

ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2
THE ADMINISTRATORS SKILLS EFFECTING HAPPY WORKPLACE
IN SCHOOL UNDER UDON THANI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

จันทร์จิรา พรหมเมตตา^{1*}, วันทนา อมตาริยกุล² และ นวัตกรรม หอมสิน³
Janjira Prommetta^{1*}, Wantana Amatariyakul², and Nawattakorn Homsin³

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี 64 ถ.ทหาร ต.หมากแข้ง อ.เมืองอุดรธานี จ.อุดรธานี 41000^{1,2}
Udon Thani Rajabhat University, 64 Makkhang Sub – district, Mueang Udonthani District,
Udonthani Province 41000^{1,2}

*Corresponding author E – mail: j.janjira99@gmail.com

(Received: Feb 26, 2019; Revised: Jun 24, 2019; Accepted: Jun 29, 2019)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทักษะของผู้บริหาร 2) ศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา 4) สร้างสมการพยากรณ์ในการทำนายการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 316 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารในสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.229 – 0.839 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.963 และสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.303 – 0.772 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.950 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

³ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุข ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์ กันทางบวกในระดับสูงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) สมการพยากรณ์องค์กร แห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยมี ทักษะของผู้บริหารเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยการสื่อสาร (COM) ปัจจัยการประเมินผล (EVA) ปัจจัยทางการศึกษาและการสอน (EAT) ปัจจัยมโนภาพ (CON) ปัจจัยมนุษยสัมพันธ์ (INT) และ ปัจจัยเทคนิค (TEC) โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 90.10 เป็นดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = -0.244 + 0.421(\text{COM}) + 0.298(\text{EVA}) + 0.186(\text{PED}) + 0.134(\text{CON}) + 0.095(\text{INT}) - 0.071(\text{TEC})$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.437(\text{COM}) + 0.307(\text{EVA}) + 0.210(\text{PED}) + 0.176(\text{CON}) + 0.129(\text{INT}) - 0.103(\text{TEC})$$

คำสำคัญ: ทักษะของผู้บริหาร, องค์กรแห่งความสุข, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study the level of the administrators' skills, 2) to study the level of happy workplace in the institution, 3) to study the relationship between the skills of the school administrators and the happy organizations in educational institutions, and 4) to create predictive equations for predicting a happy workplace in educational institutions under the Office of Primary Education Service Area, Udon Thani District 2. The sample group were 316 teachers obtained by stratified random sampling. Data were collected by using a 5-level rating scale questionnaire which inquired about; 1) the skills of administrators in educational institutions. which the power of discrimination was between 0.229 – 0.839, confidence value equal to 0.963, and 2) happy workplace in educational institutions, which the power of discrimination was between 0.303 – 0.772 and confidence value of 0.950. The statistics used in data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The research found that; 1. Skills of school administrators under the Office of Primary Education Service Area, Udon Thani District 2, overall and each aspect were at a high level. 2. the happy workplace of educational institutions under the Office of Primary Education Service Area, Udonthani Region 2 overall and each aspects were at a high level. 3. Skills of school

administrators and happy workplace in educational institutions under the Office of Primary Education Service Area, Udon Thani Region 2, had a positive correlation with statistical significance at .014. Forecasting equation for happy workplace in educational institutions under the Office of Primary Education Service Area, Udon Thani District 2, with the skills of the executives as the best predictive variable were communication skill (COM), evaluation skill (EVA), educational and teaching skills (EAT), conceptual skill (CON), interpersonal skill (INT), and technical skill (TEC) with forecasting power of 90.10 percent were as followed:

Equation of raw score:

$$\hat{Y} = -0.244 + 0.421(\text{COM}) + 0.298(\text{EVA}) + 0.186(\text{PED}) + 0.134(\text{CON}) + 0.095(\text{INT}) - 0.071(\text{TEC})$$

Equation of standard score:

$$\hat{Z} = 0.437(\text{COM}) + 0.307(\text{EVA}) + 0.210(\text{PED}) + 0.176(\text{CON}) + 0.129(\text{INT}) - 0.103(\text{TEC})$$

KEYWORDS: Administrator Skills, Happy Workplace, School Administrator

บทนำ

“องค์กรแห่งความสุข” (Happy Workplace) คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว, 2559, น. 6) คนเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม คนทำงานมีความสุข เพราะมีสุขภาพกาย และจิตใจที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต ด้านการงาน เศรษฐกิจ และสังคม และนำไปสู่ความสุขในการทำงาน (แผนงานสุขภาพขององค์กร ภาคเอกชน, 2552, น. 12) องค์กรแห่งความสุข

เป็นรูปแบบการบริหารองค์กรที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน เพราะเป็นการพัฒนาที่สมดุล คือ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทั้งผลงาน และความสุขของพนักงาน รวมถึงนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของพนักงาน องค์กร และสังคม (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว, 2560, น. 9) ในยุคปัจจุบันที่สังคมตกอยู่ในสภาวะปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมที่ยากจะควบคุม รวมทั้งความก้าวหน้าในการสื่อสาร ทำให้โลกแคบลงเรื่อย ๆ สิ่งเหล่านี้ล้วนนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย สังคมตกอยู่ในสภาวะกดดันจะมุ่งพัฒนาเฉพาะองค์กร หรือมุ่งที่ผลงานอย่างเดียวไม่ได้ เพราะบุคลากรในองค์กรก็เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรนั้นพัฒนาไปได้ ประเทศไทยมีประชากรวัยทำงานกว่า 37.79

ล้านคน ถ้าพนักงานทำงานอย่างมีความสุขแล้ว ความเครียด อุบัติเหตุ และโรคจากการทำงาน ก็จะลดลงไปด้วย นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนไทยด้วย และผลลัพธ์อีกประการหนึ่งเป็นการส่งเสริมให้องค์กรมีความรับผิดชอบต่อพนักงาน ลูกค้า ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดสังคมสุขภาวะ พร้อมกับการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว, 2560, น.11) 1) ดังนั้น เพื่อที่องค์กรจะต้องอยู่ได้นานที่สุด จึงต้องปรับตัวให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เผชิญอยู่ และที่จะเข้ามาในอนาคต องค์กรจึงต้องมุ่งสู่ การสร้างความเข้มแข็งขององค์กรผ่าน การทำงานด้วยความสุข จุดเริ่มต้นขององค์กร แห่งความสุข คือการเพิ่มคุณค่าของคนให้เป็น คนสำคัญ เมื่อคนมีคุณค่ามากขึ้นเป็นคนสำคัญขององค์กร การพัฒนาคนจึงต้องสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ขององค์กร กระบวนการทั้งหมดเรา เรียกว่า กระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของ คนในองค์กร สิ่งแรกที่องค์กรต้องทำคือต้อง ปรับทัศนคติ เปลี่ยนมุมมองต่อคนขององค์กร เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ในการอยู่ร่วมกัน และการพัฒนาองค์กรให้มีความสุขจากการ มาทำงาน โดยการสร้างกระบวนการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงานที่ เหมาะสมกับรูปแบบ การดำเนินธุรกิจของแต่ละองค์กร เพื่อที่จะ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการอยู่ร่วมกัน ของคนในองค์กร นำไปสู่การเพิ่มศักยภาพ ในการดำเนินธุรกิจขององค์กร ทำให้องค์กร มีความสามารถพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทั้งหมดนี้ก็คือการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ของตนเอง เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีความยั่งยืน เป็นองค์กรที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์กรแห่งความสุขที่แท้จริง (แผนงาน สุขภาวะองค์กรภาคเอกชน, 2552, น. 31)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ให้ความหมายของการศึกษา ว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญ งามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอด ความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสาน ทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และมีจุดมุ่งหมาย ให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนา คนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถ อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยให้มี มาตรฐานหรือข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และเพื่อใช้เป็น หลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริม และกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพทางการศึกษา ให้ กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการ จัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไป ยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ให้ สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียน

การสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546, น. 2-24)

สถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้น การแข่งขันด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้นมากขึ้น สังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้นเป็นสภาพไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและจะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก อีกทั้งประเทศกำลังจะก้าวเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 การที่จะพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ควรวางรากฐานการพัฒนาคนให้สมบูรณ์ เริ่มตั้งแต่กลุ่มเด็กปฐมวัยที่ต้องการพัฒนาให้มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีทักษะทางสมอง ทักษะการเรียนรู้ และทักษะชีวิต เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพควบคู่กับการพัฒนาคนไทยในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม มีทักษะความรู้และความสามารถปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงรอบตัวที่รวดเร็วบนพื้นฐานของการมีสถาบันทางสังคมที่เข้มแข็งทั้งสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา สถาบันชุมชน และภาคเอกชนที่ร่วมกันพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีคุณภาพสูง อีกทั้งยังเป็นทุนทางสังคมสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, น. 65) กระทรวง

ศึกษาธิการจึงมีการปรับปรุงหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสาระภูมิศาสตร์ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม รวมทั้งเทคโนโลยีในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีจัดทำขึ้นสำหรับสถานศึกษาได้นำไปใช้เป็นกรอบและทิศทางในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนไทยทุกคน ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพด้านความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้จะช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้อย่างแท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, น. 1-3)

การที่จะพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามกรอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) ที่จะพัฒนาเด็กและเยาวชนไทยทุกคน ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพด้านความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น

ได้อย่างมีความสุขนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับพื้นฐานก่อนที่จะบุคคลเหล่านั้นจะไปดำรงชีวิตอยู่ในสังคมใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ผู้บริหารจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นหรือโดยอาศัยผู้อื่น มีความรู้ ความสามารถด้านศักยภาพ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ โดยมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงความรู้ ความเข้าใจ หรือประสบการณ์ออกมาในรูปของการกระทำให้งานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) และประสิทธิผล (Effective) โดยทำได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง หรือเป็นความชำนาญในการทำกิจกรรมได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว และถูกต้อง มีทักษะในการบริหาร อันได้แก่ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางการศึกษาและการสอน ทักษะด้านการสื่อสาร และทักษะด้านการประเมินผล เป็นต้น ซึ่งจะสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาหน่วยงานหรือสถานศึกษาของตนเองได้อย่างถูกต้องและถูกทิศทาง (Do the Right Things) อีกทั้งจะต้องเป็นผู้พัฒนา นโยบายมากกว่าเป็นผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ต้องอาศัย ภาวะผู้นำ (Leadership) สูงขึ้นมากกว่าที่อาศัยการสั่งการหรือใช้อำนาจบังคับที่ผ่านมา และเป็นสิ่งที่จะช่วยให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสภาพความเป็นจริงของหน่วยงานหรือท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556, น. 334) จึงจะสามารถบริหารสถานศึกษาของตนให้

ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ทันเวลา ที่กำหนดและทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันได้

ทั้งนี้ องค์การแห่งความสุขเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและนโยบายขององค์กรมีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน องค์กรมีระบบการจัดการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี มีกระบวนการสร้างสุขเชื่อมโยงกันก่อให้เกิดสุขภาพกายควบคู่สุขภาพใจ ส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์ขององค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์กร มีทั้งหมด 6 มิติ ประกอบด้วย 1) มิติสุขภาพ 2) มิติครอบครัว 3) มิติเศรษฐกิจ 4) มิติการทำงาน 5) มิติสังคมและสิ่งแวดล้อม 6) มิติปัญญา ผู้วิจัยเลือกใช้อำนาจแห่งความสุขตามแนวคิดบูรินทร์ เทพสาร (2557, น. 109) มาเป็นตัวแปรแทน เนื่องจากท่านมีการวิจัยเกี่ยวกับสถานศึกษาโดยการนำแนวคิดองค์กรแห่งความสุขมาใช้เป็นทฤษฎีในการประยุกต์ใช้ ซึ่งได้มีการสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขจากแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขอันได้แก่ แนวคิดองค์กรสุขภาวะ แนวคิดองค์กรรวม แนวคิดมนุษยนิยม แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา แนวคิดนิโอะฮิวแมนนิส และแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง อันได้มาซึ่งองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขที่กระชับและครอบคลุมบริบทสังคมในปัจจุบันที่บุคลากรในทุกองค์กรต้องการให้องค์กรของตนเป็นองค์กร

แห่งความสุข เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาวะที่ดี ควบคู่ไปกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน อีกทั้งแนวคิดของบวรในทฤษฎี เทพสาร เมืองคัมภีร์ที่เกี่ยวกับปัญญา ซึ่งงานวิจัยนี้ผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับสถานศึกษาและได้เก็บข้อมูลกับครู ซึ่งจะขาดองค์ประกอบนี้ไปไม่ได้เนื่องจากครู จะต้องเป็นผู้ที่ถ่ายทอดความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่ตนมีแก่ผู้เรียน หากขาดสติปัญญาแล้วก็ไม่อาจจะเป็นผู้ถ่ายทอดหรือสอนบุคคลอื่นได้ ผู้วิจัยจึงได้เลือกนำแนวคิดขององค์กรแห่งความสุขตามแนวคิดของบวรในทฤษฎี เทพสาร มาเป็นตัวแปรแทน

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานปรับปรุง พัฒนา และเป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการบริหารงานให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ทักษะการบริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการมีความรู้ความสามารถด้านศักยภาพ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ โดยมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงความรู้ ความเข้าใจ ออกมาในรูปของการกระทำให้งานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยทำได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง หรือเป็นความชำนาญในการทำกิจกรรมได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วและถูกต้อง โดย

วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์

หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ บางครั้งเรียกว่า ทักษะในการครองคน (ยึดหลักพรหมวิหาร 4) มีความเข้าใจผู้อื่น มีอารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใสเข้ากับคนได้ง่าย โดยผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการจูงใจ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันจะช่วยให้ผู้บริหารทำงานกับบุคคลหรือกลุ่มคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ปัจจัยด้านเทคนิค หมายถึง

พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ความรู้ กระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ วิธีทำ เทคนิคเฉพาะอย่างและการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ การฝึกจนเกิดความเชี่ยวชาญและมีความชำนาญในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งพร้อมทั้งมีความคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีในการทำกิจกรรม และผู้บริหารต้องศึกษาหาความรู้เรียนรู้เทคนิควิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

1.3 ปัจจัยด้านมโนภาพ หมายถึง

พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดเชิงรูปธรรม สามารถเข้าใจองค์กรได้อย่างลึกซึ้งว่าองค์กรโดยรวมมีลักษณะอย่างไร และเกี่ยวข้องกับส่วนย่อยต่าง ๆ ในองค์กรอย่างไร สามารถวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยขององค์กรได้ รวมไปถึงมองเห็นว่าภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นอย่างไร และ

เข้าใจได้ว่าการเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่ง จะมีผลกระทบถึงส่วนอื่นอย่างไรบ้าง สามารถคาดการณ์อนาคต วิเคราะห์ ประมวลผลและนำไปกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และวางแผนล่วงหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ปัจจัยทางการศึกษาและการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการถ่ายทอดและนำไปสู่ได้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจในการเรียนการสอนและความสามารถในการบริหารหลักสูตร เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษา ซึ่งจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้านการเรียนการสอนต้องเป็นผู้มีภูมิรู้และเป็นนักวิชาการที่ดี

1.5 ปัจจัยด้านการสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถสื่อสารความคิดและข้อมูลของตนสู่ผู้อื่น ซึ่งหมายถึงสามารถสื่อความในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การพูด การนำเสนอ การฟัง การอ่าน และการเขียน เป็นต้น เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจและทราบถึงสิ่งที่เป็นที่คาดหวังจากผู้ร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 ปัจจัยด้านการประเมินผล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการประเมินผล ซึ่งอาจประเมินได้โดยการออกแบบสอบถาม การสัมภาษณ์และการสังเกต ผู้บริหารจะต้องดำเนินการด้วยความยุติธรรม มีการกำหนดเกณฑ์หรือมาตรฐานในการประเมิน มีเป้าหมายการประเมินที่แน่นอน สามารถนำผลการวัดและประเมินผลมาพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

เพื่อให้เกิดผลเสริมแรงทางบวก และก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร

2. องค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและนโยบายขององค์กรโดยมีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน มีระบบการจัดการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี มีกระบวนการสร้างสุขเชื่อมโยงกัน ก่อให้เกิดสุขภาพกายควบคู่สุขภาพใจ ส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์ขององค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์กร ประกอบด้วย

2.1 มิติสุขภาพ หมายถึง บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีแผนประกันสุขภาพอื่น ๆ นอกเหนือ จากการทำประกันสังคม หรือสิทธิประกันสุขภาพขั้นพื้นฐาน มีสถานพยาบาลและเจ้าหน้าที่พยาบาลให้บริการการปฐมพยาบาลเบื้องต้นภายในองค์กร ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีเป็นประจำทุกปี มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีโภชนาการที่ดีได้เข้าร่วมโครงการการอบรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ เช่น มีวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับการกิน การนอนที่เหมาะสมกับวัยตนเองเพื่อป้องกันโรคอ้วน โรคความดัน และโรคหัวใจ มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสุขภาพจิตและผ่อนคลายความเครียด เช่น กิจกรรมการทำสมาธิ วิปัสสนากรรมฐาน การทำบุญตักบาตร การเข้าวัดฟังธรรม เป็นต้น มีจิตใจที่สงบ สุขภาพจิตดี

มีความสุข ไม่เครียดจากการทำงาน

2.2 มิติครอบครัว หมายถึง มีครอบครัวที่อบอุ่นได้รับการจัดสรรเวลาทำงานอย่างสมดุล สามารถเลิกงานตรงตามเวลาเพื่อได้ใช้เวลากับครอบครัว มีวันลาคลอดบุตร และวันลาเลี้ยงดูบุตร มีการมอบรางวัลให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่ทำหน้าที่เป็นพ่อ/แม่ดีเด่น มีการมอบทุนการศึกษาและช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการซื้ออุปกรณ์การศึกษาส่วนหนึ่งให้แก่บุตรของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการเชิญชวนให้ได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การแข่งขันกีฬา และการทำบุญ เป็นต้น มีการจัดสัมมนาหรือท่องเที่ยวประจำปีและสามารถนำครอบครัวไปพบปะสังสรรค์และร่วมทำกิจกรรมได้ มีการพิจารณาบุตร/หลาน หรือครอบครัวให้เข้าทำงานในองค์กรเป็นกรณีพิเศษ เพื่อให้บุคลากรได้อยู่ใกล้ชิดกับครอบครัว

2.3 มิติเศรษฐกิจ หมายถึง การที่บุคลากรมีรายได้เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี มีสวัสดิการหรือส่งเสริมให้บุคลากรครองครองชีพที่พออาศัย เช่น โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย มีหอพักสำหรับบุคลากร มีเงินค่าเช่าบ้านให้กับบุคลากร เป็นต้น ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารเงินส่วนบุคคล มีการเก็บออมเงินเพื่อใช้ในอนาคต มีการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย มีความพอประมาณ มีเหตุผลในการใช้เงิน ประหยัด/ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น/ลดละความฟุ้งเฟ้อในการดำรงชีพ มีความพร้อมเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์หรือ

กองทุนรวมเพื่อให้บุคลากรมีเงินสะสมและกักเงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำ และบุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารทางการเงิน เช่น การวางแผนการออม การจัดการชำระหนี้สิน การผ่อนชำระที่ยังเป็นภาระทุกประเภท และกฎหมายทางการเงิน

2.4 มิติการทำงาน หมายถึง บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการทำงาน ภาคภูมิใจในวิชาชีพ องค์การและผลลัพธ์ขององค์กร โดยมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม มีส่วนร่วมในการทำงานและแสดงความคิดเห็นในการทำงานทำงานเป็นทีม ทำงานอย่างเป็นระบบ เช่น มีโครงสร้างองค์กรชัดเจน บุคลากรมีการประสานงาน ไม่ซ้ำซ้อน มีความสุขในการทำงาน มีคุณค่าในการทำงาน มีการให้รางวัล/ยกย่องสำหรับบุคลากรที่ทำความดี/มีศีลธรรม มีความรู้ในการประกอบอาชีพ เข้าถึงการพัฒนาศักยภาพการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน เป็นต้น ในองค์กรมีอุปกรณ์ทำงานที่มีสภาพดี มีความทันสมัย และเพียงพอต่อการใช้งาน เช่น คอมพิวเตอร์ สัญญาณ Wifi พริ้นเตอร์ และเครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น

2.5 มิติสังคมและสิ่งแวดล้อม หมายถึง บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชนเพื่อสร้างความไว้วางใจ/สัมพันธภาพที่ดี/ความสามัคคีในหมู่คณะ ได้รับการยอมรับจากสังคม เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม มีจิตสำนึกและตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวม สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า มีการทำระบบการจัดการ

วัสดุเหลือใช้/อุปกรณ์สำนักงาน/ขยะ เพื่อส่งต่อให้มีการจัดการอย่างถูกวิธีหรือนำกลับมาใช้ได้อีก มีการใช้พลังงานธรรมชาติทดแทนการใช้ไฟฟ้าและน้ำมัน เช่น พลังงานแสงอาทิตย์ พลังงานจากลม และน้ำมันไบโอดีเซล เป็นต้น

2.6 มิติปัญญา หมายถึง บุคลากรมีการคิดเชิงบวก เช่น ไม่ดูถูกผู้อื่น มองโลกในแง่ดี มองปัญหาเป็นเรื่องท้าทาย เป็นต้น มีความเข้าใจความหลากหลาย และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีความสุข คิดอย่างเป็นระบบ คิดอย่างรอบคอบ คิดอย่างมีวิจารณญาณ มีความสามารถในแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และถูกต้อง สามารถเชื่อมโยงความรู้นำมาประยุกต์ใช้ได้ แสวงหาความรู้ใหม่ ตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรม คิดเชิงสร้างสรรค์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน
2. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ทักษะ สามารถทำนายการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 จำนวน 1,584 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของทิตยสิริ กาญจนวาสี และศิริชัย กาญจนวาสี (2559, น. 168) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 316 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นคำถามแบบสำรวจรายการ (Checklist) เพื่อทราบถึงตัวแปรอิสระที่กำหนดไว้ในการศึกษา คือ เพศ ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา จากการสังเคราะห์ทักษะของผู้บริหาร 6 ทักษะ คือ ปัจจัยมนุษย์สัมพันธ์ ปัจจัยเทคนิค ปัจจัยมโนภาพ ปัจจัยทางการศึกษาและการสอน ปัจจัยสื่อสาร และปัจจัยการประเมินผล โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข 6 มิติสุขภาวะ ได้แก่ มิติสุขภาพ มิติครอบครัว มิติเศรษฐกิจ มิติการทำงาน มิติสังคมและสิ่งแวดล้อม และมิติปัญญา โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือและสร้างแบบสอบถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา แล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้องสมบูรณ์

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ด้านการวัด และการประเมินผล จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง

แบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม เลือกเฉพาะข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 นำมาใช้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.60 นั้น ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง (วรรณิแกมเกตุ, 2555, น. 221)

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 30 คน แล้วนำไปตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามในตอนที่ 2 ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .950 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .303 – .772 และตอนที่ 3 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .963 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .229 – .839

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับจริง เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอลงหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

2. ส่งหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 2 และแบบสอบถามไปยัง

สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยทางไปรษณีย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล และขอให้ทางโรงเรียนส่งแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์ภายใน 2 สัปดาห์

3. ตรวจสอบแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน ประสานงานไปยังโรงเรียนที่ยังไม่ได้ส่งแบบสอบถามคืนให้แก่ผู้วิจัย

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีแจกแจงความถี่ และร้อยละ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

ทักษะของผู้บริหาร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ (INT)	4.10	0.58	มาก
2. ปัจจัยด้านเทคนิค (TEC)	4.19	0.61	มาก
3. ปัจจัยด้านมโนภาพ (CON)	4.10	0.55	มาก
4. ปัจจัยทางการศึกษาและการสอน (EAT)	4.12	0.48	มาก
5. ปัจจัยด้านการสื่อสาร (COM)	4.16	0.44	มาก
6. ปัจจัยด้านการประเมินผล (EVA)	4.16	0.43	มาก
รวมเฉลี่ย (ADM)	4.14	0.42	มาก

จากตาราง 1 พบว่าทักษะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยปัจจัยด้านเทคนิค มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.19$) รองลงมาเป็นปัจจัยด้านการสื่อสารและปัจจัย

และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ด้วยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะผู้บริหารสถานศึกษา มีผลการศึกษาดังตารางที่ 1

ด้านการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ($\bar{x} = 4.16$) ส่วนปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์และปัจจัยด้านมโนภาพมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{x} = 4.10$)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์กรแห่งความสุข มีผลการศึกษาดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์การแห่งความสุขของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

องค์การแห่งความสุข	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มิติสุขภาพ (HBO)	4.08	0.56	มาก
2. มิติครอบครัว (HFA)	4.30	0.50	มาก
3. มิติเศรษฐกิจ (HEC)	4.19	0.55	มาก
4. มิติการทำงาน (HWO)	4.02	0.66	มาก
5. มิติสังคมและสิ่งแวดล้อม (HSO)	4.10	0.63	มาก
6. มิติปัญญา (HWI)	4.21	0.54	มาก
รวมเฉลี่ย (HWP)	4.15	0.42	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าองค์การแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีมิติครอบครัวมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.30$) รองลงมาเป็นมิติปัญญามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 4.21$) ส่วนมิติการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 4.02$)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัด

ตารางที่ 3 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

ตัวแปร	INT	TEC	CON	EAT	COM	EVA	HWP
INT	1.000	.743**	.623**	.533**	.604**	.443**	.674**
TEC		1.000	.676**	.503**	.603**	.516**	.639**
CON			1.000	.469**	.552**	.553**	.696**
EAT				1.000	.474**	.690**	.729**
COM					1.000	.564**	.823**
EVA						1.000	.799**
HWP							1.000

P value < .01

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มีผลการศึกษาดังตารางที่ 3 และมีสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

INT แทน ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์
TEC แทน ปัจจัยด้านเทคนิค
CON แทน ปัจจัยด้านมโนภาพ
EAT แทน ปัจจัยทางการศึกษาและการสอน
COM แทน ปัจจัยด้านการสื่อสาร
EVA แทน ปัจจัยด้านการประเมินผล
HWP แทน องค์การแห่งความสุขโดยรวม

จากตารางที่ 3 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ทั้ง 6 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ (INT) ปัจจัยด้านเทคนิค (TEC) ปัจจัยด้านมโนภาพ (CON) ปัจจัยทางการศึกษาและการสอน (EAT) ปัจจัยด้านการสื่อสาร (COM) และปัจจัยด้านการประเมินผล (EVA) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ในระดับสูงมาก คือ ปัจจัยด้านการสื่อสาร (COM) ($r = 0.823$) และในระดับสูง ได้แก่ ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ (INT) ปัจจัยด้านเทคนิค (TEC)

ปัจจัยด้านมโนภาพ (CON) ปัจจัยทางการศึกษาและการสอน (EAT) และปัจจัยด้านการประเมินผล (EVA) ($r = 0.674, 0.639, 0.696, 0.729$ และ 0.799 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $.01$ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกัน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.443 ถึง 0.743 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 0.80 จึงทำให้ไม่เกิดปัญหาภาวะความสัมพันธ์เชิงพหุคูณ (Multicollinearity)

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

ตารางที่ 4 ค่าคงที่ของตัวแปรที่เป็นตัวพยากรณ์สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าสู่สมการถดถอย

ทักษะของผู้บริหาร	b	S.E.b	β	t	Sig
ค่าคงที่ (a)	-.244	.084		-2.922	.004
ปัจจัยด้านการสื่อสาร (COM)	.421	.024	.437	17.344	.000
ปัจจัยด้านการประเมินผล (EVA)	.298	.027	.307	11.021	.000
ปัจจัยทางการศึกษาและการสอน (EAT)	.186	.023	.210	7.970	.000
ปัจจัยด้านมโนภาพ (CON)	.134	.020	.176	6.655	.000
ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ (INT)	.095	.022	.129	4.382	.000
ปัจจัยด้านเทคนิค (TEC)	-.071	.021	-.103	-3.442	.001
Multiple R = .949 $R^2 = .901$ Adjusted $R^2 = .899$ S.E. = .134					

P value < .01

จากตารางที่ 4 พบว่าตัวแปรเกนส์ขึ้นอยู่กับตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยด้านการสื่อสาร (COM) ปัจจัยด้านการประเมินผล (EVA) ปัจจัยทางการศึกษาและการสอน

(EAT) ปัจจัยด้านมโนภาพ (CON) ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ (INT) และปัจจัยด้านเทคนิค (TEC) เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ได้สมการพยากรณ์องค์กรแห่ง

ความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2
ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = -0.244 + 0.421(COM) + 0.298(EVA) + 0.186(EAT) + 0.134(CON) + 0.095(INT) - 0.071(TEC)$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.437(COM) + 0.307(EVA) + 0.210(EAT) + 0.176(CON) + 0.129(INT) - 0.103(TEC)$$

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและนำค่าสถิติต่าง ๆ
มาสร้างสมการพยากรณ์องค์กรแห่งความสุขใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า

1. ถ้าปัจจัยด้านการสื่อสาร (COM)
เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้องค์กรแห่ง
ความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2
เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่เพิ่มขึ้น เท่ากับ
0.437 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ
ให้คงที่

2. ถ้าปัจจัยด้านการประเมินผล (EVA)
เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้องค์กรแห่ง
ความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2
เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่เพิ่มขึ้น เท่ากับ
0.307 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ
ให้คงที่

3. ถ้าปัจจัยทางการศึกษาและการสอน
(PED) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้องค์กร
แห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต

2 เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่เพิ่มขึ้น เท่ากับ
0.210 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ
ให้คงที่

4. ถ้าปัจจัยด้านมโนภาพ (CON)
เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้องค์กร
แห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
เขต 2 เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่เพิ่มขึ้น เท่ากับ
0.176 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปร
อื่น ๆ ให้คงที่

5. ถ้าปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ (INT)
เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้องค์กร
แห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
เขต 2 เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่เพิ่มขึ้น เท่ากับ
0.129 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปร
อื่น ๆ ให้คงที่

6. ถ้าปัจจัยด้านเทคนิค (TEC) เพิ่มขึ้น 1
หน่วยมาตรฐาน จะทำให้องค์กรแห่งความสุข
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2
เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ลดลง เท่ากับ
-0.103 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปร
อื่น ๆ ให้คงที่

จากสมการถดถอยในรูปคะแนน
มาตรฐานสามารถเรียงลำดับตามสมการ
พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานหรือทักษะ
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการสื่อสาร (COM)
2. ปัจจัยด้านการประเมินผล (EVA)

3. ปัจจัยทางการศึกษาและการสอน (EAT)

4. ปัจจัยด้านมโนภาพ (CON)

5. ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ (INT)

6. ปัจจัยด้านเทคนิค (TEC)

ดังนั้น ทักษะของผู้บริหารทั้ง 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านการประเมินผล ปัจจัยทางการศึกษาและการสอน ปัจจัยด้านมโนภาพ ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์และปัจจัยด้านเทคนิค เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดสามารถพยากรณ์องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ได้ร้อยละ 90.10

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มีทักษะในการบริหาร คือ การมีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญและความเชี่ยวชาญ สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานนั้นให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) และประสิทธิผล (Effective) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิโรจน์ สารัตนะ (2555, น. 3)

กล่าวว่า ทักษะทางการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงความรู้ ความเข้าใจออกมาในรูปของการกระทำ และสอดคล้องกับแนวคิดของแพรวดา สอนองพันธ์ (2557, น. 24) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ความรู้ความสามารถด้านศักยภาพ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาได้โดยการเรียนรู้และฝึกฝน แสดงออกในรูปการกระทำในการนำเอาทรัพยากร ปัจจัยทางการบริหารมาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมไปถึงสอดคล้องกับแนวคิดของมณีรัตน์ คำจำปา (2558, น. 28) กล่าวว่า ทักษะผู้บริหาร หมายถึง ความชำนาญของผู้บริหารในการบริหารจัดการให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติกิจกรรม ๗ การควบคุมการดำเนินงาน การทำงาน การนำเอากลยุทธ์และกระบวนการต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร โดยทักษะเหล่านี้ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลและสามารถฝึกฝนทักษะเหล่านี้ขึ้นมาได้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญนกรวีร์ เศวตวงศ์สกุล (2555) ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารโดยภาพรวมมีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัย

ของเสาวภา พรเสนาะ (2556) ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย ผลการวิจัยพบว่าทักษะของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก รวมทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรพิมล คุ่มกล้า (2559) ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าทักษะของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ได้กำหนดนโยบายการบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นให้สถานศึกษาในสังกัดเป็นองค์กรแห่งความสุข มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ก่อให้เกิดสุขภาพกายควบคู่สุขภาพใจ ส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2556, น. 22) ให้ความหมายว่า องค์กรที่มีระบบการจัดการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่ดีมีกระบวนการสร้างสุขเชื่อมโยงกัน ก่อให้เกิด

สุขภาพกายควบคู่สุขภาพใจ ส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์ขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของบุษกร วัฒนบุตร (2558, น. 65-77) ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีคุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์กร รวมไปถึงสอดคล้องกับแนวคิดของชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2560, น. 23) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วยคนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ การสร้างองค์กรแห่งความสุขจึงต้องดำเนินการพัฒนาทั้ง 3 ด้าน จะพัฒนาเฉพาะด้านความสุขของพนักงานอย่างเดียวไม่ได้

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทรพร ปานคล้า (2557) ศึกษาเรื่องการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และยังสอดคล้องกับ เต็นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558) ที่ศึกษาวิจัย

เรื่อง องค์การแห่งความสุขของโรงเรียน ศรีบุญยานนท์ โดยผลการวิจัยพบว่า องค์การแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวีณา ไชยแสนย์ (2558) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์การแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม โดยผลการวิจัยพบว่า องค์การแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวก เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 โดยมีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการประเมินผล และทักษะด้านการสื่อสาร มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับองค์การแห่งความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของ มณีรัตน์ คำจำปา (2558, น. 28) ที่กล่าวว่า ความชำนาญของผู้บริหารในการบริหารจัดการให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติตามกิจกรรมการควบคุมการดำเนินงาน การนำเอากลยุทธ์และกระบวนการต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร โดยทักษะเหล่านี้สามารถฝึกฝนทักษะเหล่านี้ขึ้นมาได้ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพิสมัย สิมสีพิมพ์

(2552) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี โดยผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาในระดับสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนำไทย ชัยปัญหา (2560) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนานักเรียนสู่คนไทย 4.0 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่าผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนานักเรียนสู่คนไทย 4.0 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์องค์การแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยใช้ทักษะของผู้บริหารเป็นตัวพยากรณ์ พบว่า มี 6 ทักษะ ได้แก่ ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านการประเมินผล ปัจจัยทางการศึกษาและการสอน ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ และปัจจัยด้านเทคนิค เป็นทักษะที่ส่งผลต่อองค์การแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .949 สามารถพยากรณ์องค์การแห่งความสุข

ได้ร้อยละ 90.1 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่กำหนดไว้ว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ทักษะ สามารถทำนายการเป็น องค์การแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรดิตถ์ เขต 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 มีทักษะในการ บริหารงานมีความสามารถในการใช้ศาสตร์ และศิลป์ในการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นหรือโดย อาศัยผู้อื่น ให้การดำเนินงานบรรลุจุดมุ่งหมาย ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) และ ประสิทธิภาพ (Effective) โดยอาศัยกระบวนการ และทรัพยากรทางการบริหารเป็นปัจจัย อย่างประหยัดและให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่มุ่งเน้น ให้สถานศึกษาในสังกัดเป็นองค์กรแห่งความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของจินดารัตน์ โพธิ์นอก (2557, น. 25) ให้ความหมายว่า หน่วยงาน สถานประกอบการสถานศึกษา ที่ทำงาน ที่ม ีความมั่นคงก้าวหน้าตามจุดประสงค์ของภารกิจ คนในองค์กรทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ และตั้งใจทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศ เกื้อหนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดีและทุกคน ทุกระดับในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ รวมถึงสอดคล้องกับแนวคิดของ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ จุลยวรรณ ดวงโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี (2556, น. 7-8) ให้ความหมายว่า องค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) หมายถึงกระบวนการพัฒนาคนในองค์กร อย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความ

พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรสู่ การเติบโตอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัย ของชนิสรา ร่มเชื่อน (2559) ศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะของเมืองพัทยา พบว่า เมืองพัทยาคือองค์กรสุขภาวะ อยู่ใน ระดับมีความสุข (Happy) ปัญหา อุปสรรคใน การดำเนินงาน คือ ความไม่ชัดเจนของหลัก และวิธีการในการเบิกจ่ายงบประมาณ ในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ความไม่พร้อม และไม่เข้าใจของพนักงานบางกลุ่ม การสื่อสาร ภายในองค์กร และขาดการมีส่วนร่วมจาก พนักงานเมืองพัทยาในการเข้าร่วมโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่วนราชการหรือเมืองพัทยา ดำเนินการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานยังขาด แรงจูงใจในการที่จะดึงดูดให้เข้าร่วมกิจกรรม ผลการศึกษาแนวทางในการสร้างองค์กรสุข ภาวะเมืองพัทยา พบว่า ควรมีการกระจาย อำนาจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานทุกระดับ และสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยมีหัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชา ทุกระดับ อำนาจความสะดวก กำกับ ติดตาม อย่างใกล้ชิด มีการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ให้พนักงานเมืองพัทยา ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน เกิดความรักความสามัคคีภายใน องค์กร สร้างสภาพแวดล้อม ในการทำงานให้ น่าอยู่ น่าทำงาน เน้นเรื่องความเป็นระเบียบ และความสะอาด มีมุมสำหรับ การพักผ่อน อย่างเพียงพอ ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงาน ได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง ในเรื่องของ การอบรมหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และ ควรมีมาตรการในเรื่องค่าตอบแทน และความมั่นคง ในอาชีพ เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ (โบนัส)

การบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างที่ทำงาน มาแล้ว
หลายปีให้เป็นพนักงานประจำหรือข้าราชการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัย ไปใช้

1. ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหาร
สถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กร
แห่งความสุข ดังนั้นผู้บริหารอาจพัฒนาตนเอง
ให้มีทักษะการบริหารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ ให้มี
ค่าเฉลี่ยเพิ่มมากขึ้นเพิ่มมากขึ้นหรือให้ทักษะที่
อยู่ในระดับมากอยู่ระดับมากที่สุดเพื่อจะส่งผล
ต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

2. ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหาร
สถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กร
แห่งความสุข ดังนั้นผู้บริหารอาจพัฒนาตนเอง
ให้มีทักษะการบริหารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ให้มี
ค่าเฉลี่ยเพิ่มมากขึ้นหรือให้ทักษะที่อยู่ในระดับ

มากอยู่ในระดับมากที่สุดเพื่อจะส่งผลต่อการ
พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขเพิ่ม
มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติม
เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข
ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยอาจ
ศึกษาเพิ่มเติมถึงตัวแปรอื่นที่สัมพันธ์กับองค์กร
แห่งความสุข

2. ควรมีการทำวิจัยและพัฒนา
แนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยการใช้ทักษะ
ของผู้บริหารในด้าน ทักษะด้านเทคนิค ทักษะ
ด้านการประเมินผล และทักษะด้านการสื่อสาร
โดยจัดทำเป็นคู่มือการเป็นองค์กรแห่งความสุข
จากทักษะดังกