหลังสืบไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561: 64) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ คุณธรรม และอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ มีสังคมดี การหาความรู้ น้ำใจงาม ครอบครัวที่ดี การผ่อนคลาย สุขภาพดีและใช้เงินเป็น

2.6 ด้านการผ่อนคลาย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพึงพอใจกับงานที่ตนเองทำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้พักผ่อนคลายความเครียดเป็นอย่างดี โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารควรส่งเสริมกิจกรรมด้านการผ่อนคลายให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยการจัดกิจกรรมหรือโครงการด้านการผ่อนคลายขึ้นมาในสถานศึกษา เพื่อผ่อนคลายความเครียดเพราะทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งความพึงพอใจกับงานที่ตนทำเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่จะทำให้ครูและบุคลากรสามารถทำงานอยู่ร่วมกันในสถานศึกษาได้อย่างมีความสุข และอยู่ในระยะยาว ยิ่งไปกว่านั้นหากครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อองค์กรมากเท่าไร ยิ่งเพิ่มโอกาสในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็สูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิระภา สมัครพงษ์ (2564: 78-79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านมีสังคมที่มีความสุข ด้านมีคุณธรรม ด้านมีน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านมีสุขภาพดีด้านใช้เงินเป็น ด้านการหาความรู้ ด้านมีครอบครัวที่ดี

2.7 ด้านใช้เงินเป็น พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความมั่นคงด้านการเงิน ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ทำให้มีรายได้ที่เพียงพอ รู้จักการวางแผนและใช้จ่ายอย่างพอเหมาะ ทำให้ชีวิตมีความสุขและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรส่งเสริมการให้ความรู้ในด้านการออมและการวางแผนการใช้เงินให้แก่ครูและบุคลากร เพื่อเสริมสร้างวินัยในด้านการเงินให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระภา สมัครพงษ์ (2564: 78-79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านมีสังคมที่มีความสุข

ด้านมีคุณธรรม ด้านมีน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านมีสุขภาพดี ด้านใช้เงินเป็น ด้านการหาความรู้ ด้านมีครอบครัวที่ดี

2.8 ด้านสุขภาพดี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรไม่ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติดต่างๆ เช่น เหล้า บุหรี่ ฯลฯ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรไม่ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติด รวมถึงส่งเสริมให้ดูแลสุขภาพของตนเองทั้งกาย และจิตใจ ดังที่นักปราชญ์ชาวกรีกโบราณ John Lock อธิบายถึงความเชื่อในคำพูดดังกล่าวไว้ว่า จิตใจที่แจ่มใส ย่อมอยู่ในร่างกายที่สมบูรณ์ ส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากร ในความพร้อมที่จะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระภา สมัครพงษ์ (2564: 78-79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์การแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อองค์การ แห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 โดยภาพรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านมีสังคมที่มีความสุข ด้านมีคุณธรรม ด้านมีน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านมีสุขภาพดี ด้านใช้เงินเป็น ด้านการหาความรู้ ด้านมีครอบครัวที่ดี

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์การ แห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์การแห่งความสุขใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มีตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างสัมพันธ์ และด้านการสร้างแรงจูงใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ วิสัยทัศน์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 องค์การคุณภาพ นักเรียน ครูและ บุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะเป็นบุคคลแห่งศตวรรษที่ 21 ภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม 21 รวมถึงนโยบายการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 เขตพื้นที่ 3 G โรงเรียนดี 3 S เช่น เขตพื้นที่ 3 G ข้อที่ 1 G1 Good Person คนดี (รับผิดชอบ มีวินัย ใจบริการ ยึดประโยชน์ส่วนรวม) ข้อที่ 2 G2 Good Job งานดี ข้อที่ 3 G3 Good Environment บรรยากาศดี ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 3 ด้านข้างต้นเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมี เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างสัมพันธ์ และด้านการ สร้างแรงจูงใจ เพราะผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีให้ เกิดขึ้นกับคนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและเสริมสร้างพลังเชิงบวกในการปฏิบัติงานให้แก่ครู บุคลากรในองค์กรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานพัฒนาสู่ความความสำเร็จตามเป้าหมายที่ วางไว้และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3.1 ด้านการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อการสร้างองค์การแห่งความสุขในสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจ เป็นเพราะการก้าวเข้าสู่สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วการสื่อสาร ด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ มีการเชื่อมโยงจากทั่วทุกมุมโลก ข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ มีความสลับซับซ้อน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน

ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพ จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจและมองเห็นถึงแง่มุมใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อเปลี่ยนแปลงองค์กรจากสภาพปัจจุบันไปสู่สภาพที่พึงประสงค์ เน้นการเปลี่ยนแปลงในภาพกว้าง ครอบคลุมหลากหลายมิติในการดำเนินการพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ต้องการ จากการเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กร เช่น การสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ การเปลี่ยนตำแหน่งงาน การเปลี่ยนหัวหน้า การปรับเปลี่ยนนโยบาย การนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร การเปลี่ยนแปลงจากภายในเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สามารถควบคุมได้ และการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมรอบๆ องค์กร เช่น การเปลี่ยนกลยุทธ์ กฎหมาย นโยบายของภาครัฐ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงจากภายนอกเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนา เหลืองงาม (2562: 83) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง ด้านผู้นำแบบสุนทรียสนทนา ด้านผู้นำดิจิทัล และด้านผู้นำเชิงจริยธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีสริยา กลิ่นสุนทร (2564: 127) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จากผลของการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างความสัมพันธ์ ด้านการจัดการระบบ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นไปในทิศทางเดียวกับ Wason (2000: 124) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้นำในภาคเอกชนประเทศแคนาดา โดยใช้แบบสอบถามและโทรศัพท์สัมภาษณ์ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำในเอกชนรับรู้ถึงความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับกระแสโลกาภิวัตน์ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการเรียนรู้ ทักษะการสอน การเจรจาต่อรอง ทักษะระหว่างบุคคล จริยธรรม ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ การแก้ปัญหา ความคิดริเริ่ม ความอดทน การใช้เทคโนโลยีและการตื่นตัวกับกระแสโลกาภิวัตน์ เป็นความสามารถของผู้นำ การปรับวิธีการลดขนาดกำลังคนในการทำงานและยอมรับในความหลากหลายของสังคมที่มีความสำคัญด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ผู้นำให้ความสำคัญในการที่จะผลักดันให้วิสัยทัศน์มีการนำไปปฏิบัติขยายแนวคิดสู่บริบทโลกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาเห็นความสำคัญของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ ควรเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้นำที่มุ่งสอนอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ในยุคโลกาภิวัตน์และความสามารถในคนอื่น ๆ เช่น การติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เพื่อการก้าวเข้าสู่ผู้นำในศตวรรษที่ 21

3.2 ด้านการสร้างสัมพันธ์ ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษাপัตตานี เขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำงานร่วมกับบุคคลหลายกลุ่ม เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายซึ่งประกอบด้วยบุคลิกภาพที่ดี การยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

การสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร ความสามารถในการสื่อสารเจรจาต่อรอง และความน่าศรัทธา ยอมรับนับถือและไว้วางใจ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีธรรมาภิบาลที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี สร้างความเลื่อมใสศรัทธาต่อผู้อื่นมีความสามารถในการเจรจาต่อรองเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือประสานงานที่ดีในการทำงานร่วมกันกับคนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เอาใจใส่ในทุกข์สุขของผู้ร่วมงาน มีความจริงใจ มีความยุติธรรม ไม่ใช้อารมณ์ในการแก้ปัญหา มีความโอบอ้อมอารี เป็นกันเอง ยกย่องให้เกียรติผู้ร่วมงาน สร้างความเข้าใจอันดีและความสามัคคีก่อให้เกิดความรักใคร่และความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน การสร้างสัมพันธ์เป็นเรื่องราวที่ว่าด้วยพฤติกรรมของบุคคลที่มาเกี่ยวข้องกันในการทำงานในองค์กร เพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น สร้างความเข้าใจอันดีและความสามัคคีก่อให้เกิดความรักใคร่และความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน เป็นเครื่องมือช่วยในการแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้งส่งผลให้คนในองค์กรเกิดความสุขในการทำงาน ดังนั้นการสร้างสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญในการบริหาร การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ปฏิบัติต่อกันในทางที่ดี การยอมรับการให้ความร่วมมือกันและความสามารถปรับตัวเข้าหากัน ตั้งแต่ความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการ เช่น ในสถาบันครอบครัว กลุ่มเพื่อนและความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ คือ ความสัมพันธ์กับบุคคลในสถานที่ทำงานองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการกระทำกิจกรรมใด ๆ ให้บรรลุเป้าหมายและดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข สอดคล้องกับพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช (ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม: 2546) ได้มีพระราชดำรัสพระราชทานแก่สามัคคีสมาคมในพระบรมราชูปถัมภ์ ในการเปิดประชุมประจำปี วันที่ 10 เมษายน 2525 ซึ่งเป็นแนวคิดที่นำมาใช้ในการสร้างและรักษามนุษย์สัมพันธ์ การอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดีและมีความสุข ดังนี้คือ คุณธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจนั้น ประการที่หนึ่ง การให้ คือ การสงเคราะห์ช่วยเหลือกัน ให้อภัยกัน ไม่ถือโทษกัน ให้คำแนะนำ ตักเตือนที่ดีต่อกัน ประการที่สอง การมีวาจาดี คือ พูดแต่คำสัตย์ คำจริงต่อกัน พูดให้กำลังใจกัน พูดแนะนำประโยชน์ให้แก่กันและพูดให้รักใคร่ปรองดองกัน ประการที่สาม การทำประโยชน์แก่กัน คือ ประพฤติปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลทั้งแก่กันและกันและแก่หมู่คณะโดยส่วนรวม ประการที่สี่ การวางตนให้สม่ำเสมออย่างเหมาะสม คือ ไม่ทำตัวให้ดีเด่นเกินกว่าผู้อื่น และไม่ด้อยต่ำทรามไปจากหมู่คณะ หมู่คณะใดมีคุณธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวกันไว้ดังกล่าว หมู่คณะนั้นย่อมจะ มีความเจริญมั่นคง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา มาสิงห์ (2562: 112) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา สรุปว่าผลการศึกษาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มงานวิชามีความเห็นสอดคล้องกันว่า ทักษะภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ทักษะ ได้แก่ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการวางแผน ทักษะการสร้างทีมงานและทักษะการแก้ปัญหา ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากมี 2 ทักษะ คือ ทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล คุณหาแก้ว (2563: 105) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ด้านชกน้ำ จูงใจ โน้มน้าวใจ ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.3 ด้านการสร้างแรงจูงใจ ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีส่วนทำให้องค์กรพัฒนาไปอย่างมีคุณภาพ การใช้กลยุทธ์เพื่อกระตุ้นการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการนั้น ผู้บริหารนำกลยุทธ์ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพอใจ สมครใจที่จะทำ พร้อมการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเสริมสร้างพลังเชิงบวกในการปฏิบัติงานให้แก่ครูบุคลากรในองค์กรเกิดความกระตือรือร้น เกิดแรงบันดาลใจอยากอกุทิศตนและทุ่มเทความพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้จนสำเร็จด้วยความภาคภูมิใจ การชื่นชมยินดีกับความสามารถและความสำเร็จของครูบุคลากร เกื้อหนุนกระตุ้นจูงใจให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานที่ดี ในทุกๆด้าน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรียา กลิ่นสุนทร (2564: 127) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จากผลของการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างความสัมพันธ์ ด้านการจัดการระบบ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษยามาส ผาดี (2563: 79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านผู้นำมีวิสัยทัศน์ ด้านผู้นำที่มีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้นำที่มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีในยุคศตวรรษที่ 21 และด้านผู้นำที่มีศิลปะในการนำ

