

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษา
ตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2



ศุภวิชญ์ โชติธนโยธิน

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษา
ตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND THE DEVELOPMENT OF A HAPPY ORGANIZATION
IN SCHOOLS, CHEDI LUANG AND THA KO SUBDISTRICT,
UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2



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

May 2025

Copyright by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็น

องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษา

ตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ของ ศุภวิชญ์ โชติชนโยธิน

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนต์ภัส มโนการณ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ดร.อาภาพรรณ ประทุมไทย)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.รักชิต สุทธิพงษ์)

- เรื่อง:** ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษา ตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** ศุภวิชญ์ โชติธนาโยธิน
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา
- คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, องค์กรแห่งความสุข

บทคัดย่อภาษาไทย

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของครูในโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง - ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำนวน 135 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรสำเร็จรูปของทาโร่ ยามาเน่ สุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุข ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่น ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ .973 และด้านการเป็นองค์กรแห่งความสุขมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ .957 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเป็นองค์กรแห่งความสุข ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง ในทิศทางบวกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

Title: THE RELATIONSHIP BETWEEN THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE DEVELOPMENT OF A HAPPY ORGANIZATION IN SCHOOLS, CHEDI LUANG AND THA KO SUBDISTRICT, UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

Author: Suphawich Choatthanayothin

Advisor: Assistant Professor Dr. Namfon Gunma

Keywords: transformational leadership, Happy Organization

ABSTRACT

This study aims to study the transformational leadership. Investigate the level of a happy organization among teachers in schools. Explore the relationship between the transformational leadership of school administrators and the development of a happy organization in schools within the educational development network of Chedi Luang and Tha Ko subdistrict, under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2. The sample group consisted of 135 school administrators and teachers. The sample size was determined using Yamane's formula, with stratified random sampling based on school size. The research instrument was a questionnaire designed to assess the relationship between transformational leadership of school administrators and the creation of a happy organization in schools within the specified educational network. The content validity index (CVI) was 0.67-1.00, and confidence value in terms of transformational leadership, the reliability of the questionnaire was .973, and in the aspect of being a happy organization, the reliability of the questionnaire was .957. The data were analyzed using statistical methods, including mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The research findings revealed that: 1) The overall level of transformational leadership among school administrators in the studied schools was high. 2) The overall level of a happy organization among teachers in these schools was also high. 3) There was a strong positive correlation between transformational leadership of school administrators and the level of a happy organization in schools, with statistical significance at the 0.05 level.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจแก้ไขข้อบกพร่องจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ผู้อำนวยการปทุมทัศน์ อวดห้าว ประธานศูนย์พัฒนาการพัฒนาศึกษา ตำบลเจดีย์หลวง-ท่าก้อสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 นายบัณฑิต ไชยวงศ์ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาระบบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร คณะครูผู้สอน และบุคลากร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์พัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบพระคุณครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจและสนับสนุนในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านกำลังใจ เวลา และทรัพยากร ซึ่งมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้ข้าพเจ้าสามารถมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จนเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและความช่วยเหลือจากทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง และหวังว่าผลงานชิ้นนี้จะเป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษาดังกล่าวต่อไป

ศุภวิชญ์ โชติธนโยธิน

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการทำวิจัย	3
สมมติฐานของงานวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข	30
ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2.....	51
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	53
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	59
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	60

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	60
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	61
การสร้างเครื่องมือการวิจัย	62
การเก็บรวบรวมข้อมูล	63
การวิเคราะห์ข้อมูล	64
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	65
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	68
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม เครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2.....	69
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่ม เครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2.....	76
ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่า ก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2.....	85
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	88
สรุปผลการวิจัย	89
อภิปรายผลการวิจัย.....	92
ข้อเสนอแนะ.....	102
บรรณานุกรม.....	108
ภาคผนวก.....	115
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	116

ภาคผนวก ข ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (try Out).....	117
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการศึกษา	124
ประวัติผู้วิจัย.....	143



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	9
ตาราง 2 แสดงจำนวนผู้บริหาร ข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษารวมทั้งหมดในศูนย์ เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนตำบล เจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ	52
ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	61
ตาราง 4 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	68
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย ศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ในภาพรวม	69
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย ศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	70
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย ศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้านการวางแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์.....	71
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย ศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้านการมีแนวคิดเชิงผู้นำสร้างสรรค์	72
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย ศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้านการมีความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม	73
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย ศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี.....	74
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย ศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	75

ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งความสุขในกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนา การศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ในภาพรวม	76
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยการเป็นองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่ม เครือข่ายศูนย์พัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้าน มีสุขภาพดี (Happy Body)	77
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยการเป็นองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่ม เครือข่ายศูนย์พัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้าน น้ำใจงาม (Happy Heart)	78
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยการเป็นองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่ม เครือข่ายศูนย์พัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้าน การผ่อนคลาย (Happy Relax)	79
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยการเป็นองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่ม เครือข่ายศูนย์พัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้าน การหาความรู้ (Happy Brain)	80
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยการเป็นองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่ม เครือข่ายศูนย์พัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้าน คุณธรรม (Happy Soul)	81
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยการเป็นองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่ม เครือข่ายศูนย์พัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้าน ใช้เงินเป็น (Happy money)	82
ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยการเป็นองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่ม เครือข่ายศูนย์พัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้าน ความสุขของครอบครัว (Happy Family)	83
ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยการเป็นองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่ม เครือข่ายศูนย์พัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้าน ความสุขขององค์กร (Happy Society)	84

ตาราง 21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2..... 86



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบความสุขขององค์กร	43
ภาพ 2 แสดงเขตรับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2	51
ภาพ 3 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	59



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเต็มไปด้วยทั้งโอกาสและความท้าทายที่หลากหลาย ประเทศไทยยังคงเดินหน้าพัฒนาและปฏิรูปภายใต้แนวคิด "ประเทศไทย 4.0" โดยให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงในสามด้านหลัก ได้แก่ คือ 1) การปฏิรูปเศรษฐกิจ มุ่งเน้นความมั่นคงและการเติบโตอย่างยั่งยืน 2) การปฏิรูปวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมและเสริมศักยภาพการแข่งขัน 3) การปฏิรูปการศึกษา พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ก้าวทันโลกดิจิทัลหรือเป็นการปฏิรูปการเรียนการสอนในประเทศไทยที่มีมาอย่างยาวนานให้พัฒนาก้าวทันโลกในยุคดิจิทัล ทั้งนี้เพื่อนำประเทศไทยสู่ยุค ประเทศไทย 4.0 หลายคนนั้นมุ่งไปที่การพัฒนาประเทศไทยไปสู่ยุคทางเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนให้อุตสาหกรรมเข้มแข็งสู่ยุคเศรษฐกิจที่รุ่งเรือง ทั้งหมดนั้นล้วนมีเป้าหมายเพื่อนำพาประเทศไทยไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ส่งเสริมสตาร์ทอัพและภาคอุตสาหกรรมให้แข็งแกร่ง พร้อมรับมือกับยุคเศรษฐกิจดิจิทัล โดยเป็นการสร้างเศรษฐกิจให้เติบโตโดยการปล่อยศักยภาพของตนเองออกมาได้อย่างเต็มที่ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาที่แท้จริงต้องเริ่มจาก "คน" โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการคิดและมุมมองของบุคคล จากเดิมที่เน้นการสร้างแรงงานเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจ สู่การพัฒนาเศรษฐกิจที่เติบโตบนพื้นฐานของศักยภาพของแต่ละบุคคล อีกหนึ่งปัจจัยสำคัญคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร องค์กรต้องสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และปลูกฝังจิตสาธารณะ เพื่อให้ทุกคนมุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ดังนั้น ผู้นำองค์กร จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำในอนาคตต้องเปิดใจให้กว้าง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เพื่อพาองค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ และนำประเทศไทยไปสู่อนาคตที่มั่นคงและยั่งยืน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์การด้านการศึกษา ที่มีเป้าหมายสูงสุดในการจัดการศึกษา คือการพัฒนาตัวครู บุคลากร และผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ ตามที่มาตรฐานตามที่สถานศึกษากำหนดไว้ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่กำหนด โดยสถานศึกษาต้องมีนโยบายที่สอดคล้องกับตัวผู้เรียน และความต้องการของสังคมโดยอาศัยความรู้ความสามารถ อีกทั้งทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมาย สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ทักษะด้านภาวะผู้นำนั้นจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อนำพาสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน โดยการบริหารสถานศึกษานั้นต้องมี

ความรู้ความสามารถในการบริหารงานตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ผู้บริหารยังต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับ วัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม และบริบทของชุมชน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ในทุกวันนี้ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเกิดความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น อันเนื่องมาจากปัจจัยทางด้านต่าง ๆ ทั้งในประเทศและนอกประเทศ อาทิ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม ศาสนา เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องจำเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านเพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถ ทักษะ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะภาวะผู้นำ ซึ่งส่งผลต่อตัวครูและบุคลากรในองค์กรอีกด้วย ผู้บริหารนั้นจึงต้องเห็นความสำคัญของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในปัจจุบันครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งและบรรจุเข้ารับราชการต้องอยู่ในพื้นที่ที่ห่างไกลจากภูมิลำเนาของตน ส่งผลให้ทัศนคติและการเป็นอยู่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตสำคัญเป็นอย่างมาก ทั้งนี้คุณภาพชีวิตของครูและความเป็นอยู่ของครูนั้นยังส่งผลต่อการทำงานอีกด้วย หากครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสุขในการทำงานและมีการดำเนินชีวิตที่ดีย่อมทำให้องค์การนั้นมีความสุข โดยผู้บริหารสถานศึกษานั้นต้องคำนึงถึงความสุขในองค์กรผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเล็งเห็นความสำคัญของการอยู่ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา สร้างองค์กรให้น่าอยู่ องค์กรแห่งความสุข เป็นเรื่องสำคัญในองค์กรทุกแห่ง หากผู้บริหารขาดความใส่ใจแล้วนั้น จะทำให้องค์กรอาจจะไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ในพื้นที่ห่างไกลหากผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ทำการเขียนย้ายสถานศึกษาไปสถานศึกษาอื่น หากมีการย้ายสถานศึกษาที่บ่อยครั้งจะส่งผลให้สถานศึกษาต้องขาดครู การเรียนการสอนไม่ต่อเนื่องขาดบุคลากรในการพัฒนาสถานศึกษาและตัวผู้เรียนเพื่อให้อุณหภูมิชีวิตของตนเองนั้นดีขึ้น ภาระงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ยังส่งผลต่อมุมมองและความคิด อีกทั้งความต่างของช่วงวัยยังส่งผลให้ต่อการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาอีกด้วย ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมองเห็นจุดสำคัญในการบริหารครูและบุคลากรในสถานศึกษาของตนให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของตน ซึ่งให้เห็นถึงความสำคัญและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้นย่อมมีเป็นผลดีต่อตัวครูและบุคลากร อีกทั้งปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งภาวะความเครียดในการทำงาน (Workplace Stress) ประสิทธิภาพในการทำงาน (Job performance) และภาวะหมดไฟในการทำงาน ในการปรับทัศนคติและมุมมองให้ครูมีความสุขและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

อีกสิ่งหนึ่งที่ขาดไม่ได้การที่องค์กรต้องมีองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เพื่อที่จะทำให้องค์การนั้นอยู่อย่างมีความสุขทั้งตัวผู้บริหาร ครูและบุคลากร การที่อยู่ร่วมกันนั้นย่อมมีความแตกต่างในหลายด้าน สภาพแวดล้อมที่ไม่คุ้นชิน รายได้ อายุ ความพึงพอใจในเป้าหมายของแต่ละบุคคล สิ่งเหล่านี้จะส่งผลในองค์กรเกิดความแตกต่างและอาจทำให้เกิดมุมมองด้านลบต่อองค์กรได้

หากนำหลักการองค์กรแห่งความสุขมาใช้นั้นย่อมลดอารมณ์และความรู้สึกในด้านลบและเกิดผลในด้านดีกับองค์กรมากขึ้น

องค์กรแห่งความสุขนั้นเป็นเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรในองค์กร โดยการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเครียด และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน แนวคิดนี้ช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า มีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผลงานขององค์กรมีคุณภาพและความสำเร็จอย่างยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีบทบาทสำคัญโดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสุขและคุณภาพชีวิตของบุคลากรผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การสื่อสารที่เปิดกว้าง การจัดการความเครียด และการสนับสนุนการพัฒนาทักษะ ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและคุณภาพการศึกษาที่ดีขึ้น

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยสนใจในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการเป็นองค์กรแห่งความสุข ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ จะนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปจัดใช้ให้เกิดองค์กรแห่งความสุขแตกต่างกันหรือไม่ มากน้อยเพียงใดมีความสัมพันธ์หรือไม่ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุขในด้านใด ซึ่งผลวิจัยนั้นจะสามารถเป็นข้อมูลในการนำไปใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาการบริหารงานในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพเจดีย์หลวง-ท่าก้อ และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานในสถานศึกษา อันจะก่อประโยชน์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการทำวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์พัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์พัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์พัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

สมมติฐานของงานวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขอบเขตการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนตำบลเจดีย์หลวง-ท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำนวน 202 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนตำบลเจดีย์หลวง-ท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 135 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากนักวิชาการต่าง ๆ โดยหลักเกณฑ์พิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำนวน 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน 2) การวางแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ 3) การมีแนวคิดเชิงผู้นำสร้างสรรค์ 4) การมีความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม 5) การเป็นแบบอย่างที่ดี 6) การสร้างแรงบันดาลใจ

ในการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยได้ใช้หลักโครงการ "Happy Workplace" ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพกายและใจของพนักงาน โดยพยายามลดความเสี่ยงจากโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) ซึ่งเป็นสาเหตุหลักของการเสียชีวิตในวัยทำงาน โครงการนี้มีการส่งเสริมให้องค์กรต่าง ๆ นำแนวคิดนี้ไปปรับใช้เพื่อสร้างสถานที่ทำงานที่มีสุขภาวะที่ดีขึ้น โดยมีการพัฒนาองค์กร

ต้นแบบและขยายเครือข่ายเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1) มีสุขภาพดี (Happy Body) 2) น้ำใจงาม (Happy Heart) 3) การผ่อนคลาย (Happy Relax) 4) การหาความรู้ (Happy Brain) 5) คุณธรรม (Happy Soul) 6) ใช้เงินเป็น (Happy money) 7) ความสุขของครอบครัว (Happy Family) 8) ความสุขขององค์กร (Happy Society)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากนักวิชาการต่าง ๆ ประกอบด้วย 6 ด้านดังนี้

- 3.1.1 การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน
- 3.1.2 การวางแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์
- 3.1.3 การมีแนวคิดเชิงผู้นำสร้างสรรค์
- 3.1.4 การมีความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม
- 3.1.5 การเป็นแบบอย่างที่ดี
- 3.1.6 การสร้างแรงบันดาลใจ

3.2 การเป็นองค์กรแห่งความสุข ได้มาจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ดังนี้

- 3.2.1 มีสุขภาพดี (Happy Body)
- 3.2.2 น้ำใจงาม (Happy Heart)
- 3.2.3 การผ่อนคลาย (Happy Relax)
- 3.2.4 การหาความรู้ (Happy Brain)
- 3.2.5 คุณธรรม (Happy Soul)
- 3.2.6 ใช้เงินเป็น (Happy money)
- 3.2.7 ความสุขของครอบครัว (Happy Family)
- 3.2.8 ความสุขขององค์กร (Happy Society)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการนำองค์กรที่มุ่งเน้นสู่เป้าหมาย โดยมีการการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรภายในองค์กรเปลี่ยนแปลงตนเองไปสู่สิ่งที่ดีกว่า ผ่านการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและการเป็นตัวอย่างที่ดี ผู้นำในลักษณะนี้จะใช้การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความเข้าใจและแรงจูงใจร่วมกัน สนับสนุนการคิดสร้างสรรค์ และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้มีความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกคน

นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดการความขัดแย้งและการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถเผชิญหน้ากับความท้าทายใหม่ ๆ และพัฒนาความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว

1.1 การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนสำหรับองค์กรหรือทีมงาน ซึ่งสามารถสื่อสารและทำให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจตรงกัน วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยให้ทุกคนมีแนวทางในการปฏิบัติงานและสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2 การวางแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดขั้นตอนและกลยุทธ์ที่เป็นระบบเพื่อนำพาองค์กรหรือทีมงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยการวางแผนนี้รวมถึงการระบุทรัพยากรที่จำเป็น การกำหนดกรอบเวลา และการประเมินความเสี่ยง เพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและมีแนวทางที่ชัดเจนในการบรรลุวิสัยทัศน์

1.3 การมีแนวคิดเชิงผู้นำสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการคิดนอกกรอบและพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้กับองค์กร ผู้นำที่มีแนวคิดสร้างสรรค์จะกล้าเสี่ยงในการทดลองสิ่งใหม่ สนับสนุนการเรียนรู้จากความล้มเหลว และกระตุ้นให้ทีมงานคิดและทำอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสร้างนวัตกรรมและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรและสภาพแวดล้อม

1.4 การมีความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม หมายถึง การที่ผู้นำไว้วางใจและมั่นใจในความสามารถของทีมงานหรือผู้ตามว่าพวกเขาสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในผู้ตามจะเปิดโอกาสให้พวกเขามีอิสระในการทำงาน สนับสนุนการตัดสินใจและการแสดงออกอย่างเต็มที่ ซึ่งจะสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในตัวผู้ตาม ส่งผลให้พวกเขามีความมุ่งมั่นและผลงานที่ดีขึ้น

1.5 การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การที่ผู้นำแสดงออกถึงพฤติกรรม คุณค่า และมาตรฐานที่ต้องการให้ผู้ตามปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ ผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีจะทำในสิ่งที่พูด ยึดมั่นในหลักการที่สอน และปฏิบัติตามมาตรฐานสูงสุดในทุกสถานการณ์ การเป็นแบบอย่างที่ดีช่วยสร้างความน่าเชื่อถือและความเคารพในสายตาของผู้ตาม ทำให้พวกเขามีแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติตามและเติบโตในทางที่ดีขึ้น

1.6 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นและดึงพลังใจของผู้ตามให้เกิดความมุ่งมั่นและความตั้งใจในการทำงานหรือบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยผู้นำจะใช้วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน คำพูดที่ทรงพลัง และการกระทำที่เป็นแบบอย่างเพื่อกระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จทั้งส่วนตัวและขององค์กร

2. องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) หมายถึง หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความสุขและความพึงพอใจของพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันในองค์กร องค์กรแห่งความสุขมีลักษณะสำคัญหลายประการ เช่น การมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและสนับสนุน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร การให้ความสำคัญกับสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงาน รวมถึงการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว นอกจากนี้ องค์กรยังส่งเสริมการยอมรับและชื่นชมในผลงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจสูง ความภักดีต่อองค์กร และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

2.1 มีสุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง การดูแลสุขภาพโดยรวมเพื่อให้ร่างกายและจิตใจแข็งแรง ผ่านการรับประทานอาหารที่ดีและมีคุณค่าทางโภชนาการ, การออกกำลังกายสม่ำเสมอ, การพักผ่อนที่เพียงพอ, และการจัดการความเครียดอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจอย่างยั่งยืน

2.2 น้ำใจงาม (Happy Heart) หมายถึง การมีทัศนคติที่ดีและใจที่เปิดกว้างต่อผู้อื่น โดยแสดงออกถึงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่, ความเข้าใจ, และความเมตตาในการปฏิบัติต่อกัน การมีน้ำใจงามไม่เพียงแต่ทำให้ความสัมพันธ์กับผู้อื่นดีขึ้น แต่ยังช่วยให้ตัวเราเองรู้สึกมีความสุขและพอใจในชีวิตมากยิ่งขึ้น

2.3 การผ่อนคลาย (Happy Relax) หมายถึง การให้ความสำคัญกับการพักผ่อนและฟื้นฟูร่างกายและจิตใจ เพื่อบรรเทาความเครียดและความตึงเครียดในชีวิตประจำวัน โดยการทำกิจกรรมที่ช่วยให้รู้สึกสงบและสบาย เช่น การฝึกสมาธิ, การออกไปเดินเล่นในธรรมชาติ, หรือการทำงานอดิเรกที่ชื่นชอบ ซึ่งจะช่วยให้ร่างกายและจิตใจกลับสู่ความสมดุลและมีความสุขมากขึ้น

2.4 การหาความรู้ (Happy Brain) หมายถึง การแสวงหาความรู้และการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อกระตุ้นการพัฒนาความคิดและการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเสริมสร้างทักษะและความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ช่วยให้จิตใจคงความกระตือรือร้น, เปิดกว้างต่อความคิดใหม่ ๆ, และสามารถรับมือกับความท้าทายในชีวิตได้ดีขึ้น ซึ่งทั้งหมดนี้นำไปสู่การมีสุขภาพจิตที่ดีและความพอใจในชีวิต

2.5 คุณธรรม (Happy Soul) หมายถึง การมีคุณธรรมและความมีจริยธรรมในชีวิต ซึ่งรวมถึงการทำความดีที่ถูกต้อง, การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพและเมตตา, และการปฏิบัติตามหลักความดีเพื่อเสริมสร้างความเป็นธรรมในสังคม การยึดมั่นในคุณธรรมทำให้เกิดความรู้สึกสงบและพอใจในชีวิต รวมถึงช่วยให้มีความสัมพันธ์ที่ดีและมั่นคงกับผู้อื่น

2.6 ใช้เงินเป็น (Happy money) หมายถึง การบริหารจัดการเงินอย่างมีประสิทธิภาพและรอบคอบ โดยมีการวางแผนการใช้จ่ายอย่างรอบคอบ, การออมเงิน, และการลงทุนอย่างฉลาด เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการและความปรารถนาต่าง ๆ

ได้อย่างมีสุขภาพการเงินที่ดี การใช้เงินอย่างมีสติช่วยให้เกิดความมั่นคงทางการเงินและลดความเครียดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเงิน, ซึ่งนำไปสู่ความสุขและความพอใจในชีวิต

2.7 ความสุขของครอบครัว (Happy Family) หมายถึง การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและรักใคร่ภายในครอบครัว โดยการใช้เวลาร่วมกัน, การสนับสนุนและเข้าใจกัน, และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยความร่วมมือและความเคารพ ซึ่งช่วยให้สมาชิกในครอบครัวรู้สึกถึงความรักและการสนับสนุน ส่งผลให้มีความสุขและความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว

2.8 ความสุขขององค์กร (Happy Society) หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตรและสนับสนุน โดยการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การเคารพและรับฟังความคิดเห็นของทุกคน, และการให้ความสำคัญกับความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน การสร้างองค์กรที่มีความสุขช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความพอใจในงาน, ซึ่งส่งผลให้เกิดความสำเร็จและความยั่งยืนในองค์กร

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยทำให้ได้ข้อมูลเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2
2. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย สามารถนำไปปรับใช้ในการวางแผนพัฒนาการองค์กรแห่งความสุข ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนตำบลเจดีย์หลวง-ท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับครูและผู้บริหารในการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งแนวคิด และรูปแบบ ของการบริหารที่ใช้ในโรงเรียนมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับองค์กรแห่งความสุข และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งเน้นไปในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน โดยมีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 1.1 ความหมายของผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของผู้นำ
 - 1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
 - 1.4 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข
 - 2.1 ความหมายขององค์กร
 - 2.2 ความหมายของความสุข
 - 2.3 ความหมายขององค์กรแห่งความสุข
 - 2.4 ประเภทขององค์กรแห่งความสุข
3. ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องนอกประเทศ
5. กรอบแนวคิดงานวิจัย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความหมายของผู้นำ

ผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อพนักงานหรือบุคลากรในองค์กร ในการสร้างความเชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์กร ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร นอกจากนี้ ยังจะทำให้เกิดความรู้สึกปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของผู้นำขององค์กรโดยที่บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ย่อมจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ (อุไรวรรณ จันทรหอม, 2561)

ความหมายของผู้นำ ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่ง องค์กรทุกประเภทไม่ว่าองค์กรธุรกิจ เอกชน ราชการหรือองค์กรเพื่อสาธารณะประโยชน์บทบาทของผู้นำจะเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ที่จะกำหนดทิศทางการเคลื่อนไหวของทรัพยากรทั้งหลายภายในองค์กร ทั้งนี้ เพราะผู้นำจะทำหน้าที่ชี้แนะ ควบคุม สั่งการ ตลอดจนวางแผนและกำหนดเป้าหมายขององค์กรโดย ส่วนรวม จึงอาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพขององค์กรนั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้นำในองค์กร นั่นเอง

คำว่า “ผู้นำ” ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้นิยามความหมายของคำว่า ผู้นำ ไว้มากมายหลายท่าน โดยมีสาระสำคัญส่วนใหญ่จะมีความหมายคล้ายคลึงกัน เช่น

มารุต พลอัน (2559, น. 16) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือยกย่องจากกลุ่ม ขึ้นมาทำหน้าที่ผู้นำในการบริหาร จัดการกลุ่มหรือองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สามารถ บังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ และเป็นบุคคลที่ต้องได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อใจอย่างเต็มที่จากผู้ตามจึงจะได้รับความเคารพนับถือและความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ตาม

ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ (2560, น. 11) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสำคัญในกลุ่มมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น สามารถสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร มีความน่าเชื่อถือให้ผู้ตามกระทำตามจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้เกิดความสำเร็จ

สกุลกานต์ โกสีลา (2561, น. 10) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ถูกคัดเลือก แต่งตั้ง หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่ม เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีความรู้ มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการเป็นผู้นำสมาชิกในกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา โดยมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจและจูงใจให้สมาชิกปฏิบัติงานร่วมมือกันอย่างเต็มความสามารถ เต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเอาไว้ในองค์กร

มะการิง หวัง (2560, น. 11) ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่เป็นที่ยอมรับของสมาชิกว่าเป็นผู้นำกลุ่มและมีบทบาทสำคัญที่สุดในการอำนวยการให้องค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

สรุทธิ แก้วปุย (2560, น. 12) ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการ มอบหมายหรือแต่งตั้ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับของบุคคล มีอิทธิพล และบทบาทเหนือบุคคลอื่น สามารถชี้ นำให้บุคคลปฏิบัติงานและสามารถนำพาองค์กรไปสู่ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

Halpin (1966, pp. 27–28) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะใด ลักษณะหนึ่ง ดังต่อไปนี้ 1) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหรือ มีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่า ผู้อื่น 2) ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งที่มีบทบาทเหนือ คนอื่น ๆ 3) ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งที่มี บทบาทสำคัญที่สุดในการทำให้หน่วยงาน ดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ 4) ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่ง ซึ่งได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็น ผู้นำ 5) ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าในหน่วยงาน

Wall & Hawkins (1964, pp. 396–400) กล่าวถึง ภาระหน้าที่ของ ผู้นำดังนี้ 1) เป็นนัก บริหารที่ดี 2) เป็นผู้วางแผนนโยบาย 3) เป็นผู้วางแผน 4) เป็น ผู้เชี่ยวชาญ 5) เป็นผู้แทนของกลุ่ม ในการติดต่อภายนอก 6) เป็นผู้รักษาสัมพันธภาพ ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา 7) เป็นผู้ให้คำแนะนำและโทษ 8) เป็นผู้อนุญาตใตตุลาการ 9) เป็นสัญลักษณ์ของสมาชิก 10) เป็นแบบอย่าง ที่ดี 11) เป็นผู้รับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานขององค์กร

จากความหมายของผู้นำ ของนักวิชาการหลายท่าน สรุปได้ว่า ผู้นำถือเป็นหนึ่งในกุญแจ สำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษา เพื่อพัฒนามนุษย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้นำยุคใหม่จะต้องมีความ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่าง รวดเร็ว และสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ สอดรับกับสถานการณ์โดยสามารถสร้างความร่วมมือ ร่วมใจของบุคลากรทุกส่วนใน สถานศึกษาให้ขับเคลื่อนไปด้วยจุดมุ่งหมายเดียวกัน

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ หรือความ ล้มเหลวขององค์กร เพราะมีผลกระทบต่อบุคคลและทรัพยากรภายใต้ สถานการณ์ต่าง ๆ ผู้นำที่มี การแสดงออก ซึ่งภาวะผู้นำจะส่งผลให้เกิดผลสำเร็จของงาน ที่มีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

การดี อนันต์นาวิ (2551) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมา ใช้ กล่าวคือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใด ก็ตามแต่ถ้าหากขาดภาวะ ผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมา ใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะ ไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานหน่วยงานประกอบด้วย บุคคลจำนวน หนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันใน หลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษาประสบการณ์ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่อง

ดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์กรหนึ่งมักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้น คือ ความขัดแย้งแต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้ว ก็มักจะสามารประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้โดยการชักจูง ประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็นการประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรมและสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ คือ ผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้าความภาคภูมิใจเกียรติยศ ชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้นเพราะในสภาพเช่นนั้น ผู้บริหาร จะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบรอบความเข้มแข็งและกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

เจริญ สุระประเสริฐ (2559, น. 6) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร องค์กรทุกองค์กรจะสามารถดำเนินงาน ได้อย่างประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ โดยภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพก็จะก่อให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย มีความก้าวหน้าเกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ทักษะของความเป็นผู้นำเป็นสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรควรต้องศึกษาและทำความเข้าใจ ทั้งนี้เพื่อมุ่งใจและชักนำให้ผู้อื่นทำงานร่วมกัน

สรุปได้ว่า ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งองค์กรทุกประเภทไม่ว่า องค์กร ธุรกิจเอกชน ราชการหรือองค์กรเพื่อสาธารณประโยชน์ บทบาทของผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะกำหนดทิศทางการเคลื่อนไหวของทรัพยากรทั้งหลายภายในองค์กร ทั้งนี้เพราะผู้นำอาจทำหน้าที่ชี้แนะ ควบคุมสั่งการ ตลอดจนวางแผนและกำหนดทิศทางเป้าหมายขององค์กรโดยส่วนรวม จึงอาจกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้นำในองค์กร ภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้การบริหารจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้น ประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษา ย่อมมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่าการเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูลหรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่มาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทาง พันธุกรรมได้ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำ ย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย แต่แนวคิดเกี่ยวกับ ผู้นำ เริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ซึ่งได้มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำ ซึ่งสามารถจำแนกภาวะผู้นำออกเป็น 4 ทฤษฎี ดังนี้ (ภัสราภรณ์ ผอมทอง, 2561)

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มใน ค.ศ. 1930–1940 แนวคิด มาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Gentleman Theory of Leadership) ของกรีก โรมันโบราณ โดยมี ความเชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย ผู้นำเหล่านี้ ได้แก่ พระเจ้าโนโปเลียน ฮิตเลอร์ ฟอซุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช เป็นต้น โดย Gardner ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะของผู้นำ ใน 2 คุณลักษณะ ดังนี้

2. The Tasks of Leadership กล่าวถึง งานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จัก สร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการสามารถอธิบายสื่อสารได้เป็นตัวแทนของกลุ่มแสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่มและมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์

3. Leader–Constituent Interaction กล่าวถึง ผู้นำต้องมีพลัง วิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อสนองตอบความต้องการขั้น พื้นฐานความคาดหวังของบุคคลและผู้นำ ต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้นับตามมีความแข็งแกร่งและสามารถยืนด้วยตนเองอย่างอิสระอย่างไร ก็ตามทฤษฎีนี้พบว่าไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอน หรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

4. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำเป็นแนวคิดที่สนใจศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกโดยผู้นำ ซึ่งจะมีผล ต่อความสามารถในการนำโดยการศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้นำเริ่มได้รับความสนใจจากนักวิชาการตะวันตกในช่วงทศวรรษที่ 1930 เป็นต้นมา เนื่องจากการศึกษาเพียง คุณลักษณะของผู้นำนั้นขาดความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ ตลอดจนการศึกษาเทคนิคการจัดการในสมัยเริ่มต้น โดยเฉพาะการจัดการวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ไม่สามารถแก้ไขด้านการบริหารได้อย่างสมบูรณ์จึงได้มีสถาบันการศึกษาและสถาบันทาง วิชาการหลายแห่งในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศตะวันออกให้ความสนใจที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิจัยเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับการแสดงออกของผู้นำที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในลักษณะต่าง ๆ

กัน ดังตัวอย่างการศึกษาที่สำคัญต่อ พัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำ ดังนี้ (ภัสราภรณ์ ผอมทอง, 2561)

5. แนวตาข่ายการจัดการของ Blake and Mouton's Managerial Grid Blake and Mouton กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่าง คือ คน (People) และ ผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1-9 และ กำหนดผลผลิตเป็น 1-9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมี ปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine Style (9, 9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่น ๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ

6. แบบมุ่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) แบบ 9, 1 ผู้นำจะมุ่งแต่งงานเป็นหลัก (Production oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จ การจะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเน้นผลผลิตไม่สนใจสัมพันธภาพของ ผู้ร่วมงาน ท่างเห็นผู้ร่วมงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะหรือ พฤติกรรมที่แสดงออกตามความสามารถของบุคคลเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่องโดยการ จูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการโดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกัน และกันร่วมใจกับตนด้วยความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มซึ่งภาวะผู้นำมีความสำคัญคือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความ เจริญก้าวหน้าขององค์การอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกและเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมีซึ่งมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์การ สิ่งแวดล้อม เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะ ผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ต้องมีความรักในหน้าที่การงานรัก ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้องหรือสมาชิกของกลุ่มรักความยุติธรรม รักความก้าวหน้า มีเขาว์ปัญญาดี มีนิสัยรักการค้นคว้าเป็นที่พึ่งในเรื่อง ที่ตนรับผิดชอบได้ ชอบกิจกรรมและงานสังคม มีอารมณ์ขันที่ไม่หยาบโลน ความร่วมมือ อันดีมีชีวิตชีวาสดชื่น แต่งกายดี ความสามารถในการกีฬา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership)

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการของการนำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการคงที่ โดยกระทำดังนี้ 1) กระตุ้นบุคคลให้ทำงานโดยมีการจิกมากขึ้น มีจุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น มีความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะบรรลุภารกิจพิเศษได้ 2) จุดประกายให้ผู้ตามคล้อยตามให้บรรลุถึงความสนใจเพื่อประโยชน์ขององค์การ 3) มีความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือผู้นำเชิงปฏิรูป จึงเป็นผู้นำที่

มีความสามารถ เปลี่ยนแปลงในสิ่งสำคัญด้วยการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรม ค่านิยมขององค์กร โดยมุ่งให้ความสนใจด้านคุณภาพ เช่น วิสัยทัศน์ขององค์กร ค่านิยมร่วม และความคิดเพื่อสร้างความสัมพันธ์ หรือมีการเปลี่ยนแปลงของกิจกรรมที่มีความสำคัญและค้นหาการ เปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้แก่ผู้ตาม โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมุ่งที่ความสำเร็จและความสัมพันธ์กับ สมาชิกมากกว่าลักษณะเฉพาะของตัวผู้นำ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. วิธีการเปลี่ยนแปลง (How transformation take place) ผู้นำมักจะเปลี่ยนแปลงองค์การจากการปฏิบัติงานที่ไม่ดีเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถยอมรับได้ จนกระทั่งเป็นงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น หรือยกระดับความสำเร็จให้กับเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งการพยายามปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์การ เช่น การเพิ่มการ รับรู้ของพนักงาน การช่วยเหลือพนักงานเพื่อให้เกิดความสนใจนอกเหนือจากผลประโยชน์ของตนเอง การช่วยเหลือพนักงานให้แสวงหาแนวปฏิบัติเพื่อบรรลุผลสำเร็จด้วยตนเอง การช่วยเหลือพนักงานให้ เข้าใจถึงความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้บริหารที่มีการตอบสนองโดยฉับพลัน ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ การยอมรับทัศนะที่กว้างไกลในระยะยาว

2. คุณภาพ 4 ประการ ของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Four key qualities of transformational leader) โดยที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีลักษณะส่วนตัวที่เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลด้านคุณภาพ 4 ประการ ดังนี้

2.1 เป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษ คือ มีวิสัยทัศน์และความรู้สึกถึง ภาระหน้าที่ การเอาใจใส่งาน มีความมั่นใจ ประสบการณ์ของผู้นำทำให้ผู้ตามมีความเชื่อสัตย์ ภาคภูมิใจ มีศรัทธาอย่างแรงกล้า มีความรักดีและไว้วางใจในสิ่งที่ผู้นำต้องการทำให้สำเร็จ

2.2 มีลักษณะผู้นำที่มีความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำตามได้ โดยมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมั่นใจ อารมณ์ดี รวมทั้งสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับ ผู้บังคับบัญชาได้

2.3 มีแรงกระตุ้นทางด้านสติปัญญา สามารถกระตุ้นสมาชิกทางด้าน ความคิดสร้างสรรค์ สร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การคิดใหม่ การหยั่งรู้ และเน้นที่ วิธีการแก้ปัญหา การทดสอบสมมติฐาน การใช้เหตุผลที่รอบคอบ

2.4 การให้ความสำคัญเป็นรายบุคคล มีวิธีการศึกษาความต้องการของแต่ละบุคคล ให้ความสำคัญและความเชื่อถือในแต่ละบุคคล มีการสื่อสารแบบตัวต่อตัวกับสมาชิกและรับฟัง ความคิดเห็นอย่างสนใจ

3. ผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อการปฏิบัติงาน ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับบุคคลเป็นรายบุคคล การกระตุ้นด้านสติปัญญาและความสามารถพิเศษในทางบวกจะ ช่วยสนับสนุนผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นมากกว่าการให้รางวัล

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burn (Burn's Theory of Transforming Leadership)

เป็นทฤษฎีที่อธิบายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเปรียบเสมือนที่ผู้นำและผู้ตาม ต่างยกย่องซึ่งกันและกัน เพื่อยกระดับทางศีลธรรมและการจิตใจที่สูงขึ้น มีการแสวงหาการยกระดับ จิตสำนึกของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยจิตใจให้เกิดความคิดเห็น ตลอดจนศีลธรรมให้สูงขึ้น เช่น ความ ยุติธรรม เสรีภาพ สันติภาพ และให้ความสำคัญกับมนุษยชาติไม่ใช้อารมณ์ Burn เชื่อว่าผู้นำการ เปลี่ยนแปลงอาจเป็นใครก็ได้ในองค์กรไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งใดและเป็นวิวัฒนาการด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างกันโดยผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อกระตุ้นให้เกิดการจิตใจและมีการจิตใจอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้รับการตอบสนองจากผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งมีการส่งเสริมพฤติกรรมจนกว่าจะได้รับการ ตอบสนองหรือการแก้ไข ปัญหา โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องสามารถพิจารณาได้ว่ากระบวนการใดเป็นกระบวนการระดับ จุลภาคระหว่างบุคคล และกระบวนการใดเป็นระดับมหภาคให้เกิดการ กระจายอำนาจเพื่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีว่าด้วยผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (Bass's Theory of Transformational Leadership) Bass

โดยทฤษฎีได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นผู้นำที่มี ผลกระทบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ ความจงรักภักดี ยกย่อง ให้ความเคารพนับถือ ผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงผู้ใต้บังคับบัญชาได้โดยทำให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของ ผลการปฏิบัติงาน และขึ้นให้เกิดความสนใจในประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรหรือจากทีม รวมทั้ง กระตุ้นให้เกิดความต้องการในระดับสูง ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะจูงใจผู้ตามโดย 1) ผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของผลลัพธ์ที่เกิด จากการทำงาน 2) ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรหรือทีมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว 3) ผู้นำกระตุ้นให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้น ตามลำดับขั้นความต้องการ ของมาสโลว์หรือขยายความต้องการของผู้ตามให้เพิ่มมากขึ้น Bass ได้วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่ามีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือเชิงบารมี 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ซึ่งต่อมาได้เพิ่มองค์ประกอบอีก 1 องค์ประกอบ คือ การสร้างแรงบันดาลใจ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือเชิงบารมี (Charismatic Leadership) เป็นลักษณะของผู้นำที่คุณสมบัติพิเศษที่ทำให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับ มอบหมาย จะแสดงถึงความเฉลียวฉลาด ความมีประสิทธิภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความเชื่อมั่นของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเกิดความยอมรับนับถือ ไว้วางใจในตัวผู้นำและเชื่อมั่นว่าผู้นำ สามารถพา

พวกเขาผ่านปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้ ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนแต่จะประพฤติเพื่อให้เกิดประโยชน์ ต่อผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้ตามจะศรัทธาในตัวผู้นำเนื่องจากผู้นำมีอุดมการณ์และเชื่อว่า เป็นสัญลักษณ์แห่งชัยชนะและความสำเร็จ และผู้นำยังสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามไปสู่ความสำเร็จ ได้ ผู้นำจะให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์และสื่อสารกับผู้ตามให้เกิดความเชื่อมั่นและไปสู่วิสัยทัศน์นั้นได้

2. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดค้นคว้า มีความเปลี่ยนแปลงทางปัญญา รู้จักแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ดีขึ้น เกิดความคิดใหม่ ๆ ทำให้ผู้ตามมีความต้องการแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาบนหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ ดีกว่าเดิมผู้นำจะความคิดอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยน กรอบการมอง ปัญหา และเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ มีการจูงใจและสนับสนุน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา ผู้นำจะกระตุ้นให้ ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล ไม่วิพากษ์วิจารณ์ผู้ตามแม้ว่าความคิดเห็นจะแตกต่างไปจากผู้นำ แต่จะดึงเอาความคิดใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหของผู้ตาม มีการจัดลำดับความสำคัญของงาน มีสติปัญญา โดยผู้นำจะคิดก่อนที่จะตัดสินใจทำ

3. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)

3.1 เน้นการปฏิบัติ (Action Orientation) ผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้ตามทำการทดลองใหม่ ๆ หรือมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถของผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามแสดงความสามารถ ความรับผิดชอบ รวมทั้งหากงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จผู้ตามจะเกิดความภาคภูมิใจ ในตนเอง ผู้นำจะสร้างบรรยากาศในการติดต่อสื่อสารแบบเปิดและสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

3.2 การสร้างความเชื่อมั่น (Confidence Building) สร้างความเชื่อมั่นที่ เป็นแหล่งสร้างความเข้มแข็งในอารมณ์ เมื่อผู้ตามเกิดความเครียด หรือมีความยุ่งยากหรือเสี่ยงต่ออันตรายในการทำงาน ผู้นำจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามให้เกิดขวัญและกำลังใจ และทุ่มเท ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

3.3 การสร้างความเชื่อในอุดมการณ์ที่เป็นอุดมการณ์ (Inspiring belief in “cause”) ผู้ตามจะยอมเสียสละประโยชน์ส่วนตนหรือทำงานที่เสี่ยงอันตรายหรือยากลำบากได้ ผู้ตามต้องเชื่อว่า อุดมการณ์นั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องและมีคุณค่าในการเสียสละ

3.4 การใช้ Pygmalion Effect หมายถึง การใช้ประโยชน์ในการหลงรักในงานที่ทำ

4. การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) Bass ได้อธิบายดังนี้

4.1 การคำนึงถึงการพัฒนา (A developmental Orientation) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีการประเมินศักยภาพของผู้ตาม ทั้งความสามารถในปัจจุบันและในอนาคตที่จะมี เพิ่มขึ้นด้วย

และผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามและมอบหมายงานที่เพิ่ม ความสามารถให้แก่ผู้ตาม โดยผู้นำจะต้องให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้ผู้ตามเข้ารับการศึกษ และอบรมเพิ่มเติมมอบหมายงานเพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่ผู้ตาม

4.2 การเน้นความเป็นบุคคล (Individualized Orientation) ผู้นำจะพบปะ อย่าง คั่นเคยและเป็นกันเองกับผู้ตาม ส่งเสริมการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้สามารถรับรู้ปัญหาและ แก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ได้ รวมถึงได้ข้อมูลที่ต้องการใช้ในการใช้ตัดสินใจ และทำให้ผู้ตามได้รับข่าวสารที่ ต้องการ ผ่านการสื่อสารส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทำให้มีการแสดงความเห็น ออกเห็น ใจกันมากขึ้น มีการเอาใจใส่ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม และทำให้เกิดการยอมรับนับ ถือกัน

4.3 การเป็นพี่เลี้ยง (Monitor) ผู้นำจะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ที่มี มากกว่าแนะนำและฝึกฝนผู้ตาม ซึ่งการเป็นพี่เลี้ยง จึงหมายถึง การสอนงานและการดูแลเอาใจใส่ผู้ ตาม เพื่อพัฒนาให้ผู้ตามเป็นผู้นำได้ในอนาคต

Hersey & Blanchard (2001) ได้เสนอทฤษฎีวงจรผู้นำตามสถานการณ์ โดยได้รับอิทธิพล จากทฤษฎีเรตดิน และยังยึดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจจะมี ประสิทธิภาพหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ตามทฤษฎีของเฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด ประกอบด้วย 1) ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำ ต่าง ๆ หรือพฤติกรรมด้านควบคุม งาน 2) ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์สังคม หรือ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์และ 3) ความ พร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม โดย เฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด ได้แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ ซึ่งมีความเหมาะสมกับผู้ตามที่มีความ พร้อมแตกต่างกัน คือ

1. ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling Leader) ผู้นำประเภทนี้จะให้ คำแนะนำอย่างใกล้ชิด และดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมทั้ง ด้านงานและความมั่นใจอยู่ใน ระดับที่ (M1) คือ บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่าง ๆ

2. ผู้นำแบบขายความคิด (Selling Leader) ผู้นำประเภทนี้จะ คอยชี้แนะบ้าง เมื่อผู้ตาม ขาดความสามารถในการทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด แต่ถ้าผู้ตาม ได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้น การให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะ รับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจจะ ทำให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจ ในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานและ ความมั่นใจอยู่ในระดับ ที่ (M2) คือ บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ ถึงปานกลาง

3. ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation Leader) ผู้นำประเภทนี้จะคอย อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทางหรือรับฟังเรื่องราว ปัญหาต่าง ๆ จากผู้ตาม คอยให้ความ ช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมทำให้ผู้ตาม ปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ ความสามารถและมีประสิทธิภาพ เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ

(M3) คือ ความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ ไม่เต็มใจหรือยังไม่สามารถที่จะรับผิดชอบงานเต็มที่

4. ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegating Leader) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็กน้อย ๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่างเพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพ ได้ดีเหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ (M4) คือ ความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็น บุคคลที่มีทั้งความสามารถและเต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

Fiedler's Contingency Model of Leadership Effectiveness Fiedler กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำมี ส่วนสำคัญที่จะทำให้กลุ่มยอมรับ

2. โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับโครงสร้าง ของงานอำนาจของผู้นำจะไม่ใช่สูง แต่ถ้านงานใดต้องใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจ มากขึ้น

3. อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุดคือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุดแต่ ถ้าผู้นำที่ทำเช่นนี้ได้ ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมาก หากผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่ มากพอจะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าเห็นความสำคัญของงานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของผู้ตามจากทฤษฎีของฟิวดเลอร์จะเห็นว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสถานการณ์ถ้าสัมพันธ์ภาพของผู้นำและผู้ตามดี และมีโครงสร้างของงานชัดเจน ผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแนวคิดที่ผู้นำมีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านวิสัยทัศน์ พฤติกรรม และค่านิยม โดยผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถสื่อสารให้ผู้ตามเข้าใจและยอมรับแนวคิดนั้น นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริมการพัฒนาและการเติบโตของผู้ตามผ่านการให้คำแนะนำ การเป็นแบบอย่าง และการสนับสนุน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกทั้งในระดับบุคคลและองค์กร โดยทั่วไปแล้ว ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเน้นไปที่การสร้างเชื่อมั่นและแรงจูงใจให้ผู้ตามสามารถก้าวข้ามอุปสรรคและพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้องค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตได้ในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการ											
องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	อู่ไรวรรณ จันทะหอม (2561)	ณัฐกร ศรัทธา (2565)	จุฬารัตน์ ไชยราช (2561)	สุพรรณิการ์ สายยาว (2564)	อรุณรัตน์ ทรัพย์งาม (2564)	กมลชนก แสงสุวรรณเมฆา (2564)	กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562)	รัฐกร ตู่ลาธา (2565)	อสิริยา กลิ่นสุนทร (2564)	พนมภัทร ภิรมย์ (2565)	ความถี่
1. การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน					✓		✓	✓	✓	✓	5*
2. การวางแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์		✓			✓		✓	✓		✓	5*
3. บุคลิกภาพของผู้นำ	✓	✓		✓							3
4. การมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์	✓	✓			✓				✓		4*
5. การมีความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม	✓				✓	✓	✓				4*
6. หัวใจทำงาน	✓	✓		✓							3
7. การเป็นแบบอย่างที่ดี				✓		✓		✓		✓	4*
8. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		✓	✓								2

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	
องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓ อู่ไรวรรณ จันทรรัตน์ (2561) ✓ ณัฐพร ศิริรักษา (2565) ✓ จิตพร ไชยราช (2561) ✓ สุพรรณิศา สายแก้ว (2564) ✓ อรรณพ ภัทรคำเน่ (2564) ✓ กมลชนก แสงสุวรรณเมฆา (2564) ✓ กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) ✓ รุจิกร ตู่ลาธา (2565) ✓ อสิริยา กลิ่นสุนทร (2564) ✓ ชนนีสรรพ์ ปิยะภรณ์ (2565)
9. การสร้างความสัมพันธ์	3
10. การสร้างแรงบันดาลใจ	5*
11. ความรับผิดชอบ	2
12. ความผูกพันในองค์กร	2
13. การพัฒนาองค์กร	3

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้จำนวน 12 ด้าน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยแสดงในรูปความถี่และคัดเลือกภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ข้อ ขึ้นไป เพื่อนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามาเป็น กรอบแนวคิดในการวิจัย สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

อรรพรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) กล่าวถึงได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในบริบทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยระบุว่า ผู้นำควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและน่าสนใจ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ตามมุ่งมั่นสู่เป้าหมายร่วมกัน นอกจากนี้ การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนยังเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ช่วยให้ผู้นำสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา โดยระบุว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การพัฒนาบุคลากรในองค์กรมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร นอกจากนี้ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนยังช่วยสร้างพลังใจและความผูกพันในหมู่บุคลากร ทำให้ทุกคนมุ่งมั่นสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาบุคลากรและสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุขและประสิทธิผล

รุจิกร ตูลาธาร (2565) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในบริบทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยระบุว่า การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและน่าสนใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจทิศทางและเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยของรุจิกรยังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและน่าสนใจเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่ได้รับการประเมินในระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารเหล่านี้ให้ความสำคัญกับการกำหนดและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในหมู่บุคลากร

อสิริยา กลิ่นสุนทร (2564) กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษาคนใหม่นอกจากที่กล่าวมาแล้วย่อมต้องมองในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีความสามารถในการเป็นผู้นำผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล กำหนดเป้าหมายสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการจัดกระบวนการเรียนรู้มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ กล้า ปฏิรูปปรับปรุงและพร้อมที่จะเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมีความสามารถ ประสานงานทางานกับ ชุมชน องค์กรต่าง ๆ สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานเป็นทีมและมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดได้ มีการกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานแบบมีส่วนร่วม มีความสามารถในการสร้าง ทีมงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และการควบคุม ทางปัญญากล้าคิด กล้าทำกล้านำเสนอโครงการใหม่ ๆ มีความสุขุมมั่นคงอดทนและหนักแน่นและมีความคล่องแคล่วเฉลียวฉลาดมีไหวพริบดี

ชนันท์สร ปิยะภัทรวิรัตน์ (2565) กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในบริบทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยระบุว่าภาวะวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจทิศทางและเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารเหล่านี้ให้ความสำคัญกับการสื่อสารและกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในหมู่บุคลากร ดังนั้น การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและสร้างความร่วมมือที่ดีในองค์กร

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนหมายถึงความสามารถของผู้นำหรือองค์กรในการกำหนดและสื่อสารเป้าหมายระยะยาวที่มีความชัดเจนและมีความหมายต่อทุกคนในองค์กร วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยให้ทุกคนเข้าใจทิศทางที่องค์กรต้องการไปถึง ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจและรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร นอกจากนี้ วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนยังช่วยในการตัดสินใจที่สำคัญ ช่วยปรับแผนกลยุทธ์ และทำให้ทรัพยากรถูกใช้ไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถเผชิญหน้ากับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว

2. การวางแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์

มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

ณัฏฐร ศรีรักษา (2565) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวางแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ในบริบทของการบริหารสถานศึกษา โดยเน้นว่าผู้บริหารและครูควรร่วมมือกันในการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาและชุมชน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สอดคล้อง

กับความต้องการของทั้งสถานศึกษาและชุมชน การวางแผนดังกล่าวควรเป็นกระบวนการที่มีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย เพื่อให้ทุกคนมีความเข้าใจและมองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาร่วมกันนอกจากนี้ การสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนในทุกระดับขององค์กรเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้บุคลากรทุกคนรับรู้และเข้าใจทิศทางที่สถานศึกษามุ่งหวังจะไป การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเสริมสร้างความมุ่งมั่นและความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้นั้น การวางแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ในสถานศึกษา จึงควรประกอบด้วยการวิเคราะห์บริบทอย่างละเอียด การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และการสื่อสารที่ชัดเจนเพื่อให้ทุกคนมีความเข้าใจและร่วมมือกันในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

อรรณณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ได้เน้นถึงความสำคัญของการวางแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ในบริบทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยระบุว่าผู้นำควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและน่าสนใจ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรร่วมมือกันมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนด การวางแผนที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้การบริหารองค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ การวางแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ควรประกอบด้วยการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และแผนปฏิบัติการที่เป็นรูปธรรม การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในกระบวนการวางแผนจะช่วยสร้างความเข้าใจและความมุ่งมั่นร่วมกันในการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) ได้กล่าวถึงการวางแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ในการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา โดยเน้นว่าการวางแผนเป็นขั้นตอนสำคัญที่ต้องดำเนินการหลังจากการวินิจฉัยสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษา เพื่อกำหนดแนวทางและกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ขั้นตอนการวางแผนนี้ควรมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และแผนปฏิบัติการที่เป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ควรมีการจัดสรรทรัพยากรและกำหนดเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในกระบวนการวางแผนยังเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อสร้างความเข้าใจและความมุ่งมั่นร่วมกันในการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

รุจิกร ตูลาธาร (2565) ได้เน้นถึงความสำคัญของการวางแผนแนวทางเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ในบริบทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยระบุว่า การวางแผนแนวทางที่ชัดเจนและเป็นระบบจะช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจทิศทางและเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนแนวทางดังกล่าวควรประกอบด้วยการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และแผนปฏิบัติการที่เป็นรูปธรรม นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในกระบวนการวางแผนจะช่วยสร้างความเข้าใจและความมุ่งมั่นร่วมกันในการบรรลุ

วิสัยทัศน์ขององค์กรผลการวิจัยของรุจิกรยังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการวางแผนเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์เป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่ได้รับการประเมินในระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารเหล่านี้ให้ความสำคัญกับการกำหนดและสื่อสารแนวทางที่ชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในหมู่บุคลากร

ชนันภัสร์ ปิยะภัทรวิรัตน์ (2565) ได้กล่าวถึงการวางแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ในบริบทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นถึงความสำคัญของการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและน่าสนใจ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามุ่งมั่นสู่เป้าหมายร่วมกัน นอกจากนี้ การวางแผนที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และแผนปฏิบัติการที่เป็นรูปธรรม การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในกระบวนการวางแผนจะช่วยสร้างความเข้าใจและความมุ่งมั่นร่วมกันในการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

สรุปได้ว่า การวางแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์เป็นกระบวนการที่กำหนดแนวทางและขั้นตอนที่ชัดเจนในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายระยะยาวที่ตั้งไว้ โดยเริ่มจากการระบุวิสัยทัศน์อย่างละเอียดเพื่อให้ทุกคนเข้าใจและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน จากนั้นกำหนดเป้าหมายย่อยและกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พร้อมทั้งระบุทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินการ รวมถึงการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จและวิธีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง การมีการสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดกว้างระหว่างสมาชิกในทีม รวมถึงการมีความยืดหยุ่นในการปรับแผนเมื่อเกิดสถานการณ์ไม่คาดคิด จะช่วยให้การวางแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

3. การมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์

มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

อุไรวรรณ จันทรหอม (2561) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคลิกภาพของผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยเน้นว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร นอกจากนี้ การศึกษาของอุไรวรรณยังพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยที่ตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือเชิงบารมี และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

ณัฏฐ์ ศรีรักษา (2565) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ในบริบทของการบริหารสถานศึกษา โดยเน้นถึงคุณลักษณะของผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้น

ให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากนี้ การศึกษาของณัฏฐายังพบว่า การมีสัมพันธภาพที่ดีและการสื่อสารที่มีคุณภาพเชิงสร้างสรรค์ เป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้นำควรส่งเสริมในองค์กร

อรรณณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ในบริบทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นว่าผู้นำควรมีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักการแก้ไขปัญหา การสร้างแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม รวมทั้งการพัฒนานวัตกรรมหรือแนวทางใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อใช้ในการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ การมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์และวางแผนกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในสถานศึกษา

อิสริยา กลิ่นสุนทร (2564) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบทของการบริหารสถานศึกษา โดยเน้นว่าผู้นำควรมีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนานวัตกรรมและปรับปรุงการทำงานในองค์กร นอกจากนี้ การศึกษาของอิสริยายังพบว่า การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ผู้นำสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและสร้างความสุขในการทำงานของครูได้อย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นบุคคลที่สามารถคิดนอกกรอบและมองเห็นโอกาสใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษา พวกเขาไม่กลัวที่จะทดลองแนวคิดใหม่ ๆ และยอมรับความล้มเหลวเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ความคิดเชิงสร้างสรรค์ในผู้บริหารช่วยกระตุ้นให้ทีมงานมีการคิดริเริ่มและพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการทำงาน ผู้บริหารที่สร้างสรรค์จะส่งเสริมบรรยากาศที่เปิดกว้างสำหรับการแสดงความคิดเห็น และสนับสนุนการทำงานร่วมกันในรูปแบบที่แปลกใหม่ นอกจากนี้ การที่ผู้บริหารแสดงความคิดเชิงสร้างสรรค์ยังช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จและการเติบโตขององค์กร

4. การมีความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม

มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

อรรณณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการแสดงความเชื่อมั่นต่อผู้ตามในบริบทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยระบุว่าผู้นำควรแสดงออกถึงการให้กำลังใจ การกระทำเชิงสัญลักษณ์ เพื่อเน้นย้ำวิสัยทัศน์และค่านิยม การปฏิบัติงานอย่างมั่นใจและมองโลกในแง่ดี การวางแนวทางเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์ และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและน่าสนใจ ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามในการปฏิบัติงาน การแสดงความเชื่อมั่นยังช่วย

เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำและผู้ตาม ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ส่งผลให้เกิดความผูกพันและความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

กมลชนก แสงสุวรรณเมฆา (2564) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างความเชื่อมั่นและความผูกพันในองค์กรแห่งความสุข โดยเน้นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การให้กำลังใจ และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความผูกพันของบุคลากรในสำนักงาน ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์การสร้างความเชื่อมั่นและความผูกพันนี้จะช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร การสื่อสารที่ดี การให้กำลังใจ และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างความเชื่อมั่นและกำลังใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเน้นการใช้คำพูดเชิงบวก เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในตนเองและความมุ่งมั่นในการทำงาน นอกจากนี้ การบริหารโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนต้นแบบแห่งความสุข (Happiness School) ยังต้องเน้นการเปิดใจให้รัก เข้าใจ ระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและกำลังใจให้กับครูและนักเรียน การสร้างความเชื่อมั่นและให้กำลังใจกับผู้ตามเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพขององค์กร

จตุพร ไชยราช (2561) กล่าวถึง การมีความเชื่อมั่นต่อผู้ตามถือเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยการที่ผู้นำมีความเชื่อมั่นในตัวผู้ตามไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มความมั่นใจในตัวผู้ตามเอง แต่ยังช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้เป็นไปได้อย่างราบรื่นมากขึ้นด้วย ในบริบทของการเป็นผู้นำที่มีความเชื่อมั่นต่อผู้ตามนั้น ผู้นำจะต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และมีความรู้สึกลัวเสียงของพวกเขามีความสำคัญ

สรุปได้ว่า การมีความเชื่อมั่นต่อผู้ตามหมายถึงความไว้วางใจและศรัทธาที่ผู้นำมีต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นบวกและสร้างสรรค์ เมื่อผู้นำแสดงความเชื่อมั่นในความสามารถและการตัดสินใจของผู้ตาม จะช่วยกระตุ้นให้ครู บุคลากร มีความมั่นใจในตนเอง กล้าที่จะเสนอแนวคิดใหม่ ๆ และมีความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น ความเชื่อมั่นนี้ยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งและลดความตึงเครียดภายในทีม ทำให้ทุกคนรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร ในทางกลับกัน ผู้ตามที่รู้ว่าผู้นำมีความเชื่อมั่นในพวกเขาก็จะมีความภาคภูมิใจและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น

5. การเป็นแบบอย่างที่ดี

มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

ภัทรพล สาวแวว (2564) ได้กล่าวถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข โดยเน้นว่าผู้บริหารควรแสดงออกถึงความเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเป็นสุข การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารยังช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพขององค์กรจึงกล่าวได้ว่า การแสดงออกถึงความเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา

กมลชนก แสงสุวรรณเมฆา (2564) ได้กล่าวถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาคือการแสดงออกถึงคุณธรรมและจริยธรรมในทุกการกระทำ ทั้งในด้านความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส และการยุติธรรมในการตัดสินใจ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน สามารถฟังความคิดเห็นและสนับสนุนการพัฒนาของบุคลากร พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนุกสนานและเป็นกันเอง เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความผูกพันในองค์กร การเป็นแบบอย่างที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงานและร่วมมือกันพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

รุจิกร ตูลาธาร (2565) ได้กล่าวถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นว่าผู้นำควรแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ตามมุ่งมั่นสู่เป้าหมายร่วมกัน นอกจากนี้ การเป็นแบบอย่างที่ดียังช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความผูกพันในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขและประสิทธิภาพในการทำงาน การแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและมีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา

ชนันภัสร์ ปิยะภัทรวิรัตน์ (2565) ได้กล่าวถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำในองค์กร ไม่เพียงแต่ช่วยในการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ตามมุ่งมั่นต่อเป้าหมายร่วมกัน แต่ยังมีผลต่อการสร้างบรรยากาศที่เสริมสร้างความเชื่อมั่นและความผูกพันในองค์กรได้อีกด้วย การแสดงออกถึงคุณค่าทางจริยธรรม ความโปร่งใส ความซื่อสัตย์ และการแสดงความรับผิดชอบในทุกการตัดสินใจ ทำให้สมาชิกในองค์กรเชื่อมั่นในความสามารถและความตั้งใจของผู้นำ สิ่งนี้ช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กร

สรุปได้ การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารหมายถึงการที่ผู้นำแสดงพฤติกรรมและทัศนคติที่สอดคล้องกับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและสร้างผู้นำเชื่อถือให้กับทีมงาน การเป็นแบบอย่างที่ดีมีความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและเสริมสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างจะปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ และมีความสม่ำเสมอในการตัดสินใจและการกระทำ ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกถึง

ความมั่นคงและความโปร่งใสในองค์กร นอกจากนี้ การเป็นแบบอย่างที่ดีจะช่วยกระตุ้นให้พนักงานพัฒนาตนเองและทำงานอย่างเต็มที่ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

6. การสร้างแรงบันดาลใจ

มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

ณิศร ศรีรักษา (2565) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของครู โดยเน้นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา การสร้างแรงบันดาลใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสอนและการพัฒนาการศึกษาของนักเรียน การสร้างแรงบันดาลใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูและประสิทธิภาพในการสอน

ภัทรพล สายแวว (2564) ได้กล่าวถึงการสร้างแรงบันดาลใจในงานของเขาว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญในการกระตุ้นให้ผู้คนเห็นคุณค่าและศักยภาพในตัวเอง โดยเน้นให้ผู้คนรู้จักการมองหาแรงบันดาลใจจากสิ่งรอบตัว รวมทั้งการทำงานเพื่อเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความหมายสำหรับชีวิตส่วนตัวและสังคม เขาเชื่อว่าการสร้างแรงบันดาลใจไม่ได้หมายถึงการผลักดันคนไปในทางใดทางหนึ่ง แต่เป็นการช่วยให้คนเข้าใจในตัวเองและเชื่อมั่นในความสามารถที่จะทำสิ่งที่ยิ่งใหญ่ได้ การสร้างแรงบันดาลใจในมุมมองของภัทรพลจึงเกี่ยวข้องกับการปลุกจิตสำนึกและการช่วยให้คนมีความหวังในการก้าวไปข้างหน้า แม้จะเจอกับอุปสรรคหรือความท้าทายต่าง ๆ

อรรณณ ภัทรดำเนินสุข (2564) กล่าวถึงการสร้างแรงบันดาลใจในมุมมองที่เน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้คนสามารถค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตัวเองได้อย่างเต็มที่ เธอเชื่อว่าการสร้างแรงบันดาลใจไม่ได้มาจากการให้คำแนะนำที่เป็นสูตรสำเร็จเพียงอย่างเดียว แต่คือการสนับสนุนให้ผู้คนมีโอกาสรู้จักจากประสบการณ์ทั้งในด้านบวกและลบ และเติบโตจากการเผชิญกับความท้าทาย อรรณณยังเน้นว่าการสร้างแรงบันดาลใจต้องเริ่มจากการสร้างความเข้าใจในตัวเองและความเชื่อมั่นในสิ่งที่ตัวเองทำ โดยการสร้างแรงบันดาลใจนั้นไม่เพียงแต่ช่วยกระตุ้นให้ผู้คนทำงานหรือกิจกรรมให้สำเร็จ แต่ยังช่วยให้พวกเขาได้เรียนรู้วิธีการรับมือกับความยากลำบากและวิกฤตในชีวิต เพื่อให้พวกเขาสามารถต่อสู้กับอุปสรรคและเติบโตได้อย่างมั่นคง

กมลชนก แสงสุวรรณเมฆา (2564) กล่าวถึงการสร้างแรงบันดาลใจในแง่ของการทำให้ผู้คนค้นพบแรงขับเคลื่อนภายในตัวเอง เธอมองว่าแรงบันดาลใจไม่ใช่สิ่งที่สามารถบังคับหรือกระตุ้นให้เกิดขึ้นจากภายนอกได้ตลอดเวลา แต่เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความตระหนักรู้ในตัวเอง การเข้าใจในเป้าหมายชีวิต และการต่อสู้กับอุปสรรคที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลา การสร้างแรงบันดาลใจที่มีประสิทธิภาพคือการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้บุคคลสามารถทำงานหรือทำกิจกรรมที่มีความหมายและตรงกับค่านิยมของตัวเอง การให้โอกาสในการเรียนรู้จากความผิดพลาด

และการแบ่งปันประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน

กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) กล่าวถึงการสร้างแรงบันดาลใจในแง่ของการเป็นต้นแบบและการสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของแต่ละคน เธอเน้นว่าการสร้างแรงบันดาลใจไม่ได้มาจากการพูดหรือการสั่งสอนเพียงอย่างเดียว แต่ควรเป็นการแสดงออกผ่านการกระทำที่แท้จริง การแสดงให้เห็นว่าทุกคนมีความสามารถและสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ เมื่อได้รับโอกาสและการสนับสนุนที่เหมาะสม การสร้างแรงบันดาลใจนั้นสามารถทำได้โดยการส่งเสริมให้คนมีความเชื่อมั่นในตัวเอง การให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาตัวเองในทุกช่วงชีวิต และเชื่อว่าการมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายแม้จะต้องเผชิญกับความท้าทายจะช่วยให้บุคคลนั้นเติบโตและมีแรงบันดาลใจในการทำสิ่งที่ยิ่งใหญ่ได้

สรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจในองค์กรสถานศึกษาหมายถึงการกระตุ้นและส่งเสริมให้นักเรียน ครู และบุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำในสถานศึกษาควรแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นแบบอย่างที่ดีในการเรียนรู้และการทำงาน รวมถึงส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการแสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ การสร้างแรงบันดาลใจยังสามารถทำได้ผ่านการยอมรับและให้ความสำคัญในผลงานของนักเรียนและบุคลากร รวมถึงการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือและความสนุกสนานในสถานศึกษา การสร้างแรงบันดาลใจนี้จะทำให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ครูมีความภาคภูมิใจในการสอน และบุคลากรมีความสุขในการทำงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

ความหมายขององค์กร

Barnard (1962) ได้กล่าวว่าองค์กร คือ ระบบที่บุคคลสองคนหรือมากกว่านั้นร่วมแรง ร่วมใจกันทำงานอย่างมีจิตสำนึก

Hicks (1972) อธิบายว่า องค์กร คือกระบวนการจัดโครงสร้างให้บุคคลเกิดปฏิสัมพันธ์ (Interact) ในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Katz & Kahn (2003) ได้นิยามว่าองค์กรคือระบบเปิดที่มีการเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลง ซึ่งมีลักษณะเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ประกอบด้วย สิ่งนำเข้า (Input) กระบวนการ เปลี่ยนแปลง (Transformation process) และผลผลิต (Output)

จึงกล่าวได้ว่าองค์กรคือการที่กลุ่มบุคคลร่วมกันทำงานอย่างมีจิตสำนึกที่ดีเพื่อให้ การทำงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้ระบบงานที่ประกอบด้วยสิ่งนำเข้า (Input) กระบวนการ เปลี่ยนแปลง (Transformation process) และผลผลิต (Output) สำหรับวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น มีนักวิชาการได้อธิบายไว้ดังนี้

Drucker (1998) กล่าวว่า องค์กรตั้งขึ้นมาด้วยวัตถุประสงค์ 8 ประการ ดังต่อไปนี้

- 1) การตลาด (Marketing) องค์กรต้องสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า 2 กลุ่ม คือ ลูกค้าภายในหมายถึงบุคลากรภายในองค์กร กับกลุ่มลูกค้าภายนอกองค์กร องค์กรต้องมีการบริหารจัดการที่ดีที่สามารถทำให้บุคลากรภายในองค์กรมีความพร้อมที่จะผลิตสินค้าหรือบริการเพื่อนำไปสู่ความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ
- 2) นวัตกรรม (Innovation) องค์กรต้องส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ พัฒนาสินค้าหรือบริการและสร้างรูปแบบการอยู่ร่วมกันในองค์กรอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ
- 3) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human resource) องค์กรต้องมีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ พัฒนาความรู้ความสามารถในตัวของมนุษย์ออกมาเพื่อประโยชน์ขององค์กรและเปิดโอกาสแสดงศักยภาพของแต่ละบุคคลได้อย่างเต็มที่ กลายเป็นทุนที่สำคัญขององค์กรและทำให้องค์กรเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน
- 4) การจัดการทรัพยากรการเงิน (Financial resource) องค์กรต้องมีระบบการบริหารการเงินที่ดีมีประสิทธิภาพ
- 5) การจัดการทรัพยากรทางกายภาพ (Physical resource) การจัดการทรัพยากรสิ่งแวดล้อมองค์กรต้องสามารถอยู่กับสิ่งแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนตลอดเวลา องค์กรสามารถบริหารทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ
- 6) ผลผลิต (Productivity) องค์กรต้องมีการจัดการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตให้ได้มากที่สุด โดยเฉพาะผลผลิต ที่ดีจากการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร
- 7) ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social responsibility) ความรับผิดชอบต่อสังคม องค์กรต้องแสดงบทบาทความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อให้สังคมรับรู้ว่าการมีอยู่ขององค์กรเป็นการอยู่แบบเกื้อกูลหรือไม่ใช่เอาเปรียบทำให้สังคม เสียหายจากองค์กร
- 8) กำไรผลตอบแทนที่องค์กรคาดหวัง (Profit requirement) กำไรผลตอบแทน ที่องค์กรคาดหวังเพื่อการได้มาจากการบริหารจัดการองค์กรที่ดี

จากแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ การบริหารจัดการองค์กรทุกยุคทุกสมัยที่ทุกองค์กรต้องการคือผลผลิต ผลกำไร คุณภาพหรือการที่บรรลุเป้าหมายดังนั้นไม่ว่าองค์กรภาครัฐหรือเอกชนสิ่งที่ทุกองค์กรมีเหมือนกันคือ

- 1) องค์กรทุกองค์กรจะต้องมีเป้าหมายชัดเจน (Distinct purpose)
- 2) องค์กรจะต้องประกอบด้วยกลุ่มคนเพราะการทำงานตามลำพังเพียงคนเดียวไม่อาจเรียกว่าองค์กร
- 3) องค์กรจะต้องมีการกำหนดโครงสร้างอย่างชัดเจน (Deliberate structure) เพื่อให้สมาชิกสามารถทำงานได้สำเร็จ โครงสร้างควรมีลักษณะเปิด (Open) และยืดหยุ่น (Flexible) สำหรับยุคปัจจุบันการบริหารองค์กรก็มีมุมมองที่เปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมคือทั้งภาคเอกชน ธุรกิจและภาครัฐต่างหันมาให้ความสำคัญกับบุคลากรมากขึ้นด้วยความคิดที่ว่าบุคลากรเป็นหัวใจหลักขององค์กรและการที่บุคลากรได้รับการพัฒนาดูแลเอาใจใส่อย่างดีย่อมส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กรดังนั้นผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการต่าง ๆ ได้หันมาให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข

ความหมายของความสุข

ความสุข (Happiness) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ตามแนวทางที่ต่างกัน ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายของคำว่า สุข คือความสบายกายสบายใจมักใช้คู่กับ คำอื่น เช่น อยู่ดี มีสุข อยู่เย็นเป็นสุข สบายกายสบายใจ

Wittmann (2003) ได้ให้ความหมายของความสุขว่า เป็นระดับของความรู้สึกที่ แสดงออกถึง ความพอใจในระดับสูงสุด และมีคำที่มีความหมายอย่างเดียวกับความสุขหลายคำ ได้แก่ ภาวะสุข (Well Being) สุขารมณ์ (Pleasure) โชค (Luck) สนุกสนาน (Joy) ความพึงพอใจ (Satisfaction) ความพอใจ (Contentment) ความเบิกบานสำราญใจ (Ecstasy) เป็นต้น

Gavin & Mason (2004) กล่าวถึงความสุขว่าเป็นผลจากความรู้สึกภายใน คนของแต่ละคนเป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ พึงพอใจ ความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความมีอิสระคือบุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการและอำนาจ เสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของ ตนให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้เป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเกิดการยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละคน สามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

Diener & Oishi (2005) ให้ความหมายว่าความสุข คือ การที่บุคคล ประเมินสภาพของชีวิตขณะนั้นซึ่งเป็นความพึงพอใจ อาจทำได้หลาย ๆ รูปแบบ เช่น การประเมิน ภาวะสุขภาพชีวิตแต่งงาน และชีวิตการทำงาน คนที่มีความสุขจะมีอารมณ์ทางบวกสูง คิด และทำแต่ ในสิ่งที่ดี ขณะที่ในขณะนั้นคนขาดความสุข หรือมีอารมณ์ทางลบสูงมักจะทำและคิดในสิ่งที่เลวร้าย

Wu (2006) ชี้ว่าความสุข คือ การมีอายุยืนยาว ความรุ่งเรือง สุขภาพ ความไม่มีโรค ความสงบ การรู้สึกผ่อนคลายจากความวิตกกังวล สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่มีคุณค่าที่สุดสำหรับชีวิต 58 ความสุข เป็นความรู้สึกองค์รวมเชิงอัตวิสัย (Subjective) อาจเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา ความสุขเป็นผลมา จากปัจจัยเป็นเรื่องของจิตใจ เช่น การมีความสุขจากการนำธรรมะมาปฏิบัติ มีคุณธรรม เมตตากรุณา ศีลธรรม สมาธิ หรือปัญญา ความรู้สึกพอใจ และความสุขซึ่งเป็นผลพวงมาจากปัจจัยภายนอก เช่น มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคมชุมชนเข้มแข็ง มีครอบครัวอบอุ่น การมีสุขภาพดี ความสุข มีการตีความไว้ในหลายมิติทั้งทางด้านศาสนาสังคม จริยธรรมและจิตวิทยา และแม้กระทั่ง สาขาวิชาการด้านเศรษฐศาสตร์ก็ได้ให้ความสำคัญกับความสุขมากยิ่งขึ้น ซึ่งความสุขมีการให้คำนิยาม ที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการนำไปอธิบายแต่ละบริบท

แนวคิดความสุขในมุมมองด้านปรัชญาและศาสนา

ความสุขทางปรัชญาและทางศาสนา เป็นแนวทางดำเนินชีวิตให้สามารถปรับตัวได้แม้ชีวิตจะลำบาก เกิดความสุขทางใจจากการมีจิตใจสงบอยู่ในภาวะจิตปกติ เป็นอิสระจากกิเลสตัณหาที่มีความเชื่อว่าโดยธรรมชาติของมนุษย์เป็นผู้ที่มีจริยธรรม เพียงแต่นำออกมาใช้ภายใต้สถานการณ์ที่ยั่วได้หรือไม่เท่านั้น ผู้วิจัยสรุปความสุขในมุมมองด้านปรัชญาและศาสนาออกเป็น 2 กลุ่ม

1. ความสุขทางศาสนา ตามแนวคิดของนักวิชาการตะวันตก โดย โรเบิร์ต (Robert) ซึ่งศาสนาคริสต์เชื่อในคุณค่าความเป็นมนุษย์ตั้งแต่เกิดว่า พระเจ้าเป็นผู้สร้างโลกและมนุษย์ ฉะนั้นมนุษย์ย่อมมีความดีและจริยธรรมเหมือนพระเจ้า ซึ่ง ได้แบ่งความสุขออกเป็น 4 ระดับ คือ

2. ความสุขจากการได้รับสิ่งของเพื่อตอบสนองความต้องการ เช่น การได้ทานอาหารก็มีมีความสุข ซึ่งความสุขระดับนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่อยู่ภายนอก และเป็นความสุขในระยะสั้น

3. ความสุขจากการเปรียบเทียบผลประโยชน์กับผู้อื่น ความสุขระดับนี้จะไม่มั่นคง เพราะเมื่อใดบุคคลเปรียบเทียบ ว่าตนเองมีน้อยกว่าก็จะรู้สึกล้มเหลว ไม่มีความสุขและรู้สึกกว่าตนเองไม่มีคุณค่า

4. ความสุขจากการเห็นความดีในผู้อื่นและการทำสิ่งที่ดีเพื่อผู้อื่น เช่น การดูแล ช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในครอบครัวและสังคมที่ทำงาน

5. ความสุขระดับสูง หมายถึง ความสุขที่สมบูรณ์ บุคคลจะรู้สึกเต็มไปด้วยคุณงาม ความดี ความงาม ความจริงและความรัก ผู้ที่จะมีความสุขในระดับนี้จะกระทำการต่าง ๆ ด้วยจิตใจ ที่บริสุทธิ์ต่อผู้อื่น

จึงอาจกล่าวได้ว่าความสุขในมุมมองของปรัชญาและศาสนาจำแนกความสุขเป็น ความสุขตามที่ตนเองได้รับตามความต้องการความสุขเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นว่าได้ผลประโยชน์ มากกว่าคนอื่น ความสุขจากการทำความดีเพื่อผู้อื่น และความสุขในระดับที่เป็นคุณงามความดีด้วยใจ บริสุทธิ์เพื่อผู้อื่น

6. ความสุขทางพระพุทธศาสนา ตามแนวคิดของนักวิชาการตะวันออกเป็นความสุขที่เน้นการฝึกจิตและปฏิบัติธรรม กระทำความดี โดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น จากแนวคิดของ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) แบ่งความสุขออกเป็น 3 ประเภท คือ

7. ความสุขด้านรูปธรรม หมายถึง ความสุขที่ตามองเห็น คือการมีทรัพย์สิน มีอาชีพที่มั่นคง มีตำแหน่งยศศักดิ์ ฐานะเป็นที่ยอมรับของสังคม มีมิตรสหายบริวารและครอบครัวที่ดี

8. ความสุขด้านนามธรรม หมายถึง ความสุขที่ลึกล้ำเกินกว่าที่ตามองเห็น คือ คุณงามความดี ความสุขจากคุณค่าของชีวิต การได้บำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือผู้อื่น มีศรัทธาในสิ่งที่ ดีงาม มีปัญญาที่ทำให้รู้จักการปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายอย่างถูกต้อง และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทำให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี

9. ความสุขด้านนามธรรมขั้นสูง ที่เรียกว่า โลกุตระหมายถึง ผู้ที่มีจิตใจเป็นอิสระ ด้วยความรู้เท่าทันต่อสิ่งทั้งหลาย รู้ชีวิตตามความเป็นจริง ปลอ่ยให้กฎธรรมชาติทั้งหลายเป็นไปตามธรรมชาติ ไม่ให้ความทุกข์เข้ามาระทอบจิตใจ มีความสุขอยู่กับตัวเองและมีชีวิตที่สมบูรณ์ความสุขในทางพระพุทธศาสนา เกิดจากความสุขจากปัจจัยภายใน หมายถึงการเป็นอิสระจากความโลภ ความโกรธและความหลงและความสุขจากปัจจัยภายนอก คือ ความสุขจากวัตถุที่เป็นเจ้าของ

10. ความสุขทางพระพุทธศาสนาเกิดจากความสุขที่สัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกและความสุขจากปัจจัยภายใน ความสุขจากปัจจัยภายนอก คือ ความสุขจากวัตถุที่สามารถเป็นเจ้าของได้ เช่น อาหาร เสื้อผ้า ยารักษาโรค รถยนต์ ความสุขจากปัจจัยภายใน หรือจิตวิญญาณเกิด การปรุงแต่ง การฝึกจิต การนั่งสมาธิ ซึ่งจิตที่มีการฝึกฝนดีแล้วจะสามารถมีภูมิต้านทานต่อความทุกข์จากปัจจัยภายนอก

แนวคิดความสุขในมุมมองด้านจิตวิทยา

ความสุขในทางจิตวิทยา มักใช้คำว่า สุขภาวะ (Subjective well-being) ตามนิยามของ องค์การอนามัยโลก ว่าสุขภาวะหมายถึงสุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจและสังคม และมีได้หมายความว่าเพียงการปราศจากโรคและความพิการเท่านั้น

Veenhoven (1997) ได้ให้นิยามของความสุขไว้ว่าความสุขเป็นคำที่ตรงกับคุณภาพชีวิต หรือความเป็นอยู่ที่ดีแสดงถึงชีวิตที่ดีแต่ไม่ได้เจาะจงว่าเป็นสิ่งที่ดีเกี่ยวกับชีวิต ทั้งนี้เพราะคุณภาพชีวิตนั้นมีทั้งคุณภาพภายนอกได้แก่ความสามารถในการดำรงชีวิตเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความมีประโยชน์ของชีวิต และคุณภาพภายในได้แก่ความสามารถในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล และวามพึงพอใจ

Robert (1987) คนที่มีความสุขจะมองว่าโลกเป็นที่ปลอดภัย มีการตัดสินใจที่ดี ร่วมมือกับผู้อื่นได้ง่าย มีสุขภาพดี มีพลังและความพอใจมากกว่าคนที่ไม่มีความสุข เมื่อเรามีความสุขก็มักยินดี ที่จะช่วยคนอื่นเพิ่มมากขึ้น ความสุขจึงไม่ใช่เพียงแต่การรู้สึกในทางที่ดีเท่านั้น แต่ยังทำให้เกิดการทำความดีที่จะช่วยคนอื่นเพิ่มมากขึ้น ความสุขจึงไม่ใช่เพียงแต่การรู้สึกในทางที่ดีเท่านั้น แต่ยังทำให้เกิดการทำความดีด้วย ปรากฏการณ์นี้เรียกว่า Feel-Good, Do-Good Phenomenon คือ การรู้สึกดีทำให้เกิดการทำความดี นอกจากนี้ การที่บุคคลมักมองโลกในแง่ดี (Optimism) ยังช่วยให้มีสุขภาพที่แข็งแรงมากกว่าคนมองโลกในแง่ร้าย

กล่าวโดยสรุปได้ว่าความสุขนั้นเกิดจากความสุขจากสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกอัน ได้แก่ ความสุขจากสภาพแวดล้อมภายในเป็นการมีความเป็นอยู่ที่ดี การบริโภคของที่ดี การมีสุขภาพร่างกายที่ดี และการอยู่ในสถานที่ดีสภาพแวดล้อมภายในหมายถึง การเป็นคนดีมีความตระหนักรู้ในตนเองทั้งด้านบวกและด้านลบ เป็นพลเมืองที่ดีมีความรับผิดชอบ ในหน้าที่ความเอาใจใส่ต่องานไม่เห็นแก่ตัว มีความพอประมาณในการดำรงชีวิต และมีความสามารถ ใน

การพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีการสร้างความสุขในที่ทำงานนั้นทำให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขโดยบุคคลต้องเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์ความต้องการของมนุษย์ในขั้นพื้นฐาน มีความคิดบวกมีทัศนคติไม่ตรีอันดีต่อเพื่อนร่วมองค์กร แสดงออกถึงการมีน้ำใจอย่างจริงใจเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีความเข้าใจในเนื้อหาของงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีการเรียนรู้วัฒนธรรมการทำงานวัฒนธรรมสภาพแวดล้อม เนื่องจากคนในองค์กรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากความสุขในการทำงานมีความสำคัญเป็นแรงกระตุ้นในการทำงานทำให้เกิดผลงานที่ดีต่อองค์กร พนักงานหรือบุคลากรบางคนมีความผูกพันและมีความสุขกับองค์กร ซึ่งต้องมีการดำเนินการเชื่อมโยงและครอบคลุมในการทำให้คนในองค์กรมีความสุขที่ทำงานน้อย และเกิดชุมชนที่สมานฉันท์ ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุข เนื่องจาก การทราบความต้องการของบุคลากรนำไปสู่การธำรงรักษาพัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพัน กระตือรือร้นที่จะร่วมพัฒนาองค์กรไปตามเป้าหมายหรือวิสัยขององค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุผล มีผลผลิตที่มีคุณภาพหรือผลลัพธ์ของการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องจนเป็นองค์กรแห่งความสุขได้

ความหมายขององค์กรแห่งความสุข

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุข หมายถึง หน่วยงาน สถาน ประกอบการ สถานศึกษา ที่ทำงาน ที่มีความมั่นคงก้าวหน้าตามจุดประสงค์ของภารกิจ คนในองค์กร ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรมี สุขภาพดี และทุกคนทุกระดับในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์องค์กรแห่งความสุข มีกระบวนการที่เน้นสุขภาวะของคนทำงานในองค์กร หลักการที่สำคัญคือความสำเร็จของภารกิจนั้น ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของบุคคลทุกฝ่าย และที่จะขาดไม่ได้คือ ความสุขของทุกคน เนื่องจาก คำว่า องค์กรแห่งความสุข มีลักษณะเป็นนามธรรม การอธิบายจึงต้องเชื่อมโยงสู่ชีวิตของคนทำงาน เกี่ยวข้องกันภายในองค์กร แนวคิดเรื่องความสุข สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) ได้กำหนดองค์ประกอบของชีวิตคนที่มีความสุขไว้ 8 ประการ คือ

1. มีสุขภาพดี Happy Body คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิตรู้จักกินรู้จักนอน
2. น้ำใจงาม Happy Heart คือ การมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน และกันต้องรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญขององค์กร การรู้บทบาทของเจ้านาย บทบาทของลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่

3. การผ่อนคลาย Happy Relax คือต้องรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ใน การดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานและ/หรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียดต้องหาวิธีผ่อนคลายเพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

4. การหาความรู้ Happy Brain คือ การศึกษาหาความรู้พัฒนาตัวเองตลอดเวลา จากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน คำว่ามืออาชีพ หมายถึง คนต้องมีความรู้ในงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา และให้ความรู้กับคนอื่น

5. คุณธรรม Happy Soul คือ หิริ โอตตัปปะ คุณธรรมเบื้องต้นเป็นพื้นฐานของ การอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความ สามัคคี และมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ย่อมนำความสุขสู่องค์กรในการทำงานเป็นทีม

6. ใช้เงินเป็น Happy money คือ มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี่อย่างมีเหตุผล มีชีวิต ที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้

7. ความสุขของครอบครัว Happy Family คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจในการที่เราจะสามารถเผชิญกับอนาคตหรือ อุปสรรคในชีวิตได้ ทำให้เรามั่นมั่นในการทำให้ชีวิตเราดีขึ้น ฉะนั้นครอบครัวเข้มแข็งสังคมก็ย่อมมั่นคง เสมอ

8. ความสุขขององค์กร Happy Society คือ มนุษย์ทุกคนต้องมีความรัก สามัคคีเอื้อเพื่อต่อสังคม ทั้ง 2 มิติ ได้แก่ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน

ความสุขทั้ง 8 ประการ ดังกล่าวเป็นที่มาของตัวชี้วัดสุขภาวะของ องค์กรที่เน้นความสำคัญ ของคนทำงานในทุกฝ่าย ทุกระดับ ได้ทำงานในสถานที่ที่ตนเองมีความสุข ความสุขของบุคคลย่อม เชื่อมโยงกับสภาพของสังคมเป็นวงกว้าง ถ้าคนในสังคมฉกฉวยผลประโยชน์ แ่่งแย่งแข่งดีกัน ขาดความเอื้อเพื่อเกื้อหนุนกัน สังคมนั้นย่อมวุ่นวาย บุคคลจะมีความสุขได้ต่อเมื่อ ช่วยกันสร้างสังคมสันติ ร่วมกันสร้างชุมชนน่าอยู่เกิดสิ่งแวดล้อมที่ดี

อารณ ภูวิทย์พันธ์ (2553) ได้ให้ความหมายว่าองค์กรแห่งความสุข เป็นองค์กรที่พนักงาน เกิด ความรู้สึกดี มีความประทับใจและภาคภูมิใจที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ เมื่อความสุขเกิดขึ้น พลังใจ ย่อมเกิดขึ้นตามมาด้วยเช่นเดียวกัน และพลังใจจะนำไปสู่ผลงานของพนักงานที่เป็นไปตาม เป้าหมาย ของหน่วยงานและองค์กร ปัจจัยเรื่องการจัดวางระบบงานบุคคลและการสร้างคนหรือผู้นำ ให้รู้จัก ให้อิสระ รู้จักให้ความเป็นธรรมและรู้จักให้ความห่วงใยจึงเป็นเรื่องที่องค์กรไม่อาจละเลยได้ เพราะ ปัจจัยทั้งสองส่วนนี้มีผลต่อการหลอมตัวให้เกิดองค์กรแห่งความสุข สถานที่ใดที่พนักงานมีความสุข สถานที่นั้นย่อมเป็นเหตุจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันและเกิดความทุ่มเทเพื่อสร้างผลงาน ของ ตนเองให้เกิดขึ้น

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2561) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งความสุข คือองค์กรที่มีระบบการจัดการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีมีกระบวนการสร้างสุขเชื่อมโยงกันก่อให้เกิดสุขสภาพกายควบคู่สุขสภาพใจส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์ขององค์กร

ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) เป็นองค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาคน ในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มุ่งเน้นให้พนักงาน อยู่ร่วมกันและทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข สามารถผลิตสินค้าและบริการตาม ที่ลูกค้าต้องการด้วยความคิดสร้างสรรค์จนเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้ให้ ความหมายว่า องค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) เป็นองค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาคน ในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มุ่งเน้นให้พนักงาน อยู่ร่วมกันและทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข สามารถผลิตสินค้าและบริการตามที่ลูกค้าต้องการด้วยความคิดสร้างสรรค์จนเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

จึงสรุปได้ว่าองค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายสอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร มีระบบการจัดการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีก่อให้เกิดสุขสภาพกายควบคู่สุขสภาพใจเพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

Herzberg (1959) ได้อธิบายทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ที่ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลโดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน ซึ่งสรุปได้ว่าความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากการพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ที่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่มคือปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene factors) ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) เป็นปัจจัยเกี่ยวกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจคนให้ชอบและรักงานที่ทำ จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วยอันได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงาน ได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกัน ปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจาก ผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ใน รูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ให้เห็นถึง การยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างเต็มที่จนบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับ ความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึงงานที่น่าสนใจงาน ที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงความพึงพอใจ เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึงการได้รับเลื่อน ขึ้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มหรือการได้รับ การฝึกอบรม

2. ปัจจัยค่าจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจุนให้แรงจูงใจ ในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะ ที่ไม่สอดคล้อง บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึงเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน ในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation superior, Subordinate and press) หมายถึงการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึงอาชีพนั้น เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริการ (Company policy and administration) หมายถึงการจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน (Work conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (Security)

2.9 วิธีปกครองบังคับ บัญชา (Supervision –technical) หมายถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงานหรือความ ยุติธรรมในการบริหารจากทฤษฎีสองปัจจัย

สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสองด้านนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะ เป็นแรงจูงใจในการทำงาน เพราะองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่าเมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วย เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือคนจะเกิดความพึงพอใจในงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าจูงหรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือ พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่ยอมทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพนักงานในทุกระดับ ส่วนความสุขของผู้บริหารยังไม่ได้มีการศึกษาหรือกำหนดเป็นทฤษฎีอย่างชัดเจน ทั้งที่เป็นกลไกและจุดเริ่มต้นที่สำคัญ ขององค์กร แต่จากการสอบถามในเบื้องต้นพบว่าความสุขของผู้บริหารมักจะประกอบด้วย 1) ด้านรายได้ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อผู้บริหารมีความพึงพอใจกับความสามารถในการ สร้างผลกำไร ความพอใจในผลตอบแทนของการลงทุน ความพอใจกับการเติบโตขององค์กรและ ความมั่นใจในความยั่งยืนขององค์กรการเป็นที่ยอมรับ 2) ด้านความเสี่ยง ซึ่งได้แก่ความยากต่อ การเกิดคู่แข่งรายใหม่ การมีผู้รับบริการและเครือข่ายพันธมิตรที่เหนียวแน่นไม่ล่อแหลมสู่ความเสี่ยงต่อ การผิดกฎหมายหรือข้อบังคับ 3) ด้านนวัตกรรม ได้แก่ความสามารถในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น บ่อยครั้งจนมองเห็นว่าอาจเป็นภัยคุกคาม สามารถป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นได้ การมองเห็นโอกาสและ ช่องทางธุรกิจและสามารถปรับตัวเพื่อดำเนินการให้เกิดผลสำเร็จเมื่อเห็นโอกาส 4) ภาพลักษณ์ ได้แก่ ความเชื่อมั่นว่าลูกค้าหรือผู้รับบริการยอมรับในชื่อเสียงและผลผลิตกับภาพลักษณ์และความหมาย ที่ผู้บริหารหรือเจ้าของเป็นผู้กำหนด รวมทั้งความเชื่อมั่นว่าลูกค้าจะเลือกสินค้าและบริการขององค์กร เป็นอันดับต้น ๆ เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น

ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กรแห่งความสุขดังนี้ แมนเนียน (Manion) ได้อธิบายว่าการปฏิบัติงานในองค์กรที่เป็นลักษณะขององค์กรแห่ง ความสุข ประกอบด้วย

1. การติดต่อสัมพันธ์กันภายในองค์กร (Contract a relative within the organization) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรร่วมกันทำงานเกิดสังคมแห่งการทำงานร่วมกันมากขึ้น มีสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กร บุคลากร ให้ความร่วมมือช่วยเหลือกัน สนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือ จากผู้ร่วมงานจนเกิดมิตรภาพระหว่างการทำงานกับบุคลากรต่าง ๆ

2. ความรักในงานที่ทำ (Love in work done) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานรับรู้ว่าคุณมีภาระ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงานสนุกสนานรู้สึกภูมิใจ ที่ได้งาน

3. ความสำเร็จในงานที่ทำ (Success in your work) เป็นการรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดความสำเร็จรู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิต

4. การเป็นที่ยอมรับในองค์กร (To be accepted in the organization) ได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับความคาดหวังที่ดีและความไว้วางใจในการทำงาน

Warr (2007) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 1) การสร้าง บรรยากาศความรื่นรมย์ในการทำงาน (Happiness) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน 2) ความรู้สึกกระตือรือร้น (Enthusiasm) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้คล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวาในการทำงาน 3) ความพึงพอใจในการทำงาน (Work satisfaction) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบ สนใจ และยินดีปฏิบัติงานของตนโดยความรู้สึกทั้ง 3 มีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากเป็นความรู้สึกที่มีฐานจากความรู้สึกพอใจ และเป็นผลเกี่ยวเนื่องกับความรู้สึกและอารมณ์ซึ่งมาจากสาเหตุที่ต่างกันของลักษณะสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

องค์การอนามัยโลก WHO ได้กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถขององค์กร มีองค์ประกอบ 4 มิติ ที่มีความสัมพันธ์กัน ได้แก่

1. มิติองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย

1.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical work environment) เป็นสภาพแวดล้อมการทำงานที่อิงตามโครงสร้างกายภาพในองค์การ ที่เอื้อต่อการทำงานให้มีความ สะดวก เช่น สิ่งก่อสร้าง อากาศ เครื่องจักร สภาพทางเคมี สิ้นค้า วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น ที่อยู่ใน กระบวนการผลิตของสถานที่ทำงาน รวมถึงและคุณภาพความเป็นอยู่ของบุคลากร ปัจจัยสภาพแวดล้อม ทางกายภาพ

นี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากร เช่น สุขภาพ ความปลอดภัย ทั้งทางกาย และ จิตใจ ที่องค์กร จะต้องดูแลบุคลากรเพื่อป้องกันการป่วยเจ็บ หลีกเลียงอุบัติเหตุที่ทำให้เกิดความพิการ หรือเสียชีวิต

1.2 แหล่งทรัพยากรสนับสนุนด้านสุขภาพของบุคลากร (Personal health resources) เป็นทรัพยากรและระบบขององค์การที่จัดให้มีไว้ในการดูแลและรักษาสุขภาพของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่พร้อมในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ บริการด้านสุขภาพ โอกาสและทรัพยากร รวมถึงข้อมูล ที่สนับสนุนให้บุคลากรเข้าถึงการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขภาพภาวะทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต

1.3 ความสัมพันธ์ของกิจการกับชุมชน (Enterprise community involvement) เป็นแนวทางในการสร้างสุขภาวะให้กับบุคลากรในเชิงความสัมพันธ์กับบุคคลใน ครอบครัว และชุมชนรอบข้างขององค์การ อันได้แก่ กิจกรรมสร้างสัมพันธ์ ความผูกพันองค์กร สภาพ ชุมชนที่เอื้อต่อสุขภาวะทางกายและจิตใจ รวมถึงทักษะความเชี่ยวชาญ และทรัพยากรทั้งหลาย ที่มีผลให้บุคลากรและครอบครัวเกิดความผาสุก และปลอดภัย

1.4 สภาพแวดล้อมการทำงานทางสังคม จิตใจ (Psychosocial work environment) เป็นสภาพแวดล้อมสภาพทางจิตวิทยาในองค์การ อันได้แก่ สภาพทางจิตวิทยาในองค์การ วัฒนธรรม องค์การ ความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม แนวปฏิบัติ ในองค์กร เป็นต้น โดยสภาพเหล่านี้ จะส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต และสุขภาพกายของบุคลากร เช่น หากพนักงานมีความเครียดก็จะส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตที่สัมพันธ์กับร่างกาย องค์กรจึงต้องมีแนวปฏิบัติที่ดี ในการดูแลบุคลากรให้มีสุขภาวะในการดำเนินชีวิต ความเป็นองค์กรสุขภาวะทั้ง 4 มิติ ตามโมเดลองค์กรสุขภาวะขององค์การอนามัยโลก ยังอธิบายถึงระบบขององค์ประกอบในการเชื่อมโยงกับ ขั้นตอนที่ก่อให้เกิดความสำเร็จ อันได้แก่ แนวปฏิบัติที่ส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้ ที่สร้างคุณค่า และจรรยาในองค์การที่เชื่อมโยงเป็นแกนหลักอยู่ในทุกมิติขั้นตอน คือ ภาวะผู้นำ และการมีส่วนร่วม ของพนักงาน โดยมีการกำหนดขั้นตอนดังต่อไปนี้

มิติขั้นตอนในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย

1.4.1 การรวมพลัง (Mobilized) คุณลักษณะที่สำคัญในพันธกิจนี้ คือการร่วมมือร่วมใจ พัฒนา จากผู้บริหารระดับสูงขององค์การที่ขับเคลื่อนนโยบาย สื่อสารไปยังบุคลากรทุกคน รวมถึง การลงทุนด้านสินทรัพย์เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งในแง่บุคลากร เวลา และความต้องการอื่น ๆ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาที่ยั่งยืนในองค์การ

1.4.2 การประชุมร่วมกัน (Assemble) เมื่อผู้เกี่ยวข้องกับ ส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร ทำการกำหนดแนวทางและพันธกิจร่วมกัน ทีมงานจะต้องผลักดันให้เกิด การจัดหาแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงพัฒนาในองค์การ โดยในแต่ละองค์การ โดยเฉพาะ องค์การขนาดใหญ่ จะมีกฎระเบียบที่ควบคุมการจัดหาดังกล่าว ควรมีการตั้งคณะกรรมการ สุขภาวะในองค์การ แยกต่างหาก โดยมีผู้เชี่ยวชาญหรือบุคลากรจากภายนอกองค์การ เช่น บุคลากร ทาง

การแพทย์ จากองค์การที่เกี่ยวข้องกับชีวอนามัยและความปลอดภัย หรือเครือข่ายด้านอุตสาหกรรม หรือด้านสุขอนามัย ในท้องที่ เป็นต้น มาร่วมกันเป็นผู้กำหนดนโยบายดังกล่าวเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน

1.4.3 การประเมิน (Assess) การประเมิน แบ่งเป็น 2 ทาง คือ 1) ประเมินจากสภาพปัจจุบัน โดยสำรวจวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ ความเครียดในการทำงานและความเครียดจากภายนอก องค์กร แนวปฏิบัติด้านสุขภาวะของบุคลากร ความไม่ปลอดภัยในการทำงานหรือที่พบเห็นในชุมชน แวดล้อม 2) ประเมินความต้องการในอนาคต โดยเปรียบเทียบกับกิจการอื่น ๆ ในอุตสาหกรรม เดียวกัน หรือลักษณะงานคล้ายกัน โดยศึกษาทบทวนถึงแนวปฏิบัติที่ดี และสำรวจความคิดเห็นด้าน ความต้องการปรับปรุงพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สุขภาพของบุคลากร และสิ่งที่ผู้บริหาร ควรดูแลช่วยเหลือบุคลากรอย่างเหมาะสม

1.4.4 การจัดลำดับความสำคัญ (Prioritize) ผู้บริหารและ บุคลากรจะต้องร่วมกันพิจารณาว่าประเด็นปัญหาใดมีความสำคัญที่ควรดำเนินการแก้ไขก่อน โดยยึด หลักความพึงพอใจ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับที่ล้วนมีบทบาท ในองค์กรโดยอาจอิงตามแนวคิดลำดับความต้องการของมาสโลว์ ที่ใช้แนวทางในการสนองความต้องการขั้นพื้นฐานก่อน และพิจารณาถึงความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นไป

1.4.5 การวางแผน (Plan) ในขั้นตอนการวางแผน ควรพิจารณาถึงลำดับความสำคัญของปัญหา และความเร่งด่วน อย่างมีเป้าหมาย ระยะเวลา ของวัตถุประสงค์ ซึ่งต้องจัดทำเป็นแผนการดำเนินงานประจำปี เพื่อนำงานที่มีความสำคัญ และเร่งด่วนมากที่สุด มาดำเนินการแก้ไขก่อน โดยพิจารณาจาก 4 ประเด็น ได้แก่ สภาพแวดล้อมทาง กายภาพ แหล่งทรัพยากรด้านการสร้างเสริมสุขภาพบุคลากร สภาพแวดล้อมทางสังคมจิตใจ และ ความสัมพันธ์ของกิจการกับชุมชน

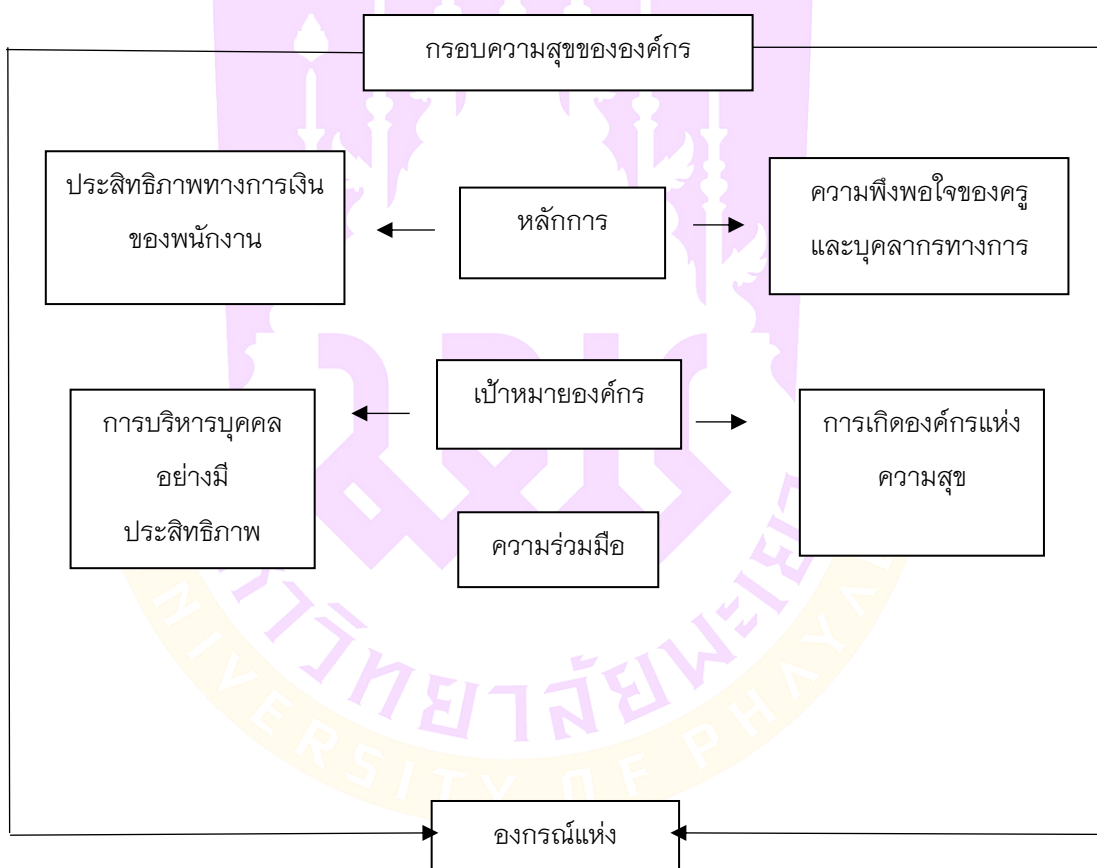
1.4.6 การปฏิบัติ (Do) ขั้นตอนนี้ เป็นการลงมือปฏิบัติตามแผนที่ วางไว้ จะต้องกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนตามแต่ละแผนงาน รวมถึงผู้รับผิดชอบให้การสนับสนุนพันธกิจ ให้บรรลุเป้าหมาย โดยอาจผสมผสานโมเดลเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนา เข้าไปในการปฏิบัติ

1.4.7 การประเมินผล (Evaluation) ในขั้นตอนนี้ควรพิจารณาว่า ในแผนงาน มีงาน ไດบ้าง แต่ละงานมีกระบวนการทั้งกระบวนการเป็นอย่างไร ปัญหาของกระบวนการทำงานอยู่ที่จุดใด ในกระบวนการทำงาน โดยประเมินผลลัพธ์ทั้งแบบระยะสั้น และระยะยาว ซึ่งการประเมินนี้จะต้อง กำหนดไว้เป็นขั้นตอนหนึ่งในแผนงานด้วย

1.4.8 การปรับปรุง (Improve) การปรับปรุงเป็นขั้นตอน สุดท้ายของแผนงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติในขั้นตอนแรกอีกครั้ง แต่เป็นการปฏิบัติที่มีการเปลี่ยนแปลง ในเชิงพัฒนา

2. มิติทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน มุ่งเน้นให้บุคลากรตระหนักและเห็นความสำคัญของการดูแลสุขภาพคุณภาพ มีการดูแลภาวะโภชนาการ การตรวจสุขภาพและเห็นความสำคัญของการผ่อนคลาย ไม่เครียดรู้จักสมดุลชีวิต

3. มิติของการเชื่อมโยงกับชุมชน การอยู่ในสังคมที่ดี มีความเอื้ออาทร เป็นชุมชนแห่งความสมานฉันท์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ตามแนวทางที่พิจารณาจากผล การประเมินในกระบวนการของงานในรอบที่ผ่านมาในการบริหารองค์กรที่มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคน ในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการสร้างสรรค์งานที่ได้รับมอบหมาย มีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมลดความขัดแย้ง ในองค์กรความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและ พัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น



ภาพ 1 แสดงกรอบความสุขขององค์กร

ประเภทขององค์กรแห่งความสุข (Happy Organization)

จุฬามาศ แก้วพิจิตร และคณะ (2554) ได้เสนอแนวคิดถึงการสร้าง ความสุขในที่ทำงานโดยใช้องค์ประกอบ 3 อย่างควบคู่กัน HOME ได้แก่ 1) ประเภทขององค์กรแห่งความสุข (Happy organization) ใช้โมเดลการแบ่งประเภทองค์กร 2) การจัดการความสุข (Happy Management) ใช้โมเดล เป็น อยู่ คือ และ 3) พนักงานมีความสุข (Happy Employee) ใช้โมเดล ภูเขาความสุข หมุนรหัสจัดทุกข์ บำรุงสุข

1. ประเภทขององค์กรแห่งความสุข (Happy Organization)

ลักษณะขององค์กรแห่งความสุขตามลักษณะว่าแต่ละองค์กรจะมีลักษณะเบื้องต้น ที่เหมือนกันในทุกองค์กร 4 ประการได้แก่ 1) การให้ความใส่ใจในปัจจัยพื้นฐานแห่งการดำรงชีพแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม 2) บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กร 3) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรเน้นความเป็นครอบครัวเดียวกันและ 4) ความมีจริยธรรมในการดำเนินงาน นอกจากนี้้องค์กรแห่งความสุขยังมีลักษณะที่แตกต่างกันตามประเภทขององค์กรแห่งความสุขตาม ได้แก่ 1) องค์กรแบบเรียบง่าย (Simplified organization) 2) องค์กรที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Organization) และ 3) องค์กรที่เน้นความยั่งยืน (Sustainable organization) ซึ่งการบริหารองค์กรแต่ละลักษณะจะมีวิธีที่แตกต่างกันไป ดังนี้

1.1 องค์กรแบบเรียบง่ายและเน้นความสมดุล (Simplified organization)

เป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีลักษณะสำคัญ ๆ ดังนี้ 1) มีแนวคิดส่งเสริมความสุขแบบเรียบง่ายไม่หวือหวา 2) ความสุขขององค์กรคือความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง มั่นคงและค่อยเป็นค่อยไป 3) บรรยากาศ ขององค์กรเน้นความมั่นคงปลอดภัยสูง (Sense of security) 4) การบริหารความสุขของบุคลากร มุ่งเน้นไปที่ ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Work life balance) องค์กรแบบเรียบง่ายและเน้น ความสมดุลนี้มักมุ่งไปที่การบริหารกิจการและกลยุทธ์การสร้าง ความเจริญเติบโตขององค์กรอย่าง มั่นคงแบบค่อยเป็นค่อยไปการดำเนินงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและขีดความสามารถที่แท้จริงของ ตนเองไม่พยายามทำอะไรที่เกินความสามารถของตนเอง รูปแบบของการบริหารจัดการบรรยากาศ องค์กรจะมีแนวโน้มที่บุคลากรเกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน บุคลากรยึดมั่นกับ กฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และเติบโตตามลำดับขั้นไปพร้อมกับการเจริญเติบโตของ องค์กร ซึ่งการบริหารจัดการสำหรับองค์กรแบบเรียบง่ายและเน้นความสมดุลสามารถวิเคราะห์ โครงสร้างและการบริหารได้ดังนี้

โครงสร้างองค์กร

1. โครงสร้างองค์กรชัดเจนออกแบบระบบสายการบังคับบัญชาอย่าง ครอบคลุม อาจมีการปรับบ้างแต่ไม่บ่อย

2. มีขอบข่ายการควบคุม (Span of control) ที่เหมาะสม เพื่อให้เพียงพอ ต่อการดูแลบุคลากรได้อย่างทั่วถึงไม่ให้หัวหน้างานเพียงหนึ่งคนดูแลลูกน้องมากเกินไป จนไม่สามารถ เข้าใจถึงความเป็นอยู่ของแต่ละคนได้

กลยุทธ์องค์กร

1. มุ่งเน้นเรื่องการสร้างความรู้สึกรั้งความมั่นคงให้แก่บุคลากรทั้งความ มั่นคงในการทำงานและความมั่นคงในการดำรงชีวิต

2. มุ่งเน้นเสริมสร้างให้บุคลากรมีสมดุลภาพชีวิตของการทำงานและมี คุณภาพชีวิตทางครอบครัวที่ดี

3. ส่งเสริมการเจริญเติบโตเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในชีวิตอย่าง ต่อเนื่องด้วยอัตราเร่งที่ไม่มากนักแต่มีความชัดเจนในเรื่องของเส้นทางการเติบโตสูง

4. วางแผนการบริหารปัจจัยในการดำเนินธุรกิจขององค์กรเป็นอย่างดี (4M)

5. ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในการเจริญเติบโตขององค์กร ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้องค์กรขยายตัวตลอดเวลาเพื่อสร้างให้เกิดความรู้สึกรั้งความมั่นคง

6. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน

7. มีการสื่อสารอย่างชัดเจนทั่วถึง

ความสุขขององค์กรคือความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง มั่นคงและค่อยเป็นค่อย

ไประบบและกระบวนการทำงาน

1. มีระบบการทำงานที่ชัดเจนมีขั้นตอนการทำงานกระบวนการทำงาน ที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางแก่คนทำงาน

2. มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เหมาะสมต่อการดำรงชีวิต ของบุคลากรรวมทั้งครอบครัวเป็นอย่างดี

3. มีระบบการพัฒนาคนที่ชัดเจนมีการพัฒนา การฝึกอบรมบุคลากร ในเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน

4. มีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น

5. มีช่องทางการสื่อสารที่ทั่วถึงแก่พนักงานทุกระดับ

สไตล์การบริหารจัดการ

1. ผู้นำให้ความสนใจกับการพัฒนาคน

2. ผู้นำให้การสนับสนุนและเห็นว่าบุคลากรทุกคนมีคุณค่ามองว่าบุคลากร เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. ใส่ใจชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรและครอบครัว

4. ไม่ตั้งความคาดหวังในตัวผู้ได้บังคับบัญชาสูงเกินไปมองศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคลออก ตั้งความคาดหวังตรงกับระดับความสามารถของแต่ละบุคคล

บรรยากาศ ขององค์กรเน้นความมั่นคงปลอดภัยสูง (Sense of security)

การสร้างบรรยากาศขององค์กรที่เน้นความมั่นคงและปลอดภัยสูง (Sense of Security) ในสถานศึกษาเป็นเรื่องสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่นักเรียนและบุคลากรสามารถเรียนรู้และทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยมีแนวทางดังนี้

1. การสร้างนโยบายความปลอดภัยที่ชัดเจน: สถานศึกษาควรมีนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับความปลอดภัย เช่น กฎระเบียบเกี่ยวกับการเข้าออกสถานศึกษา การป้องกัน การก่อกวน และการจัดการกับเหตุฉุกเฉิน

2. การสื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใส: สร้างช่องทางการสื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใสระหว่างนักเรียน ครู และผู้บริหาร เพื่อให้ทุกคนมีความมั่นใจว่าข้อมูลหรือข้อร้องเรียนต่าง ๆ จะถูกจัดการอย่างเหมาะสมและรวดเร็ว

3. การฝึกอบรมบุคลากร: ครูและเจ้าหน้าที่ทุกคนควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย การจัดการความขัดแย้ง และการช่วยเหลือนักเรียนในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง

4. การออกแบบและจัดการสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย: สถานศึกษาควรมีการออกแบบ อาคาร สถานที่ และระบบรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม เช่น กล้องวงจรปิด จุดตรวจสอบความปลอดภัย และการเข้าถึงพื้นที่ที่ปลอดภัย

5. ส่งเสริมวัฒนธรรมของการดูแลเอาใจใส่: ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมที่นักเรียนและบุคลากรใส่ใจต่อกัน และมีการสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ เพื่อให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่ปลอดภัย

6. การประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง: มีการประเมินและปรับปรุงมาตรการความปลอดภัยอย่างต่อเนื่องตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถรับมือกับความเสี่ยงใหม่ ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสร้างบรรยากาศเช่นนี้ในสถานศึกษาไม่เพียงแต่จะช่วยเพิ่มความปลอดภัย แต่ยังช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและความมั่นใจของนักเรียนและบุคลากรทุกคน

การบริหารความสุขของบุคลากร มุ่งเน้นไปที่ ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Work life balance)

เป็นองค์กรแห่งความสุข ที่มีลักษณะสำคัญ ๆ ดังนี้ 1) ความสร้างสรรค์ คือ ฐานที่มาของความสุขสำหรับบุคลากร 2) ความสุข ขององค์กร คือ ความเจริญเติบโตด้วยทุนความสร้างสรรค์ของบุคลากร 3) บรรยากาศขององค์กร เน้นความไม่เป็นทางการ ยืดหยุ่น ไม่มีพิธีรีตอง

4) การบริหารความสุขของบุคลากรมุ่งเน้น “ความเป็น อิสระในการทำงาน” การได้ปลดปล่อยพลังความคิดสร้างสรรค์ 5) สภาพแวดล้อมและนวัตการบริหาร จัดการที่กระจายอำนาจ มอบอำนาจ และเปิดกว้าง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงพลังความคิดสร้างสรรค์ อย่าเต็มศักยภาพ 6) ความสุขในองค์กร คือความเป็นตัวของตัวเอง อิสระทางกายและใจได้ใช้ ความคิดอันเสรี สังคมที่เปิดกว้างนำไปสู่ความสุขอันสร้างสรรค์ 7) เมื่อบุคลากรมีความสุข องค์กร โดยรวมมีความสุข ก็จะนำไปสู่ความเจริญเติบโตอย่างสร้างสรรค์ขององค์กรองค์กรแบบสร้างสรรค์ มักสร้างบรรยากาศในองค์กรให้มีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย มีความยืดหยุ่นสูง เป็นกันเองเน้นความไม่เป็นทางการ (Informal) ทั้งด้านการแต่งกาย การจัดสถานที่ทำงาน เช่นโต๊ะทำงาน ห้องประชุม องค์กรเหล่านี้มักมีมุมพักผ่อน หรือมีกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลาย บุคลากร ในองค์กรแบบสร้างสรรค์มักได้รับการปฏิบัติแบบยืดหยุ่นไม่ว่าจะเป็นด้านกฎระเบียบวินัยองค์กรที่ไม่ เคร่งครัด การจัดตารางเวลาทำงานยืดหยุ่น องค์กรให้ความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศในการแข่งขัน ด้านผลการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าการกำกับกระบวนการขั้นตอน การทำงาน การเลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับรางวัลมักเป็นรูปแบบพิเศษหรือช่องทางพิเศษที่ไม่มีระบบระเบียบที่แน่ชัดตายตัวทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับผลงานและผลประกอบการเป็นหลัก ขณะเดียวกันผู้บริหารต้องพยายามสร้างโอกาสและ ช่องทางที่เปิดกว้างให้บุคลากรได้ปลดปล่อยศักยภาพและความคิดสร้างสรรค์ของตนเองดั่งนั้น หากบุคลากรคนใดได้แสดงศักยภาพและความคิดสร้างสรรค์ของตนเองออกมาได้อย่างเป็นรูปธรรม ก็จะได้รับผลตอบแทน เช่น เงินรางวัล การยกย่อง ชมเชย หรือการเลื่อนขั้นปรับตำแหน่งจาก ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว องค์กรแนวความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งจำเป็นต่อ ความสามารถในการผลิตสิ่งสร้างสรรค์ดั่งนั้นผู้บริหารควรเข้าใจลักษณะงานเชิงสร้างสรรค์และให้ อิสระต่อการตัดสินใจในการเลือกรูปแบบการทำงานได้ดี รวมถึงปริมาณการทำงานที่เหมาะสมการมี สุขภาพกายที่ดี ในขณะเดียวกันควรมุ่งเน้นโครงสร้างองค์กรแบบราบและกฎระเบียบที่ยืดหยุ่นไม่เน้น เวลาการเข้าออกงาน มีอิสระในการแต่งกาย สภาพแวดล้อมทางกายภาพควรมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีสิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ ขณะเดียวกันควรมีกิจกรรมเพื่อ สร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กรเพื่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่นมีการประสานงาน มีความอบอุ่นช่วยเหลือกัน มีการประสานงานง่ายขึ้น หรือการให้ความสำคัญกับคำชมเชย ซึ่งเป็น แรงจูงใจจากภายใน ซึ่งสามารถวิเคราะห์โครงสร้างและการบริหารได้ดังนี้

โครงสร้างองค์กร

1. เน้นความยืดหยุ่น ปรับโครงสร้างให้เหมาะสมได้ตามสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น
2. มีหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ช่วยปลุกเร้าให้เกิดบรรยากาศของความ สร้างสรรค์

ภายในองค์กร

กลยุทธ์องค์กร

1. มุ่งเน้นมอบอำนาจ (Empowerment) ให้โอกาสคิด โอกาสสร้างสรรค์ โอกาสรวมถึงอำนาจในการตัดสินใจ

2. มุ่งเน้นที่ความไม่เป็นทางการพยายามลดกรอบกฎเกณฑ์ที่ไม่จำเป็น

3. มุ่งเน้นเป้าหมาย (Result driven) ไม่ยึดติดกับกระบวนการ

4. ส่งเสริมความเป็นอิสระของชีวิตเพื่อให้สามารถพกเอาจิตวิญญาณและ ตัวตนมาทำงานด้วยเพราะรูปแบบการดำเนินชีวิตเป็นสิ่งสำคัญของการผลักดันผลงานให้สร้างสรรค์

5. นโยบายมุ่งส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม

6. ส่งเสริมให้เกิดความสนุกในการทำงาน

ระบบและกระบวนการทำงาน

1. มีบรรยากาศสภาพแวดล้อมในที่ทำงานสวยงามเน้นทัศนียภาพที่ทำให้ ผ่อนคลายเหมาะกับการเสริมสร้างสุนทรีภาพทางความคิด

2. มีระบบที่ส่งเสริมให้ตารางการทำงาน (Flexible work arrangement)

3. ไม่ยึดติดกับการนำเครื่องมือใหม่ ๆ เข้ามาใช้ขณะเดียวกันก็ไม่ปฏิเสธการใช้เครื่องมือแต่จะปรับใช้ให้เหมาะสมเพื่อไม่ให้เครื่องมือเหล่านี้เป็นอุปสรรคที่ปิดกั้นความคิดสร้างสรรค์

4. มีระบบที่ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านช่องทางต่าง ๆ เสมอทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

5. ออกแบบงาน (Job design) ให้งานมีความท้าทายและได้ใช้ความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่อยู่เสมอ

สไตล์การบริหารจัดการ

1. ผู้บริหารมีความไม่เป็นทางการสามารถพบปะได้มีความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว

2. ผู้บริหารเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็น สามารถแสดงความเห็นแลกเปลี่ยนได้

3. มีลักษณะของการเป็นผู้สนับสนุนที่ดี

4. เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ตาม

5. เป็นผู้นำที่มีหลักการยึดมั่นในอุดมการณ์ของตนเองและสามารถถ่ายทอดอุดมการณ์มาสู่องค์กรได้อย่างทั่วถึง

6. มีความเป็นนักสร้างสรรค์อยู่ในตัวเองชอบคิด สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ แนวทางใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

โครงสร้างองค์กร

1. มีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน

2. มีหน่วยงานหลักหรือคณะกรรมการที่จัดขึ้นเพื่อตอบสนองแนวคิดของการนำองค์กรไปสู่ความยั่งยืน 1) กำหนดเป้าหมายแนวทางหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับอุดมการณ์ขององค์กรซึ่งมุ่งเน้นให้เกิดความยั่งยืน 2) มุ่งเน้นตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกส่วนทั้งภายในและภายนอกองค์กร 3) มุ่งเน้นการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรและหลักปรัชญาในการดำเนินธุรกิจ ที่ดีให้แก่พนักงานโดยวัฒนธรรมองค์กรเหล่านี้จะเป็นวัฒนธรรมหลักที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความเชื่อ และพฤติกรรมที่ดีในการสร้างเสริมองค์กรให้เกิดความยั่งยืนในระยะยาว 4) ยึดถือคุณธรรม จริยธรรมธรรมาภิบาลในการดำเนินธุรกิจรวมทั้งยึด มั่นต่อความรับผิดชอบต่อสังคม 5) มีวิสัยทัศน์ส่งเสริมให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างชัดเจนโดยเฉพาะ ความสุขทางใจจะได้รับความใส่ใจไม่น้อยไปกว่าความสุขทางกาย 6) มุ่งเน้นการสร้างผลผลิตที่ทำให้สังคมยอมรับ

ระบบและกระบวนการทำงาน

1. จัดกิจกรรมส่งเสริมแนวทางการสร้างความยั่งยืนขององค์กร
2. มีระบบการพัฒนาคนอย่างต่อเนื่อง
3. ออกแบบระบบเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดี
4. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงานอย่างต่อเนื่องโดยนำเทคนิคและ เครื่องมือใหม่ ๆ มาใช้อย่างเหมาะสมกับภาวะการเจริญเติบโตขององค์กร

5. มีช่องทางการสื่อสารอย่างทั่วถึงเพื่อส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทาง ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร

6. ออกแบบกลไกของระบบให้สามารถป้องกันความเสี่ยงขององค์กรได้ โดยวางรากฐานทางด้านจุดแข็งที่องค์กรมุ่งเน้นสร้างให้เป็นความได้เปรียบทางการแข่งขันแบบเฉพาะตัว การบริหารจัดการของผู้บริหาร

1. ผู้นำมีวิสัยทัศน์ยาวไกลและมีวิสัยทัศน์ในลักษณะของการมองภาพเป็น องค์กรรวมระหว่างองค์กรกับชุมชนได้อย่างยั่งยืน

2. บริหารงานโดยไม่มุ่งพระเดชแต่มุ่งพระคุณ ไม่เน้นการใช้อำนาจการสั่งการ แต่ทำงานโดยใช้บารมี

3. ผู้นำจะเป็นผู้สอนที่ดีไม่เป็นเพียงผู้สั่ง

4. เป็นผู้รับฟัง เป็นผู้ให้คำปรึกษาและช่วยแนะแนวทางตลอดเวลาแต่ช่วย วิธีแก้ปัญหาให้เรียนรู้เอง

5. ผู้นำมีความเป็นกันเองสร้างให้เกิดความรู้สึกเป็นพี่น้องกันเป็นครอบครัว ในที่ทำงาน

ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

1. ทำงานเป็นทีม
2. มีความเป็นครอบครัว พี่น้อง
3. ยึดถือการเป็นคนดีขององค์กรและสังคม
4. ทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม
5. ยึดมั่นในอุดมการณ์ร่วม

2. การบริหารจัดการความสุขในองค์กร (Happy management)

จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ (2554) ได้อธิบายถึงการบริหารจัดการความสุขในองค์กร (Happy management) โดยการใช้โมเดล เป็น อยู่ คือ ดังนี้ ด้านเป็น ได้แก่ 1) การเป็นตัวตนที่แท้จริง 2) เป็นสุขทางใจ 3) เป็นคนได้เต็มศักยภาพ 4) เป็นคนที่ครอบครัว สังคม ชุมชนพอใจ ด้านอยู่ ได้แก่ 1) อยู่ดีกินดี 2) อยู่อย่างมีความสุขกระตือรือร้น 3) อยู่ในองค์กรที่มีผู้นำที่ดี มีผู้นำ และเพื่อนร่วมงานดี 4) อยู่ในตำแหน่งและอาชีพที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ ด้านคือ ได้แก่ 1) คือผลงานขององค์กร 2) คือความหวังขององค์กร 3) คือภาพลักษณ์ขององค์กร

จากแนวคิดของโมเดล เป็น อยู่ คือ มาจากแนวคิดที่สำคัญ 3 ส่วน คือ 1) ลักษณะของบุคคลที่มีความสุขในการทำงานว่าบุคคลดังกล่าวมีความ “เป็น อยู่ คือ” อย่างไร 2) วิธีการสร้างความ “เป็น อยู่ คือ” โดยเน้นการให้เกียรติให้โอกาส การสื่อสาร การพัฒนา และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 3) ผลลัพธ์ของความสุขของพนักงานซึ่งส่งผลให้ผู้นำเป็นที่รักและศรัทธา องค์กรมีผลงานที่สะท้อนความสุขและครอบครัวของพนักงานได้รับการดูแลเอาใจใส่ โดยพื้นฐานความคิดเบื้องต้นของโมเดล “เป็น อยู่ คือ” มีความเชื่อพื้นฐาน 2 ประการ คือ

1. บุคคลจะมีความสุขในการทำงานต้องมียุทธศาสตร์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1.1 บุคคลได้ทำงานตรงตามจริตของตนเองหรือระหว่างการทำงานบุคคลได้แสดงความเป็นตัวของตัวเอง

1.2 บุคคลได้อยู่ในที่ทำงานสามารถเติมเต็มความต้องการและสนับสนุนให้บุคคลได้แสดงความรู้ ความสามารถ

1.3 บุคคลนั้นตระหนักว่าตนเองมีคุณค่า โดยมีผลงานและเป็นที่ต้องการของเพื่อนร่วมงานและองค์กร

จากข้อสรุปเกี่ยวกับโมเดลดังกล่าวได้ว่าสิ่งที่องค์กรสามารถทำให้คนทำงานรับรู้ถึงความสุขในการทำงาน การพยายามสร้างเสริมให้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวกับองค์กรโดยตรงให้เป็นปัจจัยที่ส่งผลในทางบวกต่อการรับรู้ความสุข ทั้งในด้านการออกแบบลักษณะงานให้มีความเหมาะสม การให้ปัจจัยสนับสนุนในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ การพัฒนาภาวะผู้นำ ให้เกิดในบุคลากรทุกระดับ การมีระบบการบริหารจัดการที่ดีที่ให้ความสำคัญทั้งผู้รับบริการและบุคลากร

3. พานบูรพา (อำเภอพาน)
4. พานทักษิณ (อำเภอพาน)
5. อำเภอป่าแดด (อำเภอป่าแดด)
6. ป่าแดด-แม่สรวย (อำเภอแม่สรวย)
7. ตำบลแม่พริก-ตำบล ศรีถ้อย (อำเภอแม่สรวย)
8. ตำบลเจดีย์หลวงตำบลท่าก้อ (อำเภอแม่สรวย)
9. วาวี (อำเภอแม่สรวย)
10. ห้วยไคร้ (อำเภอแม่สรวย)
11. สันสลีศรีเวียง (อำเภอเวียงป่าเป้า)
12. เวียงกาหลงนาเทวี (อำเภอเวียงป่าเป้า)
13. แม่ชะจานเจดีย์ใหม่ (อำเภอเวียงป่าเป้า)
14. อำเภอแม่ลาว (อำเภอแม่ลาว)

ตาราง 2 แสดงจำนวนผู้บริหาร ข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษารวมทั้งหมดในศูนย์
เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนตำบล เจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ

ที่	โรงเรียน	จำนวน ผอ./รอง.ผอ.	ครูและบุคลากรทั้งหมด	รวม
1	ท่าก้อพลับพลาพิทยา	2	20	22
2.	บ้านแม่ต๋ำ	1	21	22
3.	บ้านป่าถ่อน (วิทยาสัมพันธ์)	1	11	12
4	บ้านดินดำ	1	12	13
5	ห้วยหม่อเฒ่า	1	14	15
6	เจดีย์หลวงพิทยา	1	22	23
7	บ้านร้องบง	1	12	13
8	บ้านแม่ฝักแหละ	1	20	21
9	ชุมชนป่าดิงงามฯ	1	9	10
10	แม่ตาแมว	1	6	7
11	ปางหก	1	5	6
12	ปางหลวง	1	6	7
13	ห้วยน้ำขุนวิทย	3	41	44
รวม		13	202	215

ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนตำบล เจดีย์หลวง-ท่าก้อ ประกอบด้วย
โรงเรียนทั้งหมด 13 โรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนบ้านดินดำ
2. โรงเรียนบ้านป่าถ่อน (วิทยาสมิทธิ)
3. โรงเรียนบ้านร้องบง
4. โรงเรียนบ้านแม่ตำ
5. โรงเรียนเจดีย์หลวงพิทยา
6. โรงเรียนท่าก้อพลับพลาพิทยา
7. โรงเรียนห้วยน้ำขุนวิทยา
8. โรงเรียนบ้านแม่ฝักแหละ
9. โรงเรียนบ้านปางหลวง
10. โรงเรียนบ้านปางหก
11. โรงเรียนบ้านป่าตึงงาม
12. โรงเรียนบ้านแม่ตาแมว
13. โรงเรียนบ้านห้วยหมอเฒ่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

อุไรวรรณ จันทรหอม (2561) ผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อพนักงานหรือบุคลากร
ในองค์กร ในการสร้างความเชื่อมั่นต่อ นโยบาย เป้าหมายวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร
ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมากเพื่อองค์กร นอกจากนี้ยังจะทำให้เกิด
ความรู้สึกปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็น
ตัวชี้วัดสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงความมี ประสิทธิภาพของผู้นำขององค์กร โดยที่บุคลากรที่มีความ
ผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ย่อมจะ ปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

สุธิกานต์ บริเอก (2565) ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะหรือ พฤติกรรมที่แสดงออก
ตามความสามารถของบุคคลเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่องโดยการ จูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นไม่ว่า
จะเป็นผู้ร่วมงานหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้
กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกัน และกันร่วมใจกับตนด้วยความเต็มใจและมีความ
กระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ของกลุ่มซึ่งภาวะผู้นำมีความสำคัญคือเป็นปัจจัย
สำคัญอย่างยิ่งต่อความ เจริญก้าวหน้าขององค์กรอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะความเปลี่ยนแปลงอย่าง
รวดเร็วของ โลกและเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมีซึ่งมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร

สิ่งแวดล้อม เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะ ผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ต้องมีความรักในหน้าที่การงานรักผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้องหรือสมาชิกของกลุ่ม รักความยุติธรรม รักความก้าวหน้า มีเชาว์ปัญญาดี มีนิสัยรักการค้นคว้า เป็นที่พึ่งในเรื่อง ที่ตนรับผิดชอบได้ ชอบกิจกรรมและงานสังคม มีอารมณ์ขันที่ไม่หยาบโลน ความร่วมมือ อันดีมีชีวิตชีวาสดชื่น แต่งกายดี ความสามารถในการกีฬา

สิตอาไพ เต็มสุลวัน (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามให้ตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร อีกทั้งยังมีการพัฒนาความสามารถในการทำงานและพยายามทำงานให้บรรลุถึงผลสำเร็จในระดับ ที่สูงขึ้น

ณัฏฐ ศิริรักษา (2565) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศ องค์การของโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่าความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับ ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การของโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับมาก รายด้านพบว่ามี ความสัมพันธ์กัน ทางบวกอยู่ ในระดับ ปานกลาง ยกเว้น มิติความภักดีต่อองค์การ (X_{28}) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับมากและมิติความขัดแย้ง (X_{27}) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01

ภัทรพล สาวแวว (2564) แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ประเด็นอภิปรายโดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย อันดับแรก ด้านครอบครัว พบว่าความต้องการจำเป็นลำดับแรกคือ ครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานทั้งเนื่องมาจากบุคลากรในองค์กรมีครอบครัวที่อบอุ่นและมีความมั่นคง การให้ความสำคัญกับครอบครัวและคนในครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเปรียบเหมือนภูมิคุ้มกันที่ดี ในการทำงานที่อยู่ในสภาพสภาวะเผชิญกับปัญหาที่เข้ามามีอุปสรรคในชีวิต ก็จะผ่านไปได้เพราะมีครอบครัวที่เข้มแข็งย่อมส่งผลให้สังคมมั่นคง แนวทางการส่งเสริม ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษา ให้ความสำคัญต่อครอบครัวเพราะครอบครัวจะเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานเมื่อเกิดปัญหาการทำงาน รวมไปถึงการใช้เวลากับครอบครัวจะเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานเมื่อเกิดปัญหา

ในการทำงาน รวมไปถึงการใช้เวลาครอบครัวในการทำกิจกรรมร่วมกัน ประการที่สอง คือ ด้านจิตใจ พบว่า ความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ การได้รับความเอื้ออาทรต่อกันจากบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจากภาวะความเครียด ความวิตกกังวลของบุคลากร สภาพจิตใจที่ไม่พร้อมในการทำงาน อันเนื่องมาจากสภาพปัญหาต่าง ๆ ที่มากระทบจิตใจ ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ผู้บริหารควรส่งเสริมการได้รับความเอื้ออาทรต่อกันจากบุคลากรในสถานศึกษา

อรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด พร้อมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังที่กล่าวมาแล้ว จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารที่จะสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้นั้น จะต้องมีความรู้ในการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของบาส และโวลีโอ (Bass and Avolio) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation :IM) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) และสิ่งที่จะทำให้การบริหารงานเป็นไปตามเป้าหมายก็คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยแรงจูงใจเป็นสิ่งที่หน่วยงานหรือผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีแรงจูงใจของบาร์นาร์ด (Barnard) ดังนี้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) สิ่งจูงใจที่เฉพาะเจาะจงและสามารถให้กับปัจเจกบุคคลได้ และ 2) สิ่งจูงใจทั่วไปซึ่งไม่สามารถให้กับใครโดยเฉพาะเจาะจงได้ มีทั้งสิ้น 8 ประการ คือ 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) 2) สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (personal on-material opportunity) 3) สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) 4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefactions) 5) ความดึงดูดใจทางสังคม (association attractiveness) 6) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน (adaptation of habitual methods and attitudes) 7) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง (opportunity of enlarged participation) 8) สภาพการอยู่ร่วมกัน (the condition of community) เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

กมลชนก แสงสุวรรณเมฆา (2564) ลักษณะขององค์กรแห่งความสุขของสำนักงาน ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ ประกอบด้วย 6 ด้าน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้บุคลากรทุกระดับใน องค์กรมีความสุขในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี นำไปสู่การทำงาน ของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเพิ่ม มากขึ้น โดยลักษณะขององค์กรแห่งความสุขในภาพรวมส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ด้านความคาดหวังต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กรและด้านโอกาส ความก้าวหน้าในการทำงานตามลำดับ ในขณะที่ด้านสวัสดิการ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและ

การทำงาน มีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่า กลุ่มตัวอย่างนี้ที่มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังต่อ พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.86) เนื่องจากบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ส่วนใหญ่ ต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้งาน สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ทำให้บุคลากรมีน้ำใจ เอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น ๆ อีกทั้งหน่วยงานในส่วนกลาง ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้มีการจัดกิจกรรมควบคู่ไป กับการสัมมนาทางวิชาการเป็นประจำ เพื่อพัฒนาบุคลากรควบคู่กับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน นาไปสู่การทำงานเป็นทีมอีกด้วย

กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) ได้สรุปไว้ว่า ด้านการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรได้ดังนี้ คือ ในปัจจุบันการมีความรู้ในด้านเทคโนโลยี และ การสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญรวมทั้งการคิดนอกกรอบคิดเชิงสร้างสรรค์Soft Skills และทักษะ5Q เพื่อเพิ่มศักยภาพให้บุคลากรเท่าทันต่อสถานการณ์ นอกจากนี้ บุคลากรทุกคนควรได้รับการฝึกอบรม หรือเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับภารกิจขององค์กร เพื่อนำความรู้มาปรับใช้ในการทำงาน ทำให้การพัฒนา องค์กรประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี โดยการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อให้ได้ ผู้ตามที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ Kirkbride (2006) การพัฒนาองค์กรและการพัฒนานคนจะต้องทำควบคู่กันไป เพราะจะทำให้องค์กรและบุคลากรมีการเติบโต การเปิดโอกาสให้บุคลากรเพิ่ม ศักยภาพมากขึ้น จะทำให้เป้าหมายของการพัฒนาองค์กรมีประสิทธิภาพที่มากขึ้น รวมทั้งสอดคล้องกับ สมบัติ ถาวร (2554) กล่าวว่า ระบบของการพัฒนา องค์กร ประกอบด้วย การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความคิด ประสบการณ์ อันจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานร่วมกันอันจะมีส่วนร่วมให้งาน ระหว่างบุคคลสำเร็จ ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรและทุกภาคส่วน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะหน่วยงานเป็นองค์กรสวัสดิการสังคม ซึ่งการทำงานให้สำเร็จลุล่วง เป็นไปตามเป้าหมายจำเป็นต้องมีการบูรณาการหน่วยงานทั้งภายใน และภายนอกองค์กร โดยเปิด โอกาสให้บุคลากรภายในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในเรื่อง สำคัญ ๆ สอดคล้องกับ Reich & Hager (2014) ที่กล่าวว่า การให้บุคลากรทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วม ร่วมรับรู้ปัญหาและการเปลี่ยนแปลงร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการบริหารที่มีใช้เป็น การตัดสินใจจากฝ่ายเดียว

รุจิกร ตูลาธาร (2565) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ 1) การเป็นแบบอย่างที่ดี การแสดงความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม การกระทำเชิงสัญลักษณ์เพื่อเน้นย้ำวิสัยทัศน์และค่านิยม การปฏิบัติงานอย่างมั่นใจและมองโลกในแง่ดี การวางแผนทางเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์ และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและน่าสนใจ 2) การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมและ

รายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย คือ คนทำงานมีความสุข ชุมชนสมานฉันท์ และที่ทำงานน่าอยู่ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กร แห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี มีความสัมพันธ์ กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อสิริยา กลิ่นสุนทร (2564) แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุขดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญ ที่บุคลากรในองค์กรมีความต้องการและปรารถนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไป พิจารณาใน การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงานจาก สภาพแวดล้อม จูงใจ ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำมีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุข ในการทำงาน ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจได้นั้นการทำงานที่มีความสุขควรจะประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรในองค์กรการมีสังคมในการทำงานที่ดีใน การให้ความ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานที่มีความสนุกมีความท้าทายมีความเป็นอิสระมี หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี ได้รับการมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของบุคลากรใน องค์กร มีความ รับผิดชอบต่องานที่ทาและมีใจรักในงานที่ตนเองได้ปฏิบัติรวมไปถึงที่ทำงานที่ เหมาะสมในอนาคตที่จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุขบุคลากรในองค์กรมี คุณภาพชีวิตในการทำงานและ มีสุขภาพที่ดี ได้รับความใส่ใจจากผู้บริหารสถานศึกษาในการอำนวยความสะดวกในทุกเรื่องระหว่างที่ อยู่ในสถานศึกษาเพราะสถานศึกษานับว่าเป็นครอบครัวหนึ่งของคน ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่นั่นฉะนั้นการที่ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครู เปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัว ของตนเองจะทำให้ครูหรือบุคลากรในองค์กรมีกำลังใจรู้สึกอบอุ่นมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานในองค์กร นั้น

งานวิจัยต่างประเทศ

Nguyen, Tran & Tang (2021) เป็นการวิเคราะห์เมตาที่ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ต่อความเป็นอยู่ที่ดี (well-being) และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ โดยผลการวิเคราะห์พบว่าภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทั้งความเป็นอยู่ที่ดีและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้ภาวะผู้นำประเภทนี้มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจ การมีส่วนร่วมในงาน และการ พัฒนาความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งส่งผลให้พนักงานทำงานได้มีประสิทธิภาพและมีความพึง พอใจในงานมากขึ้น

Jones & Watson (2019) สรรวจผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนในโรงเรียน งานวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครู ครูที่รู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจจาก

ผู้นำจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งสิ่งนี้ยังส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยนักเรียนมีผลการเรียนที่ดีขึ้นเมื่อครูมีความมุ่งมั่นและความสุขในการสอน

Ghasemy, Teo & Wong (2022) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) กับนวัตกรรมในองค์กรในบริบทของบริษัทเทคโนโลยี งานวิจัยนี้พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมนวัตกรรมภายในองค์กร โดยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงานจะส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ผลลัพธ์นี้ทำให้บริษัทเทคโนโลยีที่มีผู้นำลักษณะนี้สามารถรักษาความสามารถในการแข่งขันและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในระยะยาว

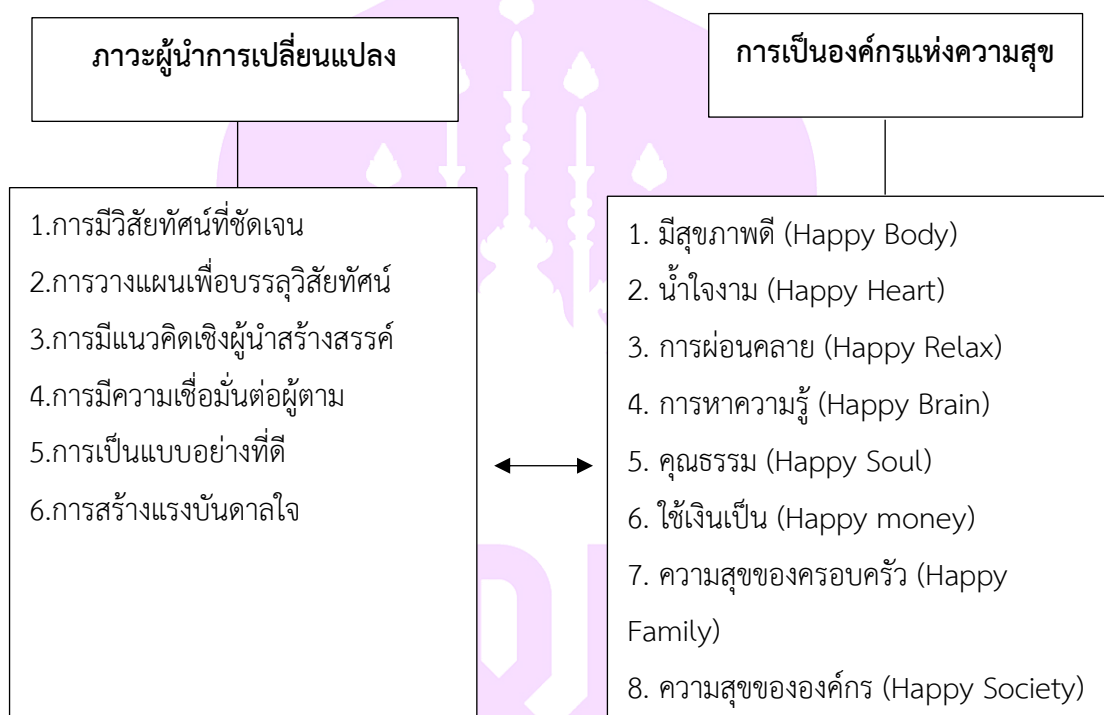
Warr & Nielsen (2018) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นอยู่ที่ดี (well-being) ของพนักงานและประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเน้นบทบาทของความเครียดจากงานและทรัพยากรที่มีในงาน (job resources) ผลการวิจัยพบว่าความเครียดจากงานส่งผลลบต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ในทางกลับกัน ทรัพยากรในงาน เช่น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ช่วยลดความเครียดและเพิ่มความเป็นอยู่ที่ดี ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม

Ford, et al. (2019) สำรวจความสัมพันธ์ระหว่างหลายมิติของความเครียดในการทำงาน (Work Stress) กับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) โดยใช้ข้อมูลจากหลายวัฒนธรรม งานวิจัยนี้พบว่าความเครียดในการทำงานมีผลกระทบที่หลากหลายต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งอาจแตกต่างกันไปตามบริบททางวัฒนธรรมต่าง ๆ ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ปริมาณงานที่มากเกินไป การขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และความไม่ชัดเจนของบทบาทหน้าที่ ซึ่งล้วนแต่ส่งผลลบต่อความพึงพอใจในงาน อย่างไรก็ตาม งานวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าปัจจัยทางวัฒนธรรมสามารถปรับเปลี่ยนวิธีที่พนักงานรับรู้และตอบสนองต่อความเครียด ทำให้ความพึงพอใจในงานอาจได้รับผลกระทบในรูปแบบที่แตกต่างกันในแต่ละบริบททางวัฒนธรรม

Salanova, Llorens, Cifre, & Martinez (2019) สำรวจด้านลบของเทคโนโลยี โดยเฉพาะปรากฏการณ์ที่เรียกว่า "Technostress" ซึ่งเป็นความเครียดที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าผู้ใช้เทคโนโลยีอาจประสบกับความเครียดจากการต้องเรียนรู้และปรับตัวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ การเผชิญกับปริมาณข้อมูลมากเกินไป และความต้องการในการตอบสนองอย่างรวดเร็ว ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้ผู้ใช้เกิดความวิตกกังวล เหนื่อยล้า และลดทอนประสิทธิภาพการทำงาน งานวิจัยยังเน้นย้ำถึงความสำคัญของการจัดการและลดผลกระทบของ Technostress เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ใช้เทคโนโลยี

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ



ภาพ 3 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยเพื่อกำหนดเป็นขั้นตอน ในการวิจัยตามลำดับดังนี้

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

โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัยในแต่ละส่วนดังที่ผู้วิจัยจะได้นำเสนอในลำดับต่อไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 มีจำนวน 13 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 202 คน (รายงานสรุปจำนวนบุคลากรของกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 และทำการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ Yamane (1970) กำหนดความคลาดเคลื่อนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05 และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียนในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 เป็นขั้นในการแบ่งกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 135 คน ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ท่าก้อพลับพลาพิทยา	20	13
บ้านแม่ต๋ำ	22	15
บ้านป่าถ่อน (วิทยาสมิทธิ์)	11	7
บ้านดินดำ	12	8
ห้วยหมอเผ่า	14	10
เจดีย์หลวงพิทยา	23	15
บ้านร้องบง	12	8
บ้านแม่ฝักแหะ	20	13
ชุมชนป่าตึงงามฯ	9	6
แม่ตาแมว	6	4
ปางหก	5	3
ปางหลวง	6	4
ห้วยน้ำขุ่นวิทยา	42	28
รวม	202	135

ที่มา: ข้อมูลสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2567

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 6 ด้านคือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การวางแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ การมีแนวคิดเชิงผู้นำสร้างสรรค์ การมีความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม การเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert (1967, p. 74) ไว้ 5 ระดับ คือ

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

- ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์พัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 8 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert (1967, p. 74) ไว้ 5 ระดับ คือ

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

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักการและแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับหลักการองค์กรแห่งความสุข เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท
5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุม ของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจน ความถูกต้องของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ ข้อเสนอแนะของอาจารย์ ที่ปรึกษา
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดังนี้

6.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

6.2 ผู้อำนวยการปฐมทัศน์ อวดห้าว ประธานศูนย์พัฒนาการพัฒนาศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ท่าก้อสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

6.3 นายบัณฑิต ไชยวงศ์ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาระบบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

7. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67–1.00 และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา

7.1 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา

7.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กลุ่มตัวอย่างที่โรงเรียนเวียงเชียงรุ้งวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยนำคำถามจาก 42 ข้อที่นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ .973 และด้านการเป็นองค์กรแห่งความสุขมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ .957

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

9. ผู้ทรงคุณวุฒิได้แนะนำให้เพิ่มข้อคำถามจาก 42 ข้อ เป็น 48 ข้อ ในการใช้เก็บข้อมูลเพื่อ ความสมบูรณ์ในการเก็บตัวอย่างกลุ่มวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ประธานกลุ่มเครือข่ายศูนย์พัฒนาการศึกษาดำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล จำนวน 135 คน

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 135 ชุด ให้แก่สถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 กระทำโดยแจกแบบสอบถามทางระบบออนไลน์

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนจากสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ตามเวลาที่กำหนด โดยกำหนดการเก็บข้อมูลภายใน 30 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้คืนจากสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 มาตรวจสอบความถูกต้อง และมีความสมบูรณ์ในการตอบ

2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูลและทำการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจง ความถี่ (Frequency) และวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage)

4. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลผลของเบสต์ (Best, 1986, p. 195) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. วิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งความสุขของครูในกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาศึกษา ตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายชื่อ รายด้าน และรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลผลของเบสต์ (Best, 1986, p. 195) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุข ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

6. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของครูในกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) หากค่าความสัมพันธ์ (r) เป็นบวกแสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาทั้งสองชุดมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน แต่หากค่าความสัมพันธ์ (r) เป็นลบแสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาทั้งสองชุดมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้าม และใช้เกณฑ์การแปลความหมายระดับของความสัมพันธ์ ดังนี้ นิรันดร์ สุโตด (2561)

ค่า r มีค่าสูงกว่า 0.91 ขึ้นไป หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับ สูงมาก

ค่า r อยู่ในช่วง 0.71–0.90 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับ สูง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.31–0.70 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับ ปานกลาง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.01–0.30 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับ ต่ำ

ค่า r มีค่าเท่ากับ 0 หมายความว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 วิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

1.2 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 วิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของครูในกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาศึกษา ตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของครูในกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

ตอนที่ 3 ผลเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งความสุขในศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P<0.01$)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P<0.05$)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ได้ดังนี้

ตาราง 4 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	56	41.50
หญิง	79	58.50
รวม	135	100.00
2. ระดับการศึกษา		
ระดับปริญญาตรี	107	79.30
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	28	20.70
รวม	135	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1-5 ปี	87	64.40
6-10 ปี	27	20.00
มากกว่า 10 ปี	21	15.60
รวม	135	100.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 135 คน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า มีเพศชาย จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 เพศหญิง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 79.30 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 64.40 6-10 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มากกว่า 10 ปี จำนวน 21 คน (คิดเป็นร้อยละ 15.60)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การวางแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ การมีแนวคิดเชิงผู้นำสร้างสรรค์ การมีความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม การเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างแรงบันดาลใจ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ในภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	(n = 135)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	4.19	0.60	มาก	4
2. การวางแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์	4.29	0.50	มาก	2
3. การมีแนวคิดเชิงผู้นำสร้างสรรค์	4.30	0.60	มาก	1
4. การมีความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม	4.12	0.68	มาก	6
5. การเป็นแบบอย่างที่ดี	4.17	0.50	มาก	5
6. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.26	0.55	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.22	0.52	มาก	

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีแนวคิดเชิงผู้นำสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ การวางแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.50) ถัดมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.68)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย
ศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	(n = 135)		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	ความคิดเห็น	
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนด วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการ พัฒนาสถานศึกษา	4.19	0.78	มาก	3
2. ผู้บริหารสร้างความมุ่งมั่นและแรงจูงใจ ให้กับครูและบุคลากร	4.20	0.68	มาก	2
3. ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยให้ องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.18	0.72	มาก	4
4. ครูและบุคลากรทุกคนมีโอกาสในการมี ส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดและปรับปรุง วิสัยทัศน์ขององค์กร	4.03	0.85	มาก	5
5. ผู้บริหารที่สามารถนำพาองค์กรให้ก้าว ข้ามอุปสรรคและความท้าทายได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.34	0.63	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.19	0.60	มาก	

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารที่
สามารถนำพาองค์กรให้ก้าวข้ามอุปสรรคและความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ผู้บริหารสร้างความมุ่งมั่นและแรงจูงใจให้กับครู
และบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ
การมีความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.85)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย
ศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้านการวางแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการวางแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์	(n = 135)		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	ความคิดเห็น	
1. ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์และ แผนการที่ชัดเจนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้	4.49	0.68	มาก	1
2. ผู้บริหารมีส่วนช่วยในการสร้างแผนการที่ เหมาะสมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษา	4.24	0.72	มาก	3
3. ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้ครู และบุคลากรเข้าใจและมีส่วนร่วมในแผนการ เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์	4.06	0.61	มาก	4
4. ผู้บริหารกำหนดแผนการที่ชัดเจนและเป็น ระบบช่วยให้ทีมงานสามารถทำงานไปใน ทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	4.36	0.65	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.29	0.50	มาก	

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้านการวางแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์และแผนการที่ชัดเจนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ระดับมาก
($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ผู้บริหารกำหนดแผนการที่ชัดเจนและเป็นระบบช่วยให้ทีมงาน
สามารถทำงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$,
S.D. = 0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้ครูและบุคลากร
เข้าใจและมีส่วนร่วมในแผนการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.61)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย
ศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้านการมีแนวคิดเชิงผู้นำสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการมีแนวคิดเชิงผู้นำสร้างสรรค์	(n = 135)		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	ความคิดเห็น	
1. ผู้บริหารมีการใช้แนวคิดเชิงสร้างสรรค์ทำให้เกิดนวัตกรรมที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา	4.30	0.74	มาก	2
2. ผู้บริหารมีการส่งเสริมความสามัคคีในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดองค์กรสร้างสรรค์	4.39	0.56	มาก	1
3. ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.24	0.79	มาก	4
4. ผู้บริหารสามารถผลักดันให้ทีมงานคิดนอกกรอบและมองหาวิธีการใหม่ ๆ ในการสอนและการทำงาน	4.25	0.80	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.30	0.60	มาก	

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้านการมีแนวคิดเชิงผู้นำสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมความสามัคคีในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดองค์กรสร้างสรรค์ ระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการใช้แนวคิดเชิงสร้างสรรค์ทำให้เกิดนวัตกรรมที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.79)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย
ศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้านการมีความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการมีความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม	(n = 135)		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	ความคิดเห็น	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นใน ความสามารถของครูและบุคลากรในการ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.24	0.71	มาก	1
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความ คิดเห็นในเรื่องสำคัญ	3.98	0.82	มาก	3
3. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในครูและบุคลากร ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ไว้วางใจ และร่วมมือกันได้ดี	4.15	0.77	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.12	0.68	มาก	

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้านการมีความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในความสามารถของครูและบุคลากรในการทำงานอย่างมี
ประสิทธิภาพ ระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในครูและ
บุคลากรทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ไว้วางใจและร่วมมือกันได้ดี ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$,
S.D. = 0.77) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการ
ตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นในเรื่องสำคัญ ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.82)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม
เครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	(n = 135)		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	ความคิดเห็น	
1. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบ ในหน้าที่และการทำงานอย่างมีวินัย ซึ่งเป็น แบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากร	4.45	0.57	มาก	1
2. ผู้บริหารมีความสม่ำเสมอในการทำงาน และแสดงถึงความมุ่งมั่นในหน้าที่ของตนเอง อย่างเป็นแบบอย่างที่ดี	4.14	0.44	มาก	2
3. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์และมีจริยธรรมสูง ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีชัดเจนแก่ครูและบุคลากร ในโรงเรียน	3.90	0.79	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.17	0.50	มาก	

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบในหน้าที่และการทำงานอย่างมีวินัย ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีแก่
ครูและบุคลากร ระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.57) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสม่ำเสมอในการ
ทำงานและแสดงถึงความมุ่งมั่นในหน้าที่ของตนเองอย่างเป็นแบบอย่างที่ดี ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$,
S.D.=0.44) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์และมีจริยธรรมสูง ซึ่งเป็นแบบอย่าง
ที่ชัดเจนแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.79)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม
เครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	(n = 135)		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	ความคิดเห็น	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การสื่อสารเชิงบวกเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ	4.24	0.62	มาก	3
2. ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของเป้าหมายร่วมกัน	4.26	0.71	มาก	2
3. การสร้างแรงบันดาลใจจากผู้บริหารช่วยให้ครูและบุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกล้าที่จะเสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน	4.27	0.65	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.26	0.55	มาก	

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจจากผู้บริหารช่วยให้ครูและบุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกล้าที่จะเสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของเป้าหมายร่วมกัน ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.71) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การสื่อสารเชิงบวกเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.62)

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่ม
เครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2**

การวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย
ศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ได้แก่ มีสุขภาพดี (Happy Body) น้ำใจงาม (Happy Heart) การผ่อนคลาย (Happy Relax) การหาความรู้ (Happy Brain) คุณธรรม (Happy Soul) ใช้เงินเป็น (Happy money) ความสุขของครอบครัว (Happy Family Happy) ความสุขขององค์กร (Society) โดยใช้
ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

**ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งความสุขในกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนา
การศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ในภาพรวม**

การเป็นองค์กรแห่งความสุข	(n = 135)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. มีสุขภาพดี (Happy Body)	4.12	0.55	มาก	6
2. น้ำใจงาม (Happy Heart)	4.19	0.67	มาก	4
3. การผ่อนคลาย (Happy Relax)	4.22	0.56	มาก	3
4. การหาความรู้ (Happy Brain)	4.23	0.52	มาก	2
5. คุณธรรม (Happy Soul)	4.13	0.57	มาก	5
6. ใช้เงินเป็น (Happy money)	4.09	0.61	มาก	8
7. ความสุขของครอบครัว (Happy Family)	4.10	0.75	มาก	7
8. ความสุขขององค์กร (Happy Society)	4.31	0.46	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.17	0.49	มาก	

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 12 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขในกลุ่มเครือข่ายศูนย์
การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสุขขององค์กร (Happy Society) ระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$,
S.D. = 0.46) รองลงมาคือ การหาความรู้ (Happy Brain) ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.52)

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ใช้เงินเป็น (Happy money) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.61)

**ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยการเป็นองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่ม
เครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้าน มีสุขภาพดี (Happy Body)**

การเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้าน มีสุขภาพดี (Happy Body)	(n = 135)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับ การส่งเสริมสุขภาพกายของครูและบุคลากร โดยจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการออกกำลังกาย และการดูแลสุขภาพ	4.07	0.70	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัด สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการมี สุขภาพดี เช่น มีสถานที่พักผ่อนหรือการ เข้าถึงอาหารที่ดีต่อสุขภาพ	4.01	0.67	มาก	3
3. ผู้บริหารส่งเสริมสุขภาพกายช่วยให้ครู และบุคลากรมีความสุขในการทำงานและ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.29	0.72	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.12	0.55	มาก	

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 13 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้าน มีสุขภาพดี (Happy Body) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมสุขภาพกายช่วยให้ครูและบุคลากรมีความสุขในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพกายของครูและบุคลากร โดยจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการออกกำลังกายและการดูแลสุขภาพ ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี เช่น มีสถานที่พักผ่อนหรือการเข้าถึงอาหารที่ดีต่อสุขภาพ ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.67)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยการเป็นองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้าน น้ำใจงาม (Happy Heart)

การเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้าน Happy Heart น้ำใจงาม	(n = 135)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความใส่ใจและเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของครูและบุคลากรอย่างจริงจัง	4.01	0.76	มาก	3
2. ผู้บริหารมีการแสดงน้ำใจและการช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครูและบุคลากร	4.34	0.74	มาก	1
3. ผู้บริหารให้การสนับสนุนและความช่วยเหลือแก่ครูและบุคลากรในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือมีปัญหาทางส่วนตัว	4.21	0.79	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.18	0.67	มาก	

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 14 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้าน น้ำใจงาม (Happy Heart) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการแสดงน้ำใจและการช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครูและบุคลากร ระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนและความช่วยเหลือแก่ครูและบุคลากรในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือมีปัญหาทางส่วนตัว ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.79) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความใส่ใจและเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของครูและบุคลากรอย่างจริงจัง ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.76)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยการเป็นองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่ม
เครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้าน การผ่อนคลาย (Happy Relax)

การเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้าน การผ่อนคลาย (Happy Relax)	(n = 135)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ผ่อนคลายและไม่กดดัน เพื่อให้ครูและบุคลากรรู้สึกสบายใจในการทำงาน	4.27	0.70	มาก	1
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดสมดุลระหว่างการทำงานและการพักผ่อนของครูและบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.24	0.72	มาก	2
3. ผู้บริหารสนับสนุนในการผ่อนคลายและลดความเครียดช่วยให้ครูและบุคลากรมีความสุขและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.14	0.66	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.22	0.56	มาก	

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 15 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้าน การผ่อนคลาย (Happy Relax) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ผ่อนคลายและไม่กดดัน เพื่อให้ครูและบุคลากรรู้สึกสบายใจในการทำงาน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดสมดุลระหว่างการทำงานและการพักผ่อนของครูและบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนในการผ่อนคลายและลดความเครียดช่วยให้ครูและบุคลากรมีความสุขและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น มีสถานที่พักผ่อนหรือการเข้าถึงอาหารที่ดีต่อสุขภาพ ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.66)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยการเป็นองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่ม
เครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้าน การหาความรู้ (Happy Brain)

การเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้าน การหาความรู้ (Happy Brain)	(n = 135)		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	ความคิดเห็น	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาทักษะและการหาความรู้ใหม่ ๆ ให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.07	0.57	มาก	3
2. ผู้บริหารจัดหาหรือส่งเสริมการเข้าร่วมอบรม สัมมนา และกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความรู้และความสามารถของครูและบุคลากร	4.28	0.68	มาก	2
3. ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับครูและบุคลากร	4.36	0.65	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.23	0.52	มาก	

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 16 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้าน การหาความรู้ (Happy Brain) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับครูและบุคลากร ระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ผู้บริหารจัดหาหรือส่งเสริมการเข้าร่วมอบรม สัมมนา และกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความรู้และความสามารถของครูและบุคลากร ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาทักษะและการหาความรู้ใหม่ ๆ ให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.57)

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยการเป็นองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่ม
เครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้าน คุณธรรม (Happy Soul)

การเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้าน คุณธรรม (Happy Soul)	(n = 135)		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	ความคิดเห็น	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความซื่อสัตย์ และมีคุณธรรมในการบริหารงาน ซึ่งเป็น แบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากร	4.19	0.70	มาก	2
2. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติ ตนตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมใน สถานศึกษาอย่างจริงจัง	3.98	0.57	มาก	3
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้าง บรรยากาศในสถานศึกษาที่มีความยุติธรรม โปร่งใส และเคารพในคุณค่าของทุกคน	4.24	0.77	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.13	0.57	มาก	

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 17 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหาร
สถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้าน คุณธรรม (Happy Soul) โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาที่มีความยุติธรรม โปร่งใส
และเคารพในคุณค่าของทุกคน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.77) รองลงมาคือ ผู้บริหาร
สถานศึกษาแสดงถึงความซื่อสัตย์และมีคุณธรรมในการบริหารงาน ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและ
บุคลากร ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมและ
สนับสนุนการปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมในสถานศึกษาอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 3.98$,
S.D. = 0.57)

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยการเป็นองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่ม
เครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้าน ใช้เงินเป็น (Happy money)

การเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้าน ใช้เงินเป็น (Happy money)	(n = 135)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน การบริหารงบประมาณและใช้จ่ายเงินอย่างมี ประสิทธิภาพและโปร่งใส	3.87	0.79	มาก	3
2. ผู้บริหารส่งเสริมการใช้จ่ายเงินใน สถานศึกษาตามหลักความคุ้มค่าและเกิด ประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา	4.04	0.67	มาก	2
3. ผู้บริหารให้คำแนะนำและสนับสนุนให้ครู และบุคลากรมีความรู้ในการบริหารจัดการ การเงินของตนเองอย่างมีเหตุผลและมีการ วางแผน	4.36	0.73	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.09	0.61	มาก	

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 18 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหาร
สถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้าน ใช้เงินเป็น (Happy money) โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด คือ ผู้บริหารให้คำแนะนำและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความรู้ในการบริหารจัดการการเงินของ
ตนเองอย่างมีเหตุผลและมีการวางแผน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ผู้บริหาร
ส่งเสริมการใช้จ่ายเงินในสถานศึกษาตามหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษาใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.67) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ
ในการบริหารงบประมาณและใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$,
S.D. = 0.79)

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยการเป็นองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่ม
เครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้าน ความสุขของครอบครัว (Happy
Family)

การเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้าน ความสุขของครอบครัว (Happy Family)	(n = 135)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับ การส่งเสริมความสมดุลระหว่างการทำงาน และชีวิตครอบครัวของครูและบุคลากร	3.87	0.72	มาก	3
2. ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ ยืดหยุ่นและเข้าใจปัญหาครอบครัวของครู และบุคลากร	4.19	0.94	มาก	1
3. ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่ ส่งเสริมความสัมพันธ์และความสุขใน ครอบครัวของครู บุคลากร	3.96	0.89	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.01	0.75	มาก	

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 19 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหาร
สถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้าน ความสุขของครอบครัว (Happy
Family) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ยืดหยุ่นและเข้าใจปัญหาครอบครัวของ
ครูและบุคลากร ระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.94) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้
ความสำคัญกับการส่งเสริมความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัวของครูและบุคลากร ใน
ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = 0.89) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ
กับการส่งเสริมความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัวของครูและบุคลากร ในระดับมาก
($\bar{X}$ = 3.87, S.D. = 0.72)

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยการเป็นองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่ม
เครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้าน ความสุขขององค์กร (Happy
Society)

การเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้าน ความสุขขององค์กร (Happy Society)	(n = 135)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและสร้าง บรรยากาศการทำงานที่มีความสุขและ ส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร	4.51	0.50	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของครูและบุคลากรในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สร้างความผูกพันและความสัมพันธ์ที่ดีใน องค์กร	4.36	0.55	มาก	2
3. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการเคารพและให้ ความสำคัญกับทุกความคิดเห็นของค ครูและบุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน	4.10	0.71	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการปัญหา และความขัดแย้งภายในองค์กรอย่างยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรักษาความสุขในองค์กร	4.29	0.63	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.31	0.46	มาก	

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 20 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหาร
สถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้าน ความสุขขององค์กร (Happy
Society) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ
ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุขและ
ส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ผู้บริหาร
สถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สร้างความผูกพันและ
ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.55) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ

ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการเคารพและให้ความสำคัญกับทุกความคิดเห็นของครูและบุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.71)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ได้กำหนดสัญลักษณ์แต่ละตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

X_1	หมายถึง	การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน
X_2	หมายถึง	การวางแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์
X_3	หมายถึง	การมีแนวคิดเชิงผู้นำสร้างสรรค์
X_4	หมายถึง	การมีความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม
X_5	หมายถึง	การเป็นแบบอย่างที่ดี
X_6	หมายถึง	การสร้างแรงบันดาลใจ
X_{total}	หมายถึง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
Y_1	หมายถึง	มีสุขภาพดี (Happy Body)
Y_2	หมายถึง	น้ำใจงาม (Happy Heart)
Y_3	หมายถึง	การผ่อนคลาย (Happy Relax)
Y_4	หมายถึง	การหาความรู้ (Happy Brain)
Y_5	หมายถึง	คุณธรรม (Happy Soul)
Y_6	หมายถึง	ใช้เงินเป็น (Happy money)
Y_7	หมายถึง	ความสุขของครอบครัว (Happy Family)
Y_8	หมายถึง	ความสุขขององค์กร (Happy Society)
Y_{total}	หมายถึง	การเป็นองค์กรแห่งความสุข

ตาราง 21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X _{total}
Y ₁	.874**	.818**	.880**	.615	.659	.721**	.835**
Y ₂	.828**	.842**	.933**	.829**	.800**	.809**	.925**
Y ₃	.678	.746**	.677	.620	.708**	.641	.741**
Y ₄	.758**	.788**	.836**	.793**	.669	.733**	.841**
Y ₅	.521	.687	.754**	.793**	.682	.707**	.762**
Y ₆	.666	.720**	.759**	.788**	.610	.795**	.799**
Y ₇	.576	.656	.702**	.718**	.649	.653	.726**
Y ₈	.713**	.755**	.731**	.667	.713**	.711**	.783**
Y _{total}	.829**	.889**	.931**	.869**	.815**	.857**	.952**

หมายเหตุ: ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตาราง 20 พบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_{total}) มีความสัมพันธ์กับการจัดการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน (Y_{total}) อยู่ในระดับ “สูง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .952

การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (X₁) มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งความสุข (Y) อยู่ในระดับ “สูง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .829

การวางแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ (X₂) มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งความสุข (Y) อยู่ในระดับ “สูง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .889

การมีแนวคิดเชิงผู้นำสร้างสรรค์ (X₃) มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งความสุข (Y) อยู่ในระดับ “สูง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .931

การมีความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม (X₄) มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งความสุข (Y) อยู่ในระดับ “สูง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .869

การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_5) มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งความสุข (Y) อยู่ในระดับ “สูง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .815

การสร้างแรงบันดาลใจ (X_6) มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งความสุข (Y) อยู่ในระดับ “สูง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .857

มีสุขภาพดี (Happy Body) (Y_1) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) อยู่ในระดับ “สูง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .835

น้ำใจงาม (Happy Heart) (Y_2) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) อยู่ในระดับ “สูง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .925

การผ่อนคลาย (Happy Relax) (Y_3) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) อยู่ในระดับ “สูง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .741

การหาความรู้ (Happy Brain) (Y_4) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) อยู่ในระดับ “สูง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .841

คุณธรรม (Happy Soul) (Y_5) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) อยู่ในระดับ “สูง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .762

ใช้เงินเป็น (Happy money) (Y_6) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) อยู่ในระดับ “สูง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .799

ความสุขของครอบครัว (Happy Family Happy) (Y_7) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) อยู่ในระดับ “สูง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .726

ความสุขขององค์กร (Society) (Y_8) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) อยู่ในระดับ “สูง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .783

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ครู จำนวน 202 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 135 คน ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) เป็นเกณฑ์กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน (Stratified Random Sampling) ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 135 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมุติฐานแต่ละข้อ โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง – ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ การมีแนวคิดเชิงผู้นำสร้างสรรค์ การวางแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การเป็นแบบอย่างที่ดี การมีความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม เมื่อพิจารณารายด้าน ได้ดังนี้

1.1 การมีแนวคิดเชิงผู้นำสร้างสรรค์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมความสามัคคีในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดองค์กรสร้างสรรค์ ระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการใช้แนวคิดเชิงสร้างสรรค์ทำให้เกิดนวัตกรรมที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในระดับมาก

1.2 การวางแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์และแผนการที่ชัดเจนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารกำหนดแผนการที่ชัดเจนและเป็นระบบช่วยให้ทีมงานสามารถทำงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้ครูและบุคลากรเข้าใจและมีส่วนร่วมในแผนการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ ในระดับมาก

1.3 การสร้างแรงบันดาลใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจจากผู้บริหารช่วยให้ครูและบุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกล้าที่จะเสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน ระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของเป้าหมายร่วมกัน ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การสื่อสารเชิงบวกเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ในระดับมาก

1.4 การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารที่สามารถนำพาองค์กรให้ก้าวข้ามอุปสรรคและความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารสร้างความมุ่งมั่นและแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.5 การเป็นแบบอย่างที่ดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบในหน้าที่และการทำงานอย่างมีวินัย ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากร ระดับ

รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสม่ำเสมอในการทำงานและแสดงถึงความมุ่งมั่นในหน้าที่ของตนเองอย่างเป็นแบบอย่างที่ดี ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์และมีจริยธรรมสูง ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีชัดเจนแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน ในระดับมาก

1.6 การมีความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในความสามารถของครูและบุคลากรในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในครูและบุคลากรทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ไว้วางใจและร่วมมือกันได้ดี ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นในเรื่องสำคัญ ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสุขขององค์กร (Happy Society) การหาความรู้ (Happy Brain) การผ่อนคลาย (Happy Relax) น้ำใจงาม (Happy Heart) คุณธรรม (Happy Soul) มีสุขภาพดี (Happy Body) มีสุขภาพดี (Happy Body) ความสุขของครอบครัว (Happy Family) ใช้เงินเป็น (Happy money) เมื่อพิจารณารายด้าน ได้ดังนี้

2.1 ความสุขขององค์กร (Happy Society) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุขและส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สร้างความผูกพันและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการเคารพ

2.2 การหาความรู้ (Happy Brain) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับครูและบุคลากร ระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารจัดหาหรือส่งเสริมการเข้าร่วมอบรม สัมมนา และกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความรู้และความสามารถของครูและบุคลากร ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาทักษะและการหาความรู้ใหม่ ๆ ให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษาในระดับมาก

2.3 การผ่อนคลาย (Happy Relax) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ผ่อนคลายและไม่กดดัน เพื่อให้ครูและบุคลากรรู้สึกสบายใจในการทำงาน ระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดสมดุลระหว่างการทำงานและการพักผ่อนของครูและบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนในการผ่อนคลายและลดความเครียดช่วยให้ครูและบุคลากรมีความสุขและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น มีสถานที่พักผ่อนหรือการเข้าถึงอาหารที่ดีต่อสุขภาพ ในระดับมาก

2.4 น้ำใจงาม (Happy Heart) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการแสดงน้ำใจและการช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครูและบุคลากร ระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนและความช่วยเหลือแก่ครูและบุคลากรในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือมีปัญหาทางส่วนตัว ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความใส่ใจและเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของครูและบุคลากรอย่างจริงจัง ในระดับมาก

2.5 คุณธรรม (Happy Soul) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาที่มีความยุติธรรม โปร่งใส และเคารพในคุณค่าของทุกคน ระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความซื่อสัตย์และมีคุณธรรมในการบริหารงาน ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากร ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมในสถานศึกษาอย่างจริงจัง

2.6 มีสุขภาพดี (Happy Body) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมสุขภาพกายช่วยให้ครูและบุคลากรมีความสุขในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพกายของครูและบุคลากร โดยจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการออกกำลังกายและการดูแลสุขภาพ ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี เช่น มีสถานที่พักผ่อนหรือการเข้าถึงอาหารที่ดีต่อสุขภาพ ในระดับมาก

2.7 ความสุขของครอบครัว (Happy Family) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ยืดหยุ่นและเข้าใจปัญหาครอบครัวของครูและบุคลากร ระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัวของครูและบุคลากร ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัวของครูและบุคลากร ในระดับมาก

2.8 ใช้เงินเป็น (Happy money) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้คำแนะนำและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความรู้ในการบริหารจัดการเงินของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพและมีการวางแผน ระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมการใช้จ่ายเงินในสถานศึกษาตามหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงบประมาณและใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 พบว่า การมีแนวคิดเชิงผู้นำสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนา

การศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก

การวางแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายศูนย์พัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก

การมีความเชื่อมั่นต่อผู้ตามมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายศูนย์พัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก

การสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายศูนย์พัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก

การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์พัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก การเป็นแบบอย่างที่ดีมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์พัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก

อภิปรายผลการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์พัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์พัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องแสดงถึงความสามารถในการขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคม ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำลักษณะนี้สามารถสร้างวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และปรับปรุง

กระบวนการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้โรงเรียนสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน ชุมชน และนโยบายการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป การมีแนวคิดเชิงผู้นำสร้างสรรค์มีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากการคิดเชิงสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนายั่งยืน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา สมศรี (2567) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในกลุ่มเครือข่ายเมือง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก โดยด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยสูงสุด นอกจากนี้ งานวิจัยของ อาวชนนธ์ อิ่มเพ็ง (2566) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ ดังนี้

การมีแนวคิดเชิงผู้นำสร้างสรรค์ ของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการคิดนอกกรอบ คิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาแนวทางการบริหารที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการปรับตัวและนำพาองค์กรให้ก้าวหน้าในยุคที่การศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การที่ผู้บริหารสามารถส่งเสริมแนวคิดสร้างสรรค์ในโรงเรียนได้ ยังช่วยกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความคิดเชิงนวัตกรรมและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนมากขึ้น นอกจากนี้ การบริหารที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ยังส่งผลให้โรงเรียนสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปสู่มาตรฐานที่สูงขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วราภรณ์ จันทร์แจ่มใส (2563) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้บริหารที่มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์จะสามารถนำพาโรงเรียนให้พัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ จิตติ คู่กระสังข์ และคณะ (2566) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าทั้งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ การวางแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์พัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารในการกำหนดเป้าหมายระยะ

ยาวที่ชัดเจนและสร้างแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นอย่างเป็นระบบ การที่ผู้บริหารมีการวางแผนที่มีประสิทธิภาพช่วยให้โรงเรียนสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง อีกทั้งยังส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแนวทางที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ การวางแผนที่ดีช่วยให้โรงเรียนสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดอุปสรรคในการดำเนินงาน และเพิ่มโอกาสในการพัฒนาโรงเรียนให้เติบโตอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ แก้วอ่อน (2567) เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ พบว่าทักษะด้านการวินิจฉัยและการวางแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์มีความสอดคล้องกันในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทักษิณ มวลมนตรี (2564) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การวิจัยนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าทั้งสองปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนสามารถเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูได้ โดยมีความสอดคล้องกันในระดับมาก

การสร้างแรงบันดาลใจ ของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษา ตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารในการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครู บุคลากร และนักเรียนมีพลังในการพัฒนาและมุ่งมั่นสู่เป้าหมายทางการศึกษา การที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจได้ดีช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีคุณค่า เชื่อมมั่นในศักยภาพของตนเอง และมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ผู้บริหารที่เป็นต้นแบบที่ดีจะสามารถกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์และเป็นมิตร ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและสามารถถ่ายทอดพลังบวกไปสู่ผู้เรียน ทำให้โรงเรียนสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ อธิศักดิ์ ศิริจันทร์ (2566) เรื่อง การพูดเพื่อสร้างแรงบันดาลใจโดยผู้บริหาร งานวิจัยนี้เน้นถึงความสำคัญของการสื่อสารผ่านการพูดของผู้บริหารในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในองค์กร โดยชี้ให้เห็นว่าการใช้ลีลาหรือถ้อยคำจากผู้มีชื่อเสียงสามารถกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของ สุรศักดิ์ พันธุ์เจริญ (2563) เรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมของงานวิจัยอยู่ในระดับมาก

การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษา ตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 อยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารมีแนวคิดและเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษา สามารถ กำหนดทิศทางการบริหารที่เหมาะสมและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างเป็นระบบ วิสัยทัศน์ที่ ชัดเจนช่วยให้ครูและบุคลากรมีความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงาน ส่งผลให้เกิดความ ร่วมมือในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด นอกจากนี้ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ยังสามารถ ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ มา ประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนา ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญณรงค์ จุนเจือวงศ์ (2564) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์กับการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 สำนักบริหารงานการศึกษา พิเศษ งานวิจัยนี้ศึกษาระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์และการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหาร สถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 12 พบว่าทั้งสองอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กันอย่างมี นัยสำคัญ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนา ประดับนาค และอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย (2566) เรื่อง ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของ สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์และ ความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่าทั้งสองมี ความสัมพันธ์ในระดับมาก

การเป็นแบบอย่างที่ดี ของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบล เจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 อยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารอาจยังมีบางประเด็นที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติมในการแสดงบทบาท เป็นต้นแบบที่ดีให้กับครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา แม้ว่าผู้บริหารอาจมีความสามารถในการ กำหนดแนวทางและบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่การเป็นแบบอย่างที่ดีต้องอาศัย พฤติกรรมที่เป็นรูปธรรม เช่น การทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ขยันขันแข็ง มีความรับผิดชอบ และ สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีวิจารณญาณ การที่ผู้บริหารยังอยู่ในระดับปานกลางในด้านนี้ อาจส่งผล ต่อแรงจูงใจของบุคลากรในสถานศึกษา ดังนั้น ควรมีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำที่สามารถ เป็นต้นแบบที่ชัดเจน เพื่อส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและช่วยให้บุคลากรมีความเชื่อมั่น ในการดำเนินงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายชน แพงมา และคณะ (2564) เรื่อง การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที ดีของผู้บริหารสถานศึกษา และเปรียบเทียบตามปัจจัยต่าง ๆ ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติตนเป็น

แบบอย่างที่ดีของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐวิชัย อัครพิมพ์วรา (2562) เรื่อง ภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของผู้บริหาร และการรับรู้บรรยากาศขององค์กร ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศทหารเรือ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของผู้บริหาร การรับรู้บรรยากาศขององค์กร และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่าทั้งสามปัจจัยมีระดับการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

การมีความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม ของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษา ตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารอาจยังมีข้อจำกัดบางประการในการมอบความไว้วางใจและให้อิสระแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน แม้ว่าการบริหารที่มีระบบและการควบคุมที่ดีจะช่วยให้สถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระจะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพ หากผู้บริหารสามารถเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ตามได้มากขึ้น โดยการมอบหมายงานที่ท้าทาย สนับสนุนการพัฒนาทักษะ และให้การยอมรับในความสามารถของบุคลากร ก็จะส่งผลให้สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานที่ดีขึ้น และเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืนจากความร่วมมือของทุกฝ่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ ถิ่นอุดม และคณะ (2567) เรื่อง การศึกษาภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้ตามของบุคลากรอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลบางประการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐวิชัย อัครพิมพ์วรา (2562) เรื่อง ภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของผู้บริหาร และการรับรู้บรรยากาศขององค์กร ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศทหารเรือ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของผู้บริหาร การรับรู้บรรยากาศขององค์กร และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่าทั้งสามปัจจัยมีระดับการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. การเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยหลายประการที่ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสุขในการทำงาน โดยหนึ่งในปัจจัยสำคัญคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียน การสื่อสารที่เปิดกว้าง และการสนับสนุนซึ่งกันและกันช่วยให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความพึงพอใจใน

งานที่ทำ อีกปัจจัยสำคัญที่อาจส่งผลต่อระดับความสุขในองค์กรคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนที่มีบรรยากาศการทำงานเชิงบวก สนับสนุนการพัฒนาตนเอง และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มักส่งผลให้ครูและบุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรสูงขึ้น ซึ่งนำไปสู่ความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ สวัสดิการและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ก็เป็นอีกองค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างความสุขให้แก่บุคลากร เช่น การส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกาย การจัดสรรเวลาทำงานที่เหมาะสม และการมีกิจกรรมพัฒนาศักยภาพที่สร้างความผ่อนคลายและแรงบันดาลใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคพร ใจมาก และคณะ (2566) เรื่อง การสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่าการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารและครูจำนวน 97 คน ผลการวิจัยพบว่าระดับความสุขโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ ดังนี้

ความสุขขององค์กร (Happy Society) ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษา ตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากร โดยมีปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญ ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากร ซึ่งช่วยสร้างความสามัคคีและการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น นอกจากนี้ การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตรและให้ความสำคัญกับความสุขของบุคลากร ยังช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งการสนับสนุนจากผู้บริหารในด้านการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในอาชีพ ช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงาน เมื่อโรงเรียนเป็นสถานที่ที่เต็มไปด้วยบรรยากาศแห่งความสุข บุคลากรก็จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนและความสำเร็จของนักเรียนในที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญยาภักษ์ พระระนะพันธ์ และสมบุรณ์ ศิริสรทธีร (2559) เรื่อง การเป็นองค์กรแห่งความสุขกับการจัดการความรู้และการมีส่วนร่วมที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งความสุข การจัดการความรู้ และการมีส่วนร่วมในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่าทั้งสามปัจจัยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบัณฑิตวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิรัตน์ ชูเลิศ (2565) เรื่อง การเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยบทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรและองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา ผลการวิจัยนำเสนอรูปแบบการเสริมสร้างความสุขที่เน้นภาวะผู้นำสร้างสุขเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

การหาความรู้ (Happy Brain) ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะมีการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในโรงเรียนอย่างเข้มแข็ง โดยมีปัจจัยสำคัญได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากร ผ่านการจัดอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่ทันสมัย นอกจากนี้ ครูและบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา อีกทั้งโรงเรียนยังมีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาสนับสนุนการเรียนรู้ ส่งผลให้บุคลากรสามารถนำความรู้ใหม่ ๆ ไปปรับใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวมของโรงเรียน สอดคล้องกับวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ ผกามาต (2567) เรื่อง องค์ประกอบและแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในประเทศไทยภายใต้สถานการณ์พลิกผันทางการศึกษา การวิจัยนี้พบว่า "ความสุขทางสมอง" หรือ "Happy Brain" เป็นหนึ่งใน 10 องค์ประกอบหลักขององค์กรแห่งความสุข ซึ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของบุคลากร อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิฏฐิรัตน์ พิมลศรี (2564) เรื่อง การสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต งานวิจัยนี้ศึกษาการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต โดยใช้แนวคิดความสุข 9 มิติ ซึ่งรวมถึง "ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)" ผลการวิจัยพบว่าแผนปฏิบัติการที่พัฒนาขึ้นสามารถเพิ่มระดับความสุขของบุคลากรในมหาวิทยาลัยได้ในระดับมาก

การผ่อนคลาย (Happy Relax) ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว โดยโรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ลดความเครียดในการทำงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสุข นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมสันทนาการ กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรช่วยให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลาย ลดความตึงเครียดจากภาระงาน และมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น เมื่อบุคลากรมีสภาพจิตใจที่ดีและมีความสุขในการทำงาน ก็จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลดีต่อคุณภาพการเรียนการสอนและบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียนโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิฏฐิรัตน์ พิมลศรี (2564) เรื่อง การสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต โดยวิจัยนี้ศึกษาระดับความสุขของบุคลากรใน 9 มิติ รวมถึงมิติการผ่อนคลาย (Happy Relax) ผลการวิจัยพบว่าแผนปฏิบัติการที่พัฒนาขึ้นสามารถเพิ่มระดับความสุขของบุคลากรในหลายมิติ มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุสิทธิ์ เพชรเรียง (2563) เรื่อง การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนว

ทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ผลการวิจัยพบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขของบุคลากรเพิ่มขึ้น โดยมีมิติการผ่อนคลาย (Happy Relax) เพิ่มขึ้นสูงสุดถึง 16.60 โดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก

น้ำใจงาม (Happy Heart) ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน พร้อมให้การสนับสนุนทั้งในด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างจิตสาธารณะ เช่น กิจกรรมจิตอาสา การช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลน และการร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาสถานศึกษา สิ่งเหล่านี้ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเป็นมิตร ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และส่งผลให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่เต็มไปด้วยความเมตตาและความร่วมมือ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตรรกพร สุขเกษม (2567) เรื่อง การศึกษาตัวชี้วัดระดับความสุขขององค์กรสุขภาวะ กรณีศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมีความสุขพึงพอใจในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการมีน้ำใจงามและครอบครัวที่ดี อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับวิจัยของ ศุภกิจ วิเศษนคร (2566) เรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การศึกษานี้พบว่าในภาพรวม ครูในโรงเรียนกลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์มีการเป็นองค์กรแห่งความสุขในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีต้นน้ำใจงามมีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คุณธรรม (Happy Soul) ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะการปลูกฝังจริยธรรมและค่านิยมที่ดีในองค์กร โดยผู้บริหารและครูมีบทบาทสำคัญในการเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในเรื่องของความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความมีเมตตาต่อเพื่อนร่วมงานและนักเรียน โรงเรียนยังมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม เช่น กิจกรรมสวดมนต์ไหว้พระ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ และโครงการจิตอาสา ซึ่งช่วยสร้างจิตสำนึกที่ดีให้แก่บุคลากรและนักเรียน นอกจากนี้ การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่โปร่งใส เป็นธรรม และเคารพซึ่งกันและกัน ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรที่เต็มไปด้วยความไว้วางใจและความศรัทธาระหว่างบุคลากร ส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิรัตน์ ชูเลิศ (2565) เรื่อง การเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยงานวิจัยนี้พบว่าการนำหลักพุทธจิตวิทยามาใช้ในองค์กรสามารถเสริมสร้างความสุขของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญและยังมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระธวัชชัย ชยวสุโฒ และคณะ (2565) เรื่อง รูปแบบองค์กรแห่งความสุขตามหลักสราณียธรรมของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน งานวิจัยนี้นำเสนอรูปแบบการสร้าง

องค์กรแห่งความสุขโดยใช้หลักสารานุกรมธรรม ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความสุขและคุณธรรมในระดับมาก

มีสุขภาพดี (Happy Body) ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยโรงเรียนมีนโยบายสนับสนุนการดูแลสุขภาพ เช่น การจัดกิจกรรมออกกำลังกาย การส่งเสริมโภชนาการที่ดี และการสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัย นอกจากนี้ ยังมีการให้ความรู้ด้านสุขภาพและการป้องกันโรคแก่บุคลากรและนักเรียน รวมถึงการสนับสนุนให้เข้ารับบริการตรวจสุขภาพประจำปีและการดูแลสุขภาพจิตเพื่อลดความเครียดจากการทำงาน บรรยากาศที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีนี้ส่งผลให้ครูและเจ้าหน้าที่มีพลังในการทำงาน มีความกระตือรือร้น และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวมของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญรัตน์ พิมลศรี (2564) เรื่อง การสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ วิจัยนี้ศึกษาระดับความสุขของบุคลากรใน 9 มิติ รวมถึงมิติสุขภาพกายดี (Happy Body) ผลการวิจัยพบว่าแผนปฏิบัติการที่พัฒนาขึ้นสามารถเพิ่มระดับความสุขของบุคลากรในหลายมิติ และมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคพร ใจมาก และคณะ (2566) เรื่อง การสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการวิจัยพบว่าการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีสุขภาพดีเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่ได้รับการประเมินในระดับมาก

ความสุขของครอบครัว (Happy Family) ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะนโยบายและวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและการทำงานได้อย่างเหมาะสม โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยืดหยุ่น สนับสนุนให้ครูและบุคลากรสามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัวได้โดยไม่กระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ ยังมีการส่งเสริมกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและครอบครัว เช่น กิจกรรมวันครอบครัว การสื่อสารระหว่างครูกับผู้ปกครอง และการสนับสนุนสวัสดิการที่ช่วยลดภาระของบุคลากร สิ่งเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างความสุขและความมั่นคงทางจิตใจให้กับบุคลากร ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นและมีประสิทธิภาพ ส่งผลดีต่อบรรยากาศการทำงานและคุณภาพการศึกษาโดยรวมของโรงเรียน ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตรีภพร สุขเกษม (2567) เรื่อง การศึกษาตัวชี้วัดระดับความสุขขององค์กรสุขภาวะ กรณีศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานขององค์กรภาคเครือข่ายสุขภาวะในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก

โดยเฉพาะด้านการมีน้ำใจงามและครอบครัวที่ดี อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวสินี ลาลิน และคณะ (2566) เรื่อง การสร้างองค์กรต้นแบบสุขภาวะองค์กรกับตัวคุณด้าน Happy Family งานวิจัยนี้ศึกษาระดับความสุขของพนักงานภาครัฐและเอกชนในภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ระดับความสุขโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.03) โดยมีมีความสุขของครอบครัว (Happy Family) มีค่าเฉลี่ยสูงถึง 4.42

ใช้เงินเป็น (Happy money) ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะการส่งเสริมความรู้ทางการเงินและการบริหารจัดการรายได้ของบุคลากรในโรงเรียน โดยโรงเรียนมีการให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนทางการเงิน การออมเงิน และการใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพผ่านการอบรมหรือกิจกรรมเสริมสร้างวินัยทางการเงิน นอกจากนี้ บุคลากรในโรงเรียนอาจมีการบริหารจัดการรายได้ของตนเองได้ดี มีการออมอย่างสม่ำเสมอ และสามารถควบคุมรายจ่ายได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังอาจได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานหรือสวัสดิการที่ช่วยลดภาระทางการเงิน เช่น กองทุนสวัสดิการครู หรือโครงการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ ส่งผลให้บุคลากรมีความมั่นคงทางการเงิน ลดความเครียดเกี่ยวกับปัญหาทางเศรษฐกิจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปภาภัทร แสงแก้ว และคณะ (2566) เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย โดยหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญคือการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ Happy money อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยความสัมพันธ์กันสูงมากในทิศทางบวก เนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กร และส่งเสริมวัฒนธรรมที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากร โดยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนและเป็นแบบอย่างที่ดีสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ส่งเสริมความร่วมมือ และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การบริหารที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ล้วนมีส่วนช่วยให้โรงเรียนกลายเป็นองค์กรที่เต็มไปด้วยความสุขและความผูกพันในการทำงาน ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับวิจัยของ รุจิกร ตูลาธาร (2567) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี ซึ่ง พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสามารถในการบริหารจัดการ และให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากร สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยมี

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาลี เปี่ยมพลอย และภูมิพิพัฒน์ รักพรหมกุล (2567) เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ซึ่งพบว่า ผู้นำที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นและมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลวิจัยของ เกียรติพงศ์ ศิรินิภาวงศ์ (2564) เรื่อง ภาวะผู้นำและองค์กรแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สายบัตรเครดิต สำนักงานใหญ่ ที่พบว่า การบริหารแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการสื่อสาร การมีส่วนร่วม และการสร้างแรงจูงใจ มีผลต่อความพึงพอใจและความสุขของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญอยู่ในระดับมาก จากงานวิจัยเหล่านี้ สะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถขับเคลื่อนโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งความสุขได้อย่างยั่งยืน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาองค์กรและการศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 การมีความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์ในการเสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อบุคลากร โดยเริ่มจาก การมอบหมายงานที่มีความท้าทายและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน นอกจากนี้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสื่อสารอย่างเปิดเผย รับฟังความคิดเห็น และให้การสนับสนุนพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้บริหารเองและบุคลากร อีกทั้งผู้บริหารควร เป็นแบบอย่างที่ดี ในการทำงาน แสดงความไว้วางใจและให้เครดิตแก่บุคลากรเมื่อประสบความสำเร็จ เพื่อสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนมีบรรยากาศการทำงานที่ดี และบุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรในระยะยาว และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน ได้แก่

ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยที่พบว่าด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในเรื่อง "การมีความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม" แม้ว่าจะยังอยู่ในระดับมาก แต่สะท้อนให้เห็นว่าผู้นำอาจต้องเสริมสร้าง

ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในทีมมากขึ้น ซึ่งสามารถทำได้โดยการสื่อสารที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้ตามอย่างจริงใจ และสร้างโอกาสให้พวกเขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น นอกจากนี้ การแสดงความเคารพและให้กำลังใจอย่างต่อเนื่องจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้กับผู้ตาม ทำให้พวกเขาร่วมที่จะสนับสนุนและขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ด้านการวางแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้ครูและบุคลากรเข้าใจและมีส่วนร่วมในแผนการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ ในระดับมาก แม้ว่าผลการวิจัยจะชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้ครูและบุคลากรเข้าใจและมีส่วนร่วมในแผนการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก แต่ยังคงเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านการวางแผน ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการปรับปรุงแนวทางการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของในแผนดังกล่าว ผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์ที่หลากหลาย เช่น การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือการมอบหมายบทบาทที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนเข้าใจถึงเป้าหมายร่วมกันและมีความรู้สึกมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

ด้านการมีแนวคิดเชิงผู้นำสร้างสรรค์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในระดับมาก แม้ว่าความสามารถของผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์จะอยู่ในระดับมาก แต่การที่ข้อนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านแนวคิดเชิงผู้นำสร้างสรรค์สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารควรส่งเสริมการคิดเชิงวิเคราะห์และการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล รวมถึงเปิดรับแนวทางใหม่ ๆ จากบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะด้านการบริหารความเปลี่ยนแปลงและการตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน ผ่านการอบรมหรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรอื่น ๆ อาจช่วยเพิ่มศักยภาพในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมกับบริบทขององค์กรมากขึ้น

ด้านการมีความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นในเรื่องสำคัญ ในระดับมาก แม้ว่าผู้บริหารจะเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นในเรื่องสำคัญอยู่ในระดับมาก แต่การที่ข้อนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านความเชื่อมั่นต่อผู้ตามสะท้อนให้เห็นถึงโอกาสในการพัฒนาแนวทางการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผย โดยอาจใช้เวทีสนทนาเชิงลึก การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือแบบสำรวจความคิดเห็นเพื่อให้บุคลากรทุกระดับรู้สึกว่ามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง นอกจากนี้ การนำข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรไปปรับใช้และให้ผลตอบรับอย่างชัดเจนจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น

ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์และมีจริยธรรมสูง ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีชัดเจนแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน ในระดับมาก แม้ว่าผู้บริหารจะได้รับการประเมินว่ามีความซื่อสัตย์และมีจริยธรรมสูงในระดับมาก แต่การที่ข้อนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีสะท้อนถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างความชัดเจนและความต่อเนื่องในการเป็นต้นแบบที่น่าเชื่อถือ ผู้บริหารควรแสดงออกถึงความซื่อสัตย์และมีจริยธรรมผ่านการกระทำที่เป็นรูปธรรม เช่น การตัดสินใจที่โปร่งใส การปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด และการแสดงความยุติธรรมต่อทุกฝ่ายอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ การสื่อสารอย่างตรงไปตรงมาและการรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานของตนเองจะช่วยให้ครูและบุคลากรเกิดความไว้วางใจและมองเห็นแบบอย่างที่ดีชัดเจนในการปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรม

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การสื่อสารเชิงบวกเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ในระดับมาก แม้ว่าผู้บริหารจะใช้การสื่อสารเชิงบวกเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถในระดับมาก แต่การที่ข้อนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดสะท้อนให้เห็นถึงโอกาสในการพัฒนาแนวทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารควรให้คำชื่นชมและยกย่องความสำเร็จของบุคลากรอย่างจริงใจและต่อเนื่อง รวมถึงใช้ถ้อยคำที่ส่งเสริมพลังบวกและสร้างความมั่นใจ นอกจากนี้ ควรมีการพูดคุยแบบตัวต่อตัวหรือจัดประชุมทีมเพื่อสื่อสารเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และแรงจูงใจในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ครูและบุคลากรรู้สึกเห็นคุณค่าในบทบาทของตนเอง และมีแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างเต็มที่

2. การเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 Happy money ใช้เงินเป็น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการเงินให้กับครู บุคลากร และนักเรียน โดยสามารถ จัดอบรมหรือกิจกรรมให้ความรู้ด้านการเงิน อาทิ การวางแผนการใช้จ่าย การออมเงิน การลงทุนเบื้องต้น และการบริหารหนี้สิน เพื่อให้บุคลากรสามารถจัดการรายได้ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารควร สนับสนุนโครงการสวัสดิการทางการเงิน เช่น กองทุนออมทรัพย์หรือสหกรณ์ภายในโรงเรียน เพื่อช่วยให้บุคลากรมีช่องทางการออมและการกู้ยืมในอัตราที่เป็นธรรม รวมถึงส่งเสริมแนวคิด เศรษฐกิจพอเพียง ในการใช้ชีวิตประจำวัน เพื่อลดปัญหาความเครียดทางการเงินและเพิ่มคุณภาพชีวิตของบุคลากร ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความสุขในองค์กรได้อย่างยั่งยืน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 8 ด้าน ได้แก่

มีสุขภาพดี (Happy Body) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี เช่น มีสถานที่พักผ่อนหรือการเข้าถึงอาหารที่ดีต่อสุขภาพ ในระดับมาก จึงควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึง

ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การจัดให้มีพื้นที่พักผ่อนที่เหมาะสม การเข้าถึงอาหารที่ดีต่อสุขภาพ รวมถึงการสนับสนุนกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างสุขภาพที่ดี ซึ่งอาจทำได้โดยการจัดสรรงบประมาณ สนับสนุนแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการออกแบบสภาพแวดล้อมที่ตอบสนองความต้องการของทุกคน

น้ำใจงาม (Happy Heart) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความใส่ใจและเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของครูและบุคลากรอย่างจริงจัง ในระดับมาก จึงควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการฝึกทักษะในการฟังความคิดเห็นและความต้องการของครูและบุคลากรอย่างใส่ใจและจริงจัง โดยการเปิดโอกาสให้มีช่องทางการสื่อสารที่โปร่งใสและสะดวก เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรีและมีความมั่นใจ การจัดประชุมหรือเวิร์กช็อปที่เน้นการฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและมีความสุข

การผ่อนคลาย (Happy Relax) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนในการผ่อนคลายและลดความเครียดช่วยให้ครูและบุคลากรมีความสุขและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น มีสถานที่พักผ่อนหรือการเข้าถึงอาหารที่ดีต่อสุขภาพ ในระดับมาก จึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการผ่อนคลายและลดความเครียดในสถานศึกษา โดยผู้บริหารควรสนับสนุนการจัดหาสถานที่พักผ่อนที่เงียบสงบและเป็นมิตร พร้อมทั้งให้มีการเข้าถึงอาหารที่ดีต่อสุขภาพ รวมถึงการจัดกิจกรรมที่ช่วยลดความเครียด เช่น การฝึกสมาธิ หรือการออกกำลังกาย การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีเวลาพักผ่อนอย่างเหมาะสมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในชีวิตการทำงานของคน

การหาความรู้ (Happy Brain) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาทักษะและการหาความรู้ใหม่ ๆ ให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ในระดับมาก จึงควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาทักษะและการหาความรู้ใหม่ ๆ ของครูและบุคลากรอย่างจริงจัง โดยการจัดโปรแกรมอบรมหรือเวิร์กช็อปที่เน้นการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ เช่น การใช้เทคโนโลยีในการสอน การพัฒนาภาวะผู้นำ หรือการเสริมสร้างทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการเรียนรู้ต่อเนื่องและการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรเพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในวงการศึกษ

คุณธรรม (Happy Soul) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมในสถานศึกษาอย่างจริงจัง จึงควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมในสถานศึกษาอย่างจริงจัง โดยการจัดกิจกรรมหรืออบรมที่เน้นการสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม เช่น การฝึกฝนการมีความรับผิดชอบ การเคารพสิทธิผู้อื่น และการทำงานร่วมกันในสภาพแวดล้อมที่มีความยุติธรรม นอกจากนี้ ผู้บริหาร

ควรเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามในทุกสถานการณ์

ใช้เงินเป็น (Happy money) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงบประมาณและใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส ในระดับมาก จึงควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการฝึกทักษะในการบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส โดยการจัดทำแผนงบประมาณที่ชัดเจนและเปิดเผยต่อบุคลากร เพื่อให้ทุกคนสามารถตรวจสอบการใช้จ่ายได้อย่างโปร่งใส นอกจากนี้ ควรมีการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับการบริหารการเงินเพื่อเพิ่มทักษะในการจัดสรรงบประมาณและลดการใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรและสร้างความเชื่อมั่นให้กับทุกฝ่ายในสถานศึกษา

ความสุขของครอบครัว (Happy Family Happy) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัวของครูและบุคลากร ในระดับมาก จึงควรให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัว โดยการจัดนโยบายที่ยืดหยุ่นในเรื่องเวลาทำงาน เช่น การอนุญาตให้มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ การสนับสนุนให้ครูและบุคลากรสามารถจัดสรรเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการสร้างความเข้าใจและสนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว เพื่อให้บุคลากรสามารถรักษาสมดุลชีวิตที่ดีและมีความสุขทั้งในด้านการงานและการดูแลครอบครัว

ความสุขขององค์กร (Society) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการเคารพและให้ความสำคัญกับทุกความคิดเห็นของครูและบุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน ในระดับมาก จึงควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงความเคารพและให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรีและไม่ถูกกลະเลย การจัดตั้งช่องทางสื่อสารที่ชัดเจนและโปร่งใส รวมถึงการตอบรับความคิดเห็นเหล่านั้นอย่างจริงจัง จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เท่าเทียมและเต็มไปด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการยอมรับในองค์กร

3. จากความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันสูงมากในทิศทางบวก ดังนั้นผู้บริหารควร ผู้บริหารจึงควร พัฒนาทักษะความเป็นผู้นำที่ส่งเสริมความสุขของบุคลากรในโรงเรียน โดยเน้น การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางที่เหมาะสม นอกจากนี้ ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมิตร สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และเปิดโอกาสให้ครูและเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งจะช่วยสร้าง

ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้ง ควรให้ความสำคัญกับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร สนับสนุนกิจกรรมที่ช่วยผ่อนคลายความเครียด และจัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรรู้สึกได้รับการดูแลและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เมื่อผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุขและแรงจูงใจ บุคลากรจะมีความผูกพันกับองค์กร ส่งผลให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งความสุขที่ยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความเชื่อมั่นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 หน่วยงานต้นสังกัดเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของครูในสถานศึกษาภายใต้สังกัดต่อไป



บรรณานุกรม

- เกียรติพงศ์ ศิรินิภาวงศ์. (2564). *ภาวะผู้นำและองค์กรแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สายบัตรเครดิตสำนักงานใหญ่*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- เจริญ สุระประเสริฐ. (2559). *ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิจิตร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์].
- กมลชนก แสงสุวรรณเมฆา. (2564). *แนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2562). *การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- กัญญารักษ์ณ พะระนะพันธ์ และสมบุญ ศรีสรสิริ. (2556). การเป็นองค์กรแห่งความสุขกับการจัดการความรู้และการมีส่วนร่วมที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบัณฑิต. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 3(2), 117-127.
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2561). *ความรอบรู้ด้านสุขภาพ: เข้าถึง เข้าใจ และการนำไปใช้* (พิมพ์ครั้งที่ 2). อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.
- จตุพร ไชยราช. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- จิตติ คู่กระสังข์, ทินกร พูลพุด และรวงทอง ฤทธิ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9(1), 15-26. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/WTURJ/article/view/264358>
- จินตนา สมศรี. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในกลุ่มเครือข่ายเมือง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 9(1), 803-812. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/271640/182769>

- จุฑามาศ แก้วพิจิตร, วิชัย อุตสาหจิต และสมบัติ กุสุมาวดี. (2554). *ความสุขหลากหลายมุมมองด้วย HOME Model*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ชนันท์สร ปิยะภัทรวิรัตน์. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารงานการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา].
- ชาญณรงค์ จุนเจือวงศ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์กับการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. *ศึกษาศาสตร์ มจร*, 11(2), 377–392. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/edj/article/view/263888>
- ชาลี เปี่ยมพลอย และภูมิพัฒน์ รักพรหมมงคล. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)*, 6(3), 114-127.
- ณัฏฐิธร ศรีรักษา. (2565). *แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารงานศึกษา ภาควิชาบริหารงานการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- ตรรกพร สุขเกษม. (2567). การศึกษาตัวชี้วัดระดับความสุขขององค์กรสุขภาวะ กรณีศึกษา: จังหวัดกำแพงเพชร. *วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร*, 7(1), 164–172. <https://doi.org/10.14456/issc.2024.14>
- ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารงานศึกษา ภาควิชาบริหารงานการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ทัศนาศรี ประดับนาค และอภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์. (2566). ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 20(39), 21-34.
- ทิพวรรณ ถิ่นอุดม, กฤษณา พัฒเพ็ง และทินนิกร เสมอโชค. (2567). การศึกษาภาวะผู้นำตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. *วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ*, 2(3), 83-102. <https://so10.tci-thaijo.org/index.php/jasrru/article/view/1073/817>

- ธวสินี ลาลิน, ตรรกพร สุขเกษม, บุญญาบาร์มี สว่างวงศ์, วสุนธรา รตโนภาส และฤทธิรงค์ เกาภูริระ. (2566). การสร้างองค์กรต้นแบบสุขภาวะองค์กรกับตัวคุณด้าน Happy Family. *วารสารพิภูล คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร*, 22(2), 23-38.
- ธิวัรัตน์ พิมลศรี. (2564). การปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต เพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในองค์กร. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 13(3), 81-97.
- ปภาภัทร แสงแก้ว, พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ และปรางทิพย์ เสยกระโทก. (2566). แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย: องค์กรแห่งความสุข สถาบันการอาชีวศึกษา ประเทศไทย. *วารสารวิจัยและนวัตกรรมการอาชีวศึกษา*, 7(1), 78-88. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/ve-irj/article/view/260843>
- ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ].
- พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ. (2567). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. *คุรุสภาวิทยารักษ์*, 6(1), 94-108. <https://ph02.tci-thaijo.org/index.php/withayajarnjournal/article/view/255823>
- พระธวัชชัย ชยวุฒโฒ, พิสิษฐ์ โคตรสุโพธิ์ และเทพประวิณ จันทรแรง. (2565). รูปแบบองค์กรแห่งความสุขตามหลักสราณียธรรมของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน. *วารสารปัญญา*, 29(3), 1-14. สืบค้น จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/panyathjo/article/view/256415>
- ภคพร ใจมาก, สิทธิชัย มูลเขียน และธีระภัทร ประสมสุข. (2566). การสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 5(6), 1255-1264. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jemri/article/view/265786>
- ภัทรพล สาวแวว. (2564). *แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- ภัสราภรณ์ ผอมทอง. (2561). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี].
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. มนตรี.

- มะการิ่ง หวัง. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในองค์การบริหาร ส่วนตำบล ในอำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์].
- มารุต พลอัน. (2559). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- รัฐวิษณุ อัครพิมพ์วรา. (2562). *ภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของผู้บริหาร และการรับรู้บรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมการสื่อสารและเทคโนโลยี สารสนเทศทหารเรือ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554* (พิมพ์ครั้งที่ 2). อรุณการพิมพ์.
- รุจิกร ตูลาธาร. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- รุจิกร ตูลาธาร. (2567). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข ของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี*. *วารสาร มจร บาลี ศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์*, 10(2), 204–221. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/Palissueksabuddhaghosa/article/view/266107>
- ศุภกิจ วิเศษนคร. (2566). *องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในกลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. *วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์*, 38(2), 1-10. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/eduku/article/view/255164/183240>
- ศุสิทธิ์ เพชรเรียง. (2563). *การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา*. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 7(1), 1-15.
- สกุลกานต์ โกสילה. (2561). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- สรุภูมิ แก้วปุย. (2560). *ภาวะผู้นำและการจูงใจที่มีส่งผลต่อประสิทธิผลของงานใน สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].

- สายชน แพงมา, อุดมพันธุ์ พิษณุประเสริฐ และพงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์. (2564). การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 15(2), 122-136.
<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/sskrujournal/article/view/251372/171831>
- สิตอำไพ เต็มสุลวัน. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- สุทธิรัตน์ ชูเลิศ. (2565). การพัฒนาองค์กรสร้างสุขให้มีประสิทธิภาพ. *มจร การพัฒนาลังคม*, 6(3), 129–138. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JMSD/article/view/252343>
- สุธิกานต์ บริเอก. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- อรรธรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- อสิริยา กลิ่นสุนทร. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราโพพรรณี].
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2553). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: Strategic Human Resource Development* (พิมพ์ครั้งที่ 2). พิมพ์ดี.
- อวิชชนนท์ อิมเพ็ง. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์. (2566). ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 13(1), 136-144. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/sskrujournal/article/view/210667/145857>
- อุไรวรรณ จันทร์หอม (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- Barnard, C. L. (1962). *Organization and Management*. Mass Harvard University Press.
- Best, J. W. (1986). *Research in education* (5th ed.). Prentice-Hall.

- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2005). *Subjective Well-Being: The Science of Happiness and Life Satisfaction*. Oxford University Press.
<http://dx.doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0017>
- Drucker, P. F. (1998). *Management challenges for 2nd century*. Harper Business.
- Ford, M. T., Matthews, R. A., Wooldridge, J. D., Mishra, V., Kakar, U. M., & Strahan, S. R. (2019). Multiple dimensions of work stress and job satisfaction: A cross-cultural investigation. *Journal of Occupational Health Psychology, 24*(4), 457-472.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the work place. *Organization Dynamics, 33*(1), 379-392.
- Ghasemy, M., Teo, T., & Wong, S. L. (2022). Transformational leadership and organizational innovation: A study in technology companies. *Technological Forecasting and Social Change, 178*, 121588.
- Halpin, A. W. (1966). *Theory and Research in Administrators*. Macmillan.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (2001). *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources* (8th ed). Prentice Hall.
- Herzberg, F., (1959). *The Motivation to Work*. McGraw-Hill.
- Hicks, H. G. (1972). *The Management of Organization : A Systems and Human Resources Approach* (12nd ed.). Appleton-Century-Crofts.
- Jones, T. S., & Watson, M. L. (2019). Transformational leadership and its impact on teacher job satisfaction and student achievement. *Educational Management Administration & Leadership, 47*(4), 620-639.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (2003). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.
<https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. Wiley & Son.
- Nguyen, P. M., Tran, Q. T., & Tang, T. H. (2021). The impact of transformational leadership on employee well-being and performance: A meta-analytic review. *Journal of Business Research, 129*, 123-135.

- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Martínez, I. M. (2019). The dark side of technologies: Technostress among users of information and communication technologies. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(12), 2107.
- Veenhoven, R. (2006). *How do we assess how happy we are? Tenets implications and tenability of three theories. Paper presented at the New Directions in the Study of Happiness: United States and International Perspectives*. IN: University of Notre Dame.
- Wall, R. G., & Hawkins, H. (1964). *Management*. McGraw-Hill.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Warr, P., & Nielsen, K. (2018). Well-being and work performance: The role of job stress and job resources. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(3), 479.
- Wittmann, P. (2003). *A Guide to Happiness for the Third Millennium*. Sangsilp Printing.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper & Row.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
2. ผู้อำนวยการปฐมทัศน์ อวดห้าว ประธานศูนย์พัฒนาการพัฒนาศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ท่าก้อสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต2
3. นายบัณฑิต ไชยวงศ์ ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาระบบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2



ภาคผนวก ข ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (try Out)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.984	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา	153.10	1005.334	.826	.984
2. ผู้บริหารสร้างความมุ่งมั่นและแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากร	153.33	998.368	.766	.984
3. ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ	152.70	1012.355	.798	.984
4. ครูและบุคลากรทุกคนมีโอกาสในการมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดและปรับปรุงวิสัยทัศน์ขององค์กร	153.07	1004.133	.858	.984
5. ผู้บริหารที่สามารถนำพาองค์กรให้ก้าวข้ามอุปสรรคและความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	152.40	1025.007	.591	.984
6. ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์และแผนการที่ชัดเจนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้	152.87	1006.533	.872	.984
7. ผู้บริหารมีส่วนช่วยในการสร้างแผนการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	153.27	1006.961	.800	.984
8. ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้ครูและบุคลากรเข้าใจและมีส่วนร่วมในแผนการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์	153.13	991.016	.823	.984

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
9. ผู้บริหารกำหนดแผนการที่ชัดเจนและเป็นระบบช่วยให้ทีมงานสามารถทำงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	153.20	1002.855	.783	.984
10. ผู้บริหารมีการใช้แนวคิดเชิงสร้างสรรค์ทำให้เกิดนวัตกรรมที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา	153.40	989.559	.896	.983
11. ผู้บริหารมีการส่งเสริมความสามัคคีในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดองค์การสร้างสรรค์	152.80	1018.510	.722	.984
12. ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	153.27	1000.064	.886	.983
13. ผู้บริหารสามารถผลักดันให้ทีมงานคิดนอกกรอบและมองหาวิธีการใหม่ ๆ ในการสอนและการทำงาน	153.07	1011.513	.599	.984
14. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในความสามารถของครูและบุคลากรในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	153.50	991.776	.801	.984
15. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นในเรื่องสำคัญ	153.23	1010.944	.673	.984
16. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในครูและบุคลากรทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ไว้วางใจและร่วมมือกันได้ดี	153.30	995.666	.807	.984

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
17. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบในหน้าที่และการทำงานอย่างมีวินัย ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากร	152.87	1012.326	.802	.984
18. ผู้บริหารมีความสม่ำเสมอในการทำงานและแสดงถึงความมุ่งมั่นในหน้าที่ของตนเองอย่างเป็นแบบอย่างที่ดี	153.40	996.524	.794	.984
19. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์และมีจริยธรรมสูง ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน	152.87	1012.051	.580	.984
20. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การสื่อสารเชิงบวกเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ	153.03	992.654	.867	.984
21. ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของเป้าหมายร่วมกัน	152.83	1013.523	.802	.984
22. การสร้างแรงบันดาลใจจากผู้บริหารช่วยให้ครูและบุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกล้าที่จะเสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน	153.17	1003.109	.784	.984
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพกายของครูและบุคลากร โดยจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการออกกำลังกายและการดูแลสุขภาพ	153.33	995.333	.893	.983

Item-Total Statistics

	Scale	Scale		Cronbach's
	Mean if	Variance if	Corrected	Alpha if
	Item	Item	Item-Total	Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
2. ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี เช่น มีสถานที่พักผ่อนหรือการเข้าถึงอาหารที่ดีต่อสุขภาพ	152.93	1010.685	.756	.984
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความใส่ใจและเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของครูและบุคลากรอย่างจริงจัง	153.73	990.133	.762	.984
4. ผู้บริหารมีการแสดงน้ำใจและการช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครูและบุคลากร	153.20	994.510	.766	.984
5. ผู้บริหารส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ผ่อนคลายและไม่กดดันเพื่อให้ครูและบุคลากรรู้สึกสบายใจในการทำงาน	152.97	1005.068	.721	.984
6. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดสมดุลระหว่างการทำงานและการพักผ่อนของครูและบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	153.03	1007.206	.671	.984
7. ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนการพัฒนาทักษะและการหาความรู้ใหม่ ๆ ให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา	153.33	1004.368	.776	.984

Item–Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
8. ผู้บริหารจัดหาหรือส่งเสริมการเข้าร่วมอบรม สัมมนา และกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความรู้และความสามารถของครูและบุคลากร	152.77	1016.185	.752	.984
9. ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับครูและบุคลากร	153.47	991.085	.667	.984
10. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความซื่อสัตย์และมีคุณธรรมในการบริหารงาน ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากร	153.17	1006.557	.865	.984
11. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมในสถานศึกษาอย่างจริงจัง	152.83	1020.282	.661	.984
12. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาที่มีความยุติธรรม โปร่งใส และเคารพในคุณค่าของทุกคน	153.30	998.493	.844	.984
13. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงบประมาณและใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส	153.37	996.723	.841	.984
14. ผู้บริหารส่งเสริมการใช้จ่ายเงินในสถานศึกษาตามหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา	152.83	1009.799	.831	.984

Item–Total Statistics

	Scale	Scale		Cronbach's
	Mean if	Variance if	Corrected	Alpha if
	Item	Item	Item–Total	Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
15. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ ความสำคัญกับการส่งเสริมความสมดุล ระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัว ของครูและบุคลากร	153.40	1005.283	.733	.984
16. ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศการ ทำงานที่ยืดหยุ่นและเข้าใจปัญหา ครอบครัวของครูและบุคลากร	152.73	1030.271	.447	.984
17. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและ สร้างบรรยากาศการทำงานที่มี ความสุขและส่งเสริมความสามัคคีใน องค์กร	153.33	996.092	.913	.983
18. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมี ส่วนร่วมของครูและบุคลากรใน กิจกรรมต่าง ๆ ที่สร้างความผูกพันและ ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	153.03	1008.516	.651	.984
19. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการเคารพ และให้ความสำคัญกับทุกความคิดเห็น ของครูและบุคลากรในองค์กรอย่างเท่า เทียมกัน	153.57	982.806	.958	.983
20. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการ ปัญหาและความขัดแย้งภายในองค์กร อย่างยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อรักษา ความสุขในองค์กร	153.40	997.352	.928	.983

ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

คำชี้แจง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ แบบออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

1. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามด้วยความเป็นจริง และตอบให้ครบทุกข้อเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่จะสามารถนำไปวิเคราะห์ในการวิจัยให้เกิดประโยชน์สูงสุดในทางวิชาการ

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามนี้ ไปวิเคราะห์ผลเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้นจะไม่มีการเผยแพร่ความคิดเห็นของท่านและจะไม่วิเคราะห์ความคิดเห็นเป็นรายบุคคล ฉะนั้นการตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบใด ๆ ต่อตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านแต่ประการใด

หวังอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ศุภวิชญ์ โชติธนโยธิน

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา



การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการ
ทำงาน จำนวน 3 ข้อ

1. เพศ
 - () ชาย
 - () หญิง
2. วุฒิการศึกษา
 - () ปริญญาตรี
 - () ปริญญาโทขึ้นไป
3. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - () น้อยกว่า 5 ปี
 - () 5-10 ปี และ
 - () มากกว่า 10 ปี



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม
เครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำนวน 22 ข้อ

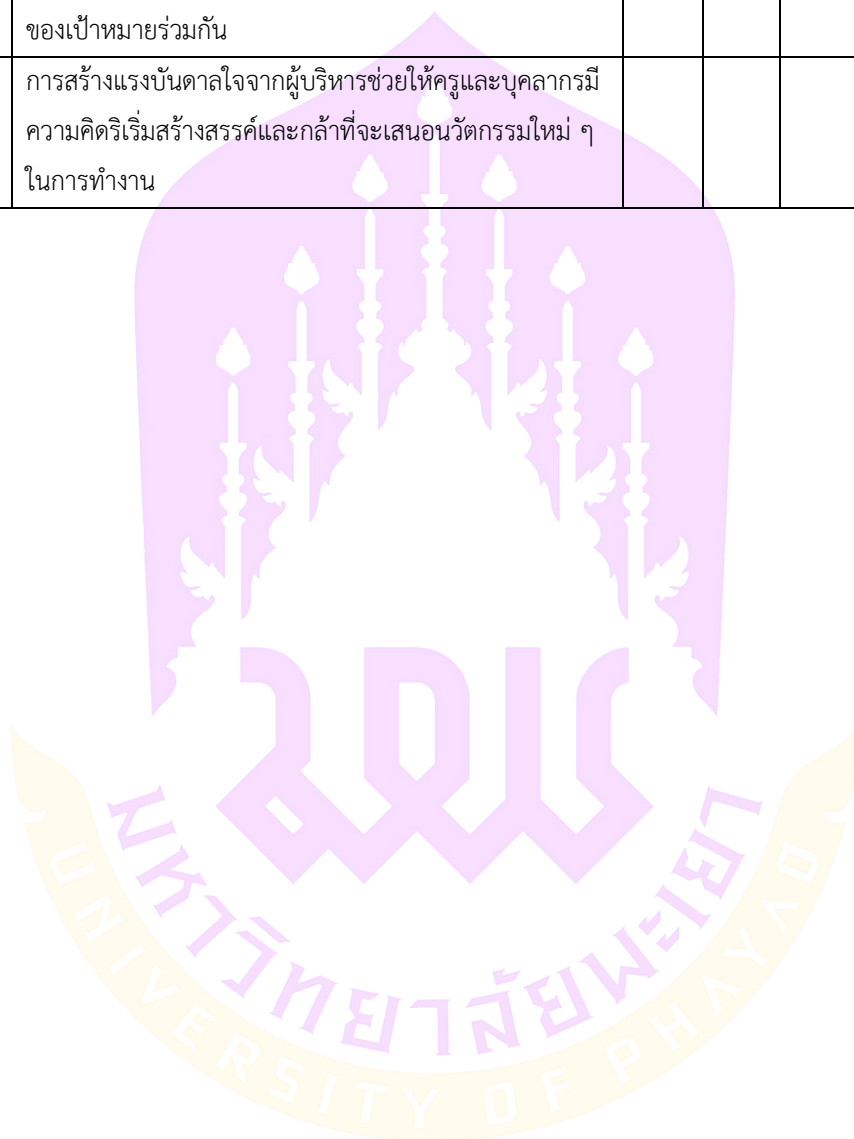
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของท่านตามความเป็นจริงเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์การ
พิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน						
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสร้างความมุ่งมั่นและแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากร					
3	ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4	ครูและบุคลากรทุกคนมีโอกาสดำเนินการมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดและปรับปรุงวิสัยทัศน์ขององค์กร					
5	ผู้บริหารที่สามารถนำพาองค์กรให้ก้าวข้ามอุปสรรคและความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
การวางแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์และแผนการที่ชัดเจนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้					
2	ผู้บริหารมีส่วนช่วยในการสร้างแผนการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้ครูและบุคลากรเข้าใจและมีส่วนร่วมในแผนการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์					

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
การวางแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์						
4	ผู้บริหารกำหนดแผนการที่ชัดเจนและเป็นระบบช่วยให้ทีมงานสามารถทำงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด					
การมีแนวคิดเชิงผู้นำสร้างสรรค์						
1	ผู้บริหารมีการใช้แนวคิดเชิงสร้างสรรค์ทำให้เกิดนวัตกรรมที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารมีการส่งเสริมความสามัคคีในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดองค์กรสร้างสรรค์					
3	ผู้บริหารมีความสามารถแก้ไขปัญหาใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4	ผู้บริหารสามารถผลักดันให้ทีมงานคิดนอกกรอบและมองหาวิธีการใหม่ ๆ ในการสอนและการทำงาน					
การมีความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในความสามารถของครูและบุคลากรในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นในเรื่องสำคัญ					
3	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในครูและบุคลากรทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ไว้วางใจและร่วมมือกันได้ดี					
การเป็นแบบอย่างที่ดี						
1	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบในหน้าที่และการทำงานอย่างมีวินัย ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากร					
2	ผู้บริหารมีความสม่ำเสมอในการทำงานและแสดงถึงความมุ่งมั่นในหน้าที่ของตนเองอย่างเป็นแบบอย่างที่ดี					
3	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์และมีจริยธรรมสูง ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีชัดเจนแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน					

สร้างแรงบันดาลใจ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การสื่อสารเชิงบวกเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
2	ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของเป้าหมายร่วมกัน					
3	การสร้างแรงบันดาลใจจากผู้บริหารช่วยให้ครูและบุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกล้าที่จะเสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน					



ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในศูนย์การพัฒนาศึกษา
ตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2
จำนวน 25 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กร
แห่งความสุขในโรงเรียนของท่านตามความเป็นจริงเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การเป็นองค์กรแห่งความสุข	ระดับความคิดเห็น				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
Happy Body มีสุขภาพดี						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพกายของครูและบุคลากร โดยจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการออกกำลังกายและการดูแลสุขภาพ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี เช่น มีสถานที่พักผ่อนหรือการเข้าถึงอาหารที่ดีต่อสุขภาพ					
3	ผู้บริหารส่งเสริมสุขภาพกายช่วยให้ครูและบุคลากรมีความสุขในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
Happy Heart น้ำใจงาม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความใส่ใจและเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของครูและบุคลากรอย่างจริงใจ					
2	ผู้บริหารมีการแสดงน้ำใจและการช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครูและบุคลากร					
3	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและความช่วยเหลือแก่ครูและบุคลากรในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือมีปัญหาทางส่วนตัว					

ข้อที่	การเป็นองค์กรแห่งความสุข	ระดับความคิดเห็น				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
Happy Relax การผ่อนคลาย						
1	ผู้บริหารส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ผ่อนคลายและไม่กดดัน เพื่อให้ครูและบุคลากรรู้สึกสบายใจในการทำงาน					
2	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดสมดุลระหว่างการทำงานและการพักผ่อนของครูและบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
3	ผู้บริหารสนับสนุนในการผ่อนคลายและลดความเครียดช่วยให้ครูและบุคลากรมีความสุขและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
Happy Brain การหาความรู้						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาทักษะและการหาความรู้ใหม่ ๆ ให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารจัดหาหรือส่งเสริมการเข้าร่วมอบรม สัมมนา และกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความรู้และความสามารถของครูและบุคลากร					
3	ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับครูและบุคลากร					
Happy Soul คุณธรรม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความซื่อสัตย์และมีคุณธรรมในการบริหารงาน ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากร					
2	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมในสถานศึกษาอย่างจริงจัง					
3	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาที่มีความยุติธรรม โปร่งใส และเคารพในคุณค่าของทุกคน					
Happy money ใช้เงินเป็น						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงบประมาณและใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส					
2	ผู้บริหารส่งเสริมการใช้จ่ายเงินในสถานศึกษาตามหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา					

ข้อที่	การเป็นองค์กรแห่งความสุข	ระดับความคิดเห็น				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
3	ผู้บริหารให้คำแนะนำและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความรู้ในการบริหารจัดการเงินของตนเองอย่างมีเหตุผลและมีการวางแผน					
Happy Family ความสุขของครอบครัว						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัวของครูและบุคลากร					
2	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ยืดหยุ่นและเข้าใจปัญหาครอบครัวของครูและบุคลากร					
3	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และความสุขในครอบครัวของครู บุคลากร					
Happy Society ความสุขขององค์กร						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุขและส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สร้างความผูกพันและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร					
3	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการเคารพและให้ความสำคัญกับทุกความคิดเห็นของครูและบุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน					

**ตารางแสดงสรุปผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อมูล
ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ**

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

คำชี้แจง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ แบบออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย ศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

1. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามด้วยความป็นจริง และตอบให้ครบทุกข้อเพื่อความ สมบูรณ์ของแบบสอบถามที่จะสามารถนำไปวิเคราะห์ในการวิจัยให้เกิดประโยชน์สูงสุดในทางวิชาการ

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามนี้ ไปวิเคราะห์ผลเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้นจะไม่มีการ เผยแพร่ความคิดเห็นของท่านและจะไม่วิเคราะห์ความคิดเห็นเป็นรายบุคคล ฉะนั้นการตอบ แบบสอบถามนี้จะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบใด ๆ ต่อตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านแต่ประการใด

หวังอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณท่านเป็น อย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ศุภวิชญ์ โชติธนโยธิน

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา



การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการ
ทำงาน จำนวน 3 ข้อ

1. เพศ
 - () ชาย
 - () หญิง
2. วุฒิการศึกษา
 - () ปริญญาตรี
 - () ปริญญาโทขึ้นไป
3. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - () น้อยกว่า 5 ปี
 - () 5-10 ปี และ
 - () มากกว่า 10 ปี



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของท่านตามความเป็นจริงเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
1. การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน						
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสร้างความมุ่งมั่นและแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
4	ครูและบุคลากรทุกคนมีโอกาสนในการมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดและปรับปรุงวิสัยทัศน์ขององค์กร	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง

ข้อ ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
5	ผู้บริหารที่สามารถนำพาองค์กรให้ก้าวข้ามอุปสรรคและความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
2. การวางแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์						
6	ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์และแผนการที่ชัดเจนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารมีส่วนช่วยในการสร้างแผนการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้ครูและบุคลากรเข้าใจและมีส่วนร่วมในแผนการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารกำหนดแผนการที่ชัดเจนและเป็นระบบช่วยให้ทีมงานสามารถทำงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
3. การมีแนวคิดเชิงผู้นำสร้างสรรค์						
10	ผู้บริหารมีการใช้แนวคิดเชิงสร้างสรรค์ทำให้เกิดนวัตกรรมที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
11	ผู้บริหารมีการส่งเสริมความสามัคคีในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดองค์การสร้างสรรค์	0	+1	+1	+0.67	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารมีความสามารถแก้ไขปัญหาใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารสามารถผลักดันให้ทีมงานคิดนอกกรอบและมองหาวิธีการใหม่ ๆ ในการสอนและการทำงาน	0	+1	+1	+0.67	สอดคล้อง

ข้อ ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
4. การมีความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นใน ความสามารถของครูและบุคลากรในการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นในเรื่อง สำคัญ	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในครูและบุคลากรทำให้ เกิดบรรยากาศการทำงานที่ไว้วางใจและร่วมมือ กันได้ดี	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
5. การเป็นแบบอย่างที่ดี						
1	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบในหน้าที่ และการทำงานอย่างมีวินัย ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารมีความสม่ำเสมอในการทำงานและ แสดงถึงความมุ่งมั่นในหน้าที่ของตนเองอย่าง เป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์และมีจริยธรรมสูง ซึ่ง เป็นแบบอย่างที่ดีชัดเจนแก่ครูและบุคลากรใน โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
1	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบในหน้าที่ และการทำงานอย่างมีวินัย ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
6. สร้างแรงบันดาลใจ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การสื่อสารเชิงบวกเพื่อ สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ครูและ บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง

ข้อ ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
2	ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเห็น ความสำคัญของเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
3	การสร้างแรงบันดาลใจจากผู้บริหารช่วยให้ครู และบุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกล้า ที่จะเสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนา
การศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย
เขต 2 โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของท่านตามความเป็นจริงเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์การ
พิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
1. Happy Body มีสุขภาพดี						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพกายของครูและบุคลากร โดยจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการออกกำลังกายและการดูแลสุขภาพ	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง

ข้อ ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี เช่น มีสถานที่พักผ่อนหรือการเข้าถึงอาหารที่ดีต่อสุขภาพ	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารส่งเสริมสุขภาพกายช่วยให้ครูและบุคลากรมีความสุขในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
2. Happy Heart น้ำใจงาม						
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความใส่ใจและเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของครูและบุคลากรอย่างจริงจัง	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารมีการแสดงน้ำใจและการช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและความช่วยเหลือแก่ครูและบุคลากรในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือมีปัญหาทางส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
3. Happy Relax การผ่อนคลาย						
7	ผู้บริหารส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ผ่อนคลายและไม่กดดัน เพื่อให้ครูและบุคลากรรู้สึกสบายใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดสมดุลระหว่างการงานและการพักผ่อนของครูและบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารสนับสนุนในการผ่อนคลายและลดความเครียดช่วยให้ครูและบุคลากรมีความสุขและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง

ข้อ ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
4. Happy Brain การหาความรู้						
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาทักษะและการหาความรู้ใหม่ ๆ ให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
11	ผู้บริหารจัดหาหรือส่งเสริมการเข้าร่วมอบรมสัมมนา และกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความรู้และความสามารถของครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
5. Happy Soul คุณธรรม						
13	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความซื่อสัตย์และมีคุณธรรมในการบริหารงาน ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมในสถานศึกษาอย่างจริงจัง	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาที่มีความยุติธรรม โปร่งใส และเคารพในคุณค่าของทุกคน	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
6. Happy money ใช้เงินเป็น						
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงบประมาณและใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารส่งเสริมการใช้จ่ายเงินในสถานศึกษาตามหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง

ข้อ ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
18	ผู้บริหารให้คำแนะนำและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความรู้ในการบริหารจัดการเงินของตนเองอย่างมีเหตุผลและมีการวางแผน	+1	0	+1	+0.67	สอดคล้อง
7. Happy Family ความสุขของครอบครัว						
19	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัวของครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ยืดหยุ่นและเข้าใจปัญหาครอบครัวของครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และความสุขในครอบครัวของครูบุคลากร	+1	+1	0	+0.67	สอดคล้อง
8. Happy Society ความสุขขององค์กร						
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุขและส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สร้างความผูกพันและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการเคารพและให้ความสำคัญกับทุกความคิดเห็นของครูและบุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการปัญหาและความขัดแย้งภายในองค์กรอย่างยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อรักษาความสุขในองค์กร	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ศุภวิชญ์ โชติธโนโยธิน
วัน เดือน ปี เกิด	12 กันยายน 2539
สถานที่เกิด	จังหวัดน่าน
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2562 ศษ.บ. (ภาษาไทย), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, จังหวัดเชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	301/270 ตำบลสันปูเลย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่
ผลงานตีพิมพ์	ศุภวิชญ์ โชติธโนโยธิน. (ผู้บรรยาย). (26 เมษายน 2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษา ตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 11 (หน้า 55-67). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
รางวัลที่ได้รับ	-