3.4 ด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ไม่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาตนเองเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อเสริมสร้างความรู้และการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญและความสามารถในการบริหารสถานศึกษา อาจทำเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน แต่ไม่ได้นำมาสร้างความสุขในสถานศึกษาให้กับครูและบุคลากรได้

3.5 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ไม่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางปฏิบัติไม่สอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ทำให้ครูและบุคลากรมีภาพเป้าหมายไม่ตรงกันจึงไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผู้วิจัยเสนอแนะการนำผลไปใช้ประโยชน์ คือ

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และด้านการสร้างใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ควรส่งเสริมและพัฒนาให้กลายเป็นวิถีปฏิบัติและเป็นค่านิยมหน่วยงาน หรือมีการอบรมเพื่อให้ความรู้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สร้างสัมพันธภาพอันดีให้เกิดขึ้นกับคนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและเสริมสร้างพลังเชิงบวกในการปฏิบัติงานให้แก่ครูบุคลากรในองค์กรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานพัฒนาสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพราะฉะนั้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ควรให้ความสำคัญและนำไปพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษายิ่งขึ้น

1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ไม่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา เพราะฉะนั้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ควรส่งเสริมการจัดอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเอง และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

1.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ไม่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา เพราะฉะนั้นผู้บริหารควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบและมีเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้ครูและบุคลากรมีเป้าหมายเป็นไปในทิศทางเดียวกันในการทำงาน

1.5 การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ด้านสุขภาพดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เพราะฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ควรกำหนดนโยบายด้านสุขภาพเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ หากสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจส่งผลให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการสร้างสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข จากปัจจัยอื่น ๆ เพื่อนำไปใช้ปรับประยุกต์ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาแต่ละแห่งและเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความแตกต่างกัน





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กกร ชลายแย้ม และอริวัฒน์ เจียวิวรรธน์กุล. (2556). **ความสุขมวลรวมของการทำงาน** (Online). http://www.happyworkplace.com/Main/Frontpages/HWFM008_Article.php?Article=100andHit=y, 28 ธันวาคม 2566.
- กมลพรลาภ อภัยภักดิ์. (2563). “บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ.” **วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์**. 6(1), 314-315.
- กัญจนพร ยืนนาน. (2557). **ปัจจัยองค์กรที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยนครพนม.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). **สถิติสำหรับงานวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์.
- กิ่งทอง กิจจานนท์. (2557). **ความสุขของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ไกรพล คำนาค. (2561). **การบริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไกรศร เจียมทอง. (2561). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ. (2564). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิตติมา อัครธิตินงค์. (2561). “แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0.” **วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. 20(1), 101.
- จิตรจรรุญ ทรวงวิทยา. (2561). “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา,” **Journal of Roi Kaensarn Academi**. 3(1), 45.
- จิรวดี ชูดีพงษ์. (2562). **แนวทางการบริหารงานของโรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- จิระภา สมัครพงษ์. (2564). **องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1**. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- ชลนิชา ศีลาพงษ์. (2564). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฒิวิวัฒน์ชัยแก้ว. (2560). **องค์กรแห่งความสุข 40**. กรุงเทพมหานคร: แอทโพร์พรีนซ์.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). **ภาวะผู้นำทางวิชาการ Academic Leadership ฉบับปรับปรุง**. พิมพ์ครั้งที่ 3. สกลนคร: สมศักดิ์การพิมพ์ กรู๊ป.
- ฐิติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม. (2560). “รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน.” วารสารสารสนเทศ. 16(1), 244-245.
- ณัฐณี มณีวรรณ. (2563). **ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณัฐภา ระกำพล. (2563). **การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาจิตพอเพียงในกลุ่มพนักงาน ของรัฐ**. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐพงษ์ น้อยโคตร. (2565). **แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐพล วรรณศรี. (2564). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูผู้สอนวิชา ภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎี- บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย. (2558). **องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2561). **การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 8. มหาสารคาม: ตักศิลาการพิมพ์.
- ทิพวัลย์ รามรง. (2557). **เรื่องดีๆ ของความสุขในองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธิดารักษ์ ลือชา และกฤษฎาภรณ์ ยุงทอง. (2560). “ความสุขในการทำงาน: ความหมายและการวัด.” **วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร**. 19(2), 12-14.
- ธีรพงศ์ อุปทุม. (2562). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเรียนรู้ตามทักษะแห่งศตวรรษ ที่ 21 ของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีระนันต์ โมธรรม. (2564). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- นคร เสรีรักษ์ และภริยา ดิเรชาภรณ์วิเศษ. (2555). *วิจัยไม่ใช่เรื่องยาก*. กรุงเทพมหานคร: สามลดา.
- นราธิป โชคชยสุนทร. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นฤมล คูหาแก้ว. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นันทิยาภรณ์ หงส์เวียงจันทร์ และนิพนธ์ วรรณเวช. (2560). “การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.” *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*. 20(1), 94-97.
- นิเวศน์ เหมวชิรวรากร. (2560). *ศาสตร์แห่งความสุข*. (Online). <https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/641097>, 9 ธันวาคม 2566.
- นุรมาน พิทักษ์สุขสันต์. (2564). *การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสายบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชู ใจใส. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญมา แผงศรีสาร. (2561). “คุณลักษณะผู้บริหารทางการศึกษาในยุคศตวรรษใหม่.” *วารสาร มจร นครน่านปริทรรศน์*. 2(2), 135-136.
- บุรินทร์ เทพสาร. (2557). *ยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุษยมาส ผาดี. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปรีดี ประทุมสุวรรณ และคณะ. (2562). “กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษา.” *วารสารครุศาสตร์*. 47(ฉบับเพิ่มเติม), 205-207.
- ประภาช จิตรรักศิลป์. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ปารวณ รัตน์ทองคง. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรพิมล แก้วอ่อน. (2564). แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัชรา วาณิชชิน. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำ จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- เพ็ญญา ศรีแปลก. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ภูมิภัทร สุวรรณศรี. (2560). ภาวะผู้นำเชิงวิถิเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- มานิตย์ พานแสง. (2561). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- เมธพร ผังลักษณ์. (2559). ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยงยุทธ พันธ์นอก. (2563). การบริหารจัดการศึกษาแบบทวิศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ยูธนา วาโยหะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- รัตนา เหลืองงาม. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์. (2560). “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก.” วารสารสารสนเทศ. 16(1), 132-133.

- วรรณภา ลือกิตินันท์. (2557). “แนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะในบริษัทข้ามชาติ: กรณีศึกษา บริษัทอุตสาหกรรมการผลิต ในภาคตะวันออก.” *Journal of Management Sciences*. 31(1), 1-15.
- วรรณวิทย์ วัฒนกุล. (2565). การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วรางคณา คงศีล และธนสุวิทย์ ทับทิมรัญรักษ์. (2561). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.” *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. 2(2), 151.
- วสันต์ บัวชุม. (2561). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วัชรภรณ์ กลิ่นภู และคณะ. (2561). “การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของเทศบาลบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี.” *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก*. 4(1), 283.
- วันดี อภิรักษ์ธนากร. (2555). ภาวะผู้นำ 5 ระดับ จากจุดเริ่มต้น สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบ. กรุงเทพมหานคร: เนชั่น บুকส์.
- วิภาพร ยืนยง. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วิมาลย์ ลีทอง. (2563) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วีโรจน์ สารรัตน์. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีที่คณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: หจก.ทิพย์วิสุทธิ์.
- วีโรจน์ สารรัตน์. (2561). “ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21.” *Journal of Education Naresuan University*. 20(1), 263.
- ศศิธร เหล่าแห่ง. (2557). “อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน.” *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*. 7(2), 988.
- ศิรินทิพย์ ผอมน้อย. (2560). ความสุขในการทำงาน. (Online). <http://oknation.nationtv.tv/blog/clinicalpsychology/2017/06/13/entry-2>, 9 ธันวาคม 2566.
- ศุภัทรา เพชรเรียง. (2562). “การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา.” *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*. 7(1), 1-15.

- สนุก สิงห์มาตร และคณะ. (2560). “คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรในศตวรรษที่ 21.”
การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 2. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สมหญิง สายธนู. (2560). **คู่มือครูอาชีพ (ฉบับย่อ) ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรี-
สฤษดิ์วงศ์.
- สมหมาย อ่าดอนกลอย. (2556). “บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.” **วารสารบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม**. 7(1), 6-7.
- สัมมา ธนินิธย์. (2560). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพมหานคร: ส.เอเชียเพลส.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน. (2557). **ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์: แนวคิดและการวิจัย**.
พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2552). **คู่มือการสร้างองค์กรแห่งความสุ
กข์และ**. กรุงเทพมหานคร: แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน.
- _____. (2557). **10 วิธีสร้างความสุขในที่ทำงาน ด้วยตัวคุณเอง** (Online).
<https://www.thaihealth.or.th/Content/>, 20 ธันวาคม 2566.
- _____. (2559). **องค์กรแห่งความสุข**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เรียนรู้สุขภาวะ สำนักงานกองทุน
สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. (2566). **แผนปฏิบัติการประจำปี
งบประมาณ 2566**. ปัตตานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553ก). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. 10,000 เล่ม.
กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟิค.
- สิปปนนท์ มิ่งอะนะ และวิทยา จันทรศิลา. (2560). “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในถิ่นทุรกันดานบนเขตพื้นที่สูง.” **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร**. 19(1),
300-301.
- สุพรรณษา ไตรรัตน์. (2562). **การศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- สุภาภรณ์ เทียงทางธรรม. (2564). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษา
กับการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยโดยใช้สมองเป็นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุรัชย์ พรหมปากดี. (2565). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สุวรรณนา พงษ์ผ่องพูล และปริญญา มีสุข. (2560). “การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี.” *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*. 11(1), 170.
- สุวรรณศิริ ภูเปี่ยมสินธุ์. (2557). *ดัชนีความสุขในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวีณา ไชยแสนย์. (2558). *องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา และคณะ. (2557). “การบริหารความสุขในสถานศึกษา Happiness Management in School.” *วารสารสุทธิปริทัศน์*. 28(88), 23-26
- อภิชัย พันธเสน และคณะ. (2557). *สังเคราะห์องค์ความรู้เศรษฐกิจพอเพียง*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- อนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561). *องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว)*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรสา มาสิงห์. (2562). “การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา.” *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*. 13(2), 112-116.
- อิสริยา กลิ่นสุนทร. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Burton, J. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model : Background and Supporting Literature and Practice : World Health Organization* (Online). www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf, 17 Dec. 2023.
- Delamotte, Y. and Takezawa, S-i. (1984). *Quality of Working Life in International Perspective*. Geneva: International Labour Office.
- Fisher, C.D. (2010). “Happiness at work.” *International Journal of Management Reviews*. 12, 384-412.
- Gray, R. (2007). *A Climate of Success*. Oxford, United Kingdom: Butterworth-Heinemann.
- National Heart Foundation of Australia. (2011). *Health Workplace Guide*. (Online). www.heartfoundation.org.au/SiteCollectionDocuments/HF-WorkplaceHealth, 17 Dec. 2023.

- Roy, R. (2020). **Workplace Happiness: A Conceptual Framework.** (Online). <http://www.ijstr.org/final-print/jan2020/Workplace-Happiness-A-Conceptual-Framework>, 17 Jan. 2024.
- Salas-Vallina, A. and Alegre, J. (2018). **Happiness at work: Developing a shorter measure.** (Online). <https://www.researchgate.net>, 17 Jan. 2024.
- Simmons, B.L. (2013). **Organizational Characteristics of Happy Organizations.** (Online). <https://onlinelibrary.wiley.com/doi>, 17 Jan. 2024.
- Warr, P.B. (2007). **Work, Happiness, and Unhappiness.** New York: Lawrence Erlbaum Associates.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1. อาจารย์ ดร.มนต์ทิวา ไชยแก้ว | ตำแหน่ง อาจารย์
สถานที่ทำงาน คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวัดผลการศึกษา |
| 2. นายชาติรี มะแอ | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
สถานที่ทำงาน สถานศึกษำบ้านท่ากำชำ
ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา |
| 3. นายอ้วนัน บุงอสาญ | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
สถานที่ทำงาน สถานศึกษำบ้านท่ายามู
ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา |





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ งานสนับสนุนพันธกิจอุดมศึกษา บัณฑิตศึกษา โทร. ๑๒๒๐

ที่ คคศ.

วันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.มนต์ทิพา ไชยแก้ว

ด้วย นางสาวจุฑารัตน์ สีนวนปาน รหัส บ๕G๑๘๐๐๐๕ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาปี๒๕๖๖ เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

คณะครุศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในเรื่องที่นักศึกษาทำการค้นคว้าอิสระเป็นอย่างดี จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษา ทั้งนี้ ได้นำส่งเครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

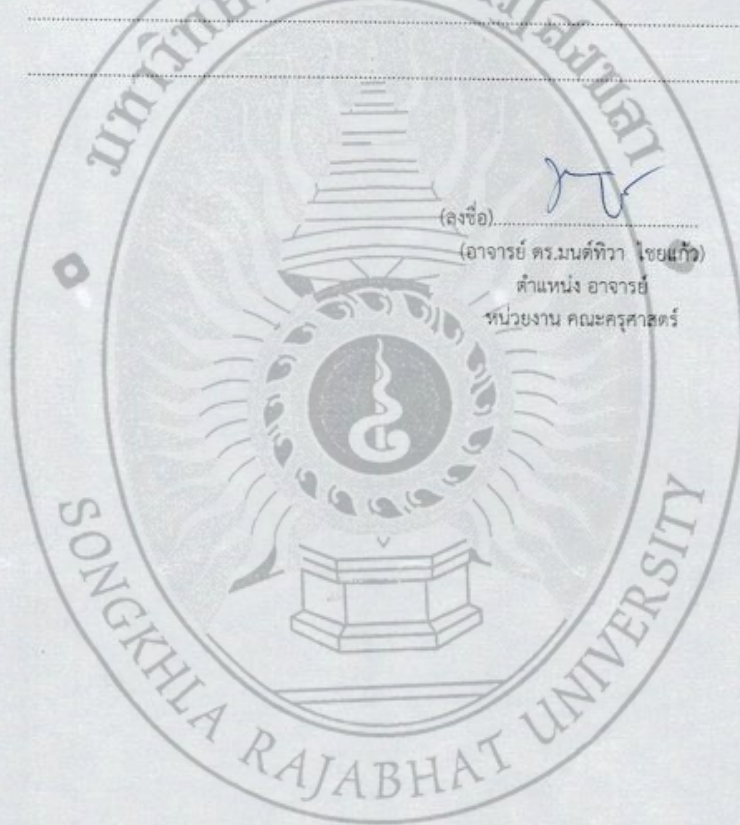
(อาจารย์ธำปณวัฒน์ สุขปาละ)
รองคณบดี วิชาการราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์



แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า อาจารย์ ดร.มนต์ทิวา ไชยแก้ว เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของ นางสาวจุฑารัตน์ สีนวนปาน รหัส ๒๕6๑๘๐๐๐๕ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศควรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต ๑" นั้น ข้าพเจ้าทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้วและขอแจ้งว่า

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ได้ เนื่องจาก.....



ที่ อว ๐๖๓๙.๐๙/๙๕๖



คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณชาติรี มะแอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวทพรัตน์ สันวนบ้าน รหัส.๒๕๐๑๘๐๐๐๕ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในกรณี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ของนักศึกษาคนดังกล่าว พร้อมให้นำส่งเครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ธำปณวัฒน์ สุขปาละ)

รองคณบดี รักษาการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทร. ๐๘ ๑๘๙๘ ๑๖๕๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ educate@skru.ac.th

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า นายชาติรี มะแอ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของ นางสาวจุฑารัตน์ สีนวนปาน รหัส ๒๕G๑๘๐๐๐๕ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต ๑” นั้น ข้าพเจ้าทราบดีรายละเอียดดังกล่าวแล้วและขอแจ้งว่า

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ได้ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ).....

(นายชาติรี มะแอ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านท่ากำชำ

หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต ๑





ที่ อว ๐๖๓๙.๐๗/๙๔๑

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณอ้อจันัน บุงอสาอายุ


สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวจุฑารัตน์ สีนวนปาน รหัส ๖๕๖๑๘๐๐๐๕ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(อาจารย์ธำปณวัฒน์ สุขปาละ)

รองคณบดี รักษาการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทร. ๐๘ ๑๘๙๘ ๑๖๕๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ educate@skru.ac.th

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า นายอักษัน บุงอสาญ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของ นางสาวจุฑารัตน์ สีนวนปาน รหัส ๖๕G๑๘๐๐๐๕ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต ๑" นั้น ข้าพเจ้าทราวยละเอียดดังกล่าวแล้วและขอแจ้งว่า

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ได้ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ).....

(นายอักษัน บุงอสาญ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านทวายามู

หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต ๑





ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์
 - 1.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
 - 1.2 เพื่อศึกษาการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
 - 1.3 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
3. แบบสอบถามนี้ใช้กับครูผู้สอน เป็นผู้ให้ข้อมูลแบบสอบถาม จึงใคร่ขอความกรุณาจากครูผู้สอนโปรดได้กรอกแบบสอบถามทุกข้อด้วยความเป็นจริง
4. แบบสอบถามชุดนี้ ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด และคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ

ขอขอบพระคุณในความกรุณาอย่างสูง

นางสาวจุฑารัตน์ สีนวนปาน

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

- ชาย
 หญิง

2. ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ทำงาน

- น้อยกว่า 5 ปี
 5 - 10 ปี
 มากกว่า 10 ปี

4. ขนาดของสถานศึกษา

- สถานศึกษาขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน)
 สถานศึกษาขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121 - 600 คน)
 สถานศึกษาขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 601 - 1,500 คน)
 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามตอนนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แบ่งเป็น 5 ด้าน รวม 29 ข้อ

2. แบบสอบถามตอนนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าซึ่งมีตัวเลือก 5 ระดับ มีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องซึ่งตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดและโปรดตอบทุกข้อ

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็นของครู				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการมีวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการศึกษาที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่พึงประสงค์ได้อย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จโดยคำนึงถึงกระบวนการที่จะไปให้ถึงจุดมุ่งหมายนั้นเป็นไปได้อย่างจริง					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางปฏิบัติสอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา					
ด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง						
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างความรู้และการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะความชำนาญและความสามารถในการบริหารสถานศึกษา					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาใฝ่หาวิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้เกิดผลสำเร็จต่อชีวิตและการทำงานที่มีคุณภาพ					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ทุ่มเท เสียสละ มีวินัยในตนเอง เสมอต้นเสมอปลาย มีความรับผิดชอบสูง					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานรวดเร็ว คล่องแคล่ว มีการทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองทั้งร่างกายและจิตใจอย่างต่อเนื่อง					

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็นของครู				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการสร้างแรงจูงใจ						
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างพลังเชิงบวกในการปฏิบัติงานให้แก่ครูบุคลากรในองค์กรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูบุคลากรอยากอุทิศตนและทุ่มเทความพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้จนสำเร็จด้วยความภาคภูมิใจ					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาชื่นชมยินดีกับความสามารถและความสำเร็จของครูบุคลากร					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาเกื้อหนุนกระตุ้นจูงใจให้เกิดการคิดสร้างสรรค์และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานที่ดีในทุก ๆ ด้าน					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ					
ด้านการสร้างสัมพันธ์						
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีให้เกิดขึ้นกับคนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ในทุกข์สุขของผู้ร่วมงาน					
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจ มีความยุติธรรม ไม่ใช้อารมณ์ในการแก้ปัญหา					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความโอบอ้อมอารี เป็นกันเอง ยกย่องให้เกียรติผู้ร่วมงาน					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจอันดีและความสามัคคีก่อให้เกิดความรักใคร่และความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็นของครู				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการเปลี่ยนแปลง						
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยเปลี่ยนสภาพหรือการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพ					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจและมองเห็นถึงแง่มุมใหม่ ๆ ในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารความแตกต่างทางวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามตอนนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่ง
ความสุข แบ่งเป็น 8 ด้าน รวม 28 ข้อ

2. แบบสอบถามตอนนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าซึ่งมีตัวเลือก 5 ระดับ มีเกณฑ์ใน
การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องซึ่งตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดและโปรดตอบ ทุกข้อ

ข้อที่	การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของครู				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านสุขภาพดี						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีสุขภาพจิตที่ดีพร้อมที่จะทำงาน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีเวลาในการพักผ่อนที่เพียงพอ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรไม่ ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติดต่างๆ เช่น เหล้า บุหรี่ ฯลฯ					
ด้านน้ำใจงาม						
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีความเอื้ออาทรห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงาน และรู้จักแบ่งปันกันอย่างเหมาะสม					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากร รับบทบาทหน้าที่ของตนเองและเพื่อนร่วมงาน สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติ					

ข้อที่	การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของครู				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีกิจกรรมที่ทำร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นหนึ่ง เดียวกัน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีความรักความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและ องค์กร					
ด้านการผ่อนคลาย						
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีวิธีการผ่อนคลายและจัดการความเครียด ได้อย่างเหมาะสม					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีอารมณ์และความคิดด้านบวกเมื่อประสบ ปัญหา					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากร พึงพอใจกับงานที่ตนเองทำ					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายในโรงเรียน					
ด้านการศึกษาหาความรู้						
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีความสนใจในการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ อยู่ เสมอ					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากร สนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าของ ชีวิตและการทำงาน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากร เข้าร่วมการอบรม หรือการศึกษาดูงานต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถ					
ด้านคุณธรรม						
16	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีความศรัทธาต่อศาสนาและมีการปฏิบัติกิจ ตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ					

ข้อที่	การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของครู				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
17	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรรู้จักขอโทษและสำนึกผิดต่อความผิดที่ตนเป็นผู้กระทำหรือมีส่วนร่วมรู้จักการให้อภัยต่อผู้ที่สำนึกผิด					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความซื่อสัตย์และความสามัคคีช่วยเหลือกันในการทำงาน					
ด้านใช้เงินเป็น						
19	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการจัดสรรรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือนได้อย่างสมดุล					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการใช้จ่ายที่เหมาะสมและการออมเงินให้ครูและบุคลากร					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน					
ด้านครอบครัวที่ดี						
22	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรให้ความสำคัญและดูแลครอบครัวอย่างดี					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำครอบครัวมาร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความเป็นกันเองกับครอบครัวของผู้ร่วมงาน					
ด้านความสุขขององค์กรและสังคม						
25	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดี ห่วงใย และเต็มใจช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี					

ข้อที่	การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของครู				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
27	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความห่วงใยต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม					





ภาคผนวก ง
การหาคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 25 ค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาของแบบสอบถาม ตอนที่ 2

	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
ด้านการมีวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาที่มองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่พึงประสงค์ได้อย่างชัดเจน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จโดยคำนึงถึงกระบวนการที่จะไปถึงถึงจุดมุ่งหมายนั้นเป็นไปได้อย่างจริง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางปฏิบัติสอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง						
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างความรู้และการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจ	1	0	1	0.67	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะความชำนาญและความสามารถในการบริหารสถานศึกษา	1	0	1	0.67	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาใฝ่หาวิธีการใหม่ๆที่ทำให้เกิดผลสำเร็จต่อชีวิตและการทำงานที่มีคุณภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ตั้งใจ พยายาม เสียสละ มีวินัยในตนเอง เสมอต้นเสมอปลาย มีความรับผิดชอบสูง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานรวดเร็วคล่องแคล่ว มีการทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 25 (ต่อ)

	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
		ด้านการสร้างแรงจูงใจ				
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองทั้งร่างกายและจิตใจอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างพลังเชิงบวกในการปฏิบัติงานให้แก่ครูบุคลากรในองค์กรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูบุคลากรอยากอุทิศตนและทุ่มเทความพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้จนสำเร็จด้วยความภาคภูมิใจ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษาชื่นชมยินดีกับความสามารถและความสำเร็จของครูบุคลากร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาเกื้อหนุนกระตุ้นจูงใจให้เกิดการคิดสร้างสรรค์และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานที่ดีในทุกๆด้าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ	1	0	1	0.67	ใช้ได้
ด้านการสร้างสัมพันธ์						
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีให้เกิดขึ้นกับคนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	1	0	1	0.67	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ในทุกข์สุขของผู้ร่วมงาน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงจัง มีความยุติธรรม ไม่ใช้อารมณ์ในการแก้ปัญหา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความโอบอ้อมอารี เป็นกันเอง ยกย่องให้เกียรติผู้ร่วมงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 25 (ต่อ)

	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
		23	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจอันดีและความ สามัคคีก่อให้เกิดความรักใคร่และความสำเร็จในการ ทำงานร่วมกัน	1		
ด้านการเปลี่ยนแปลง						
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อ ผู้ร่วมงานโดยเปลี่ยนสภาพหรือการเปลี่ยนแปลงความ พยายามของผู้ร่วมงาน	1	1	0	0.67	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปลี่ยนแปลงความ พยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่ คาดหวัง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาความสามารถของ ผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพ	0	1	1	0.67	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของกลุ่ม	1	0	1	0.67	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจ และมองเห็นถึงแง่มุมใหม่ ๆ ในการทำงาน ซึ่งจะ นำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารความแตกต่างทาง วัฒนธรรมขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ สถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 26 ค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาของแบบสอบถาม ตอนที่ 3

การสร้างองค์รแห่งความสุขในสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3		
ด้านสุขภาพดี					
1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดีพร้อมที่จะทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีเวลาในการพักผ่อนที่เพียงพอ	1	0	1	0.67	ใช้ได้
4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรไม่ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติดต่างๆ เช่น เหล้า บุหรี่ ฯลฯ	1	0	1	0.67	ใช้ได้
ด้านน้ำใจงาม					
5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความเอื้ออาทรห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงานและรู้จักแบ่งปันกันอย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรรับบทบาทหน้าที่ของตนเองและเพื่อนร่วมงานสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีกิจกรรมที่ทำร่วมกับเพื่อนร่วมงานเพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นหนึ่งเดียวกัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรักความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ด้านการผ่อนคลาย					
9 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีวิธีการผ่อนคลายและจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม	1	0	1	0.67	ใช้ได้
10 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีอารมณ์และความคิดด้านบวกเมื่อประสบปัญหา	1	0	1	0.67	ใช้ได้
11 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพึงพอใจกับงานที่ตนเองทำ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายในโรงเรียน	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3		
ด้านการหาความรู้					
13 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความสนใจในการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
14 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าของชีวิตและการทำงาน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
15 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมการอบรม หรือการศึกษาดูงานต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ด้านคุณธรรม					
16 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความศรัทธาต่อศาสนาและมีการปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
17 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรรู้จักขอโทษและสำนึกผิดต่อความผิดที่ตนเป็นผู้กระทำหรือมีส่วนร่วมรู้จักการให้อภัยต่อผู้ที่สำนึกผิด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
18 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความซื่อสัตย์และความสามัคคีช่วยเหลือกันในการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ด้านใช้เงินเป็น					
19 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการจัดสรรรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือนได้อย่างสมดุล	0	1	1	0.67	ใช้ได้
20 ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการใช้จ่ายที่เหมาะสม และการออมเงินให้ครูและบุคลากร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
21 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ด้านครอบครัวที่ดี					
22 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรให้ความสำคัญและดูแลครอบครัวอย่างดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
23 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำครอบครัวมาร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

	การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการ พิจารณา
		(คนที่)				
		1	2	3		
24	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความเป็นกันเองกับครอบครัวของผู้ร่วมงาน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
ด้านความสุขขององค์กรและสังคม						
25	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดี ห่วงใย และเต็มใจช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความห่วงใยต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 27 ความเชื่อมั่น (Reliability) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

รายการ	N	ค่าความเชื่อมั่น
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	30	0.985
การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา	30	0.925
รวมทั้งฉบับ	30	0.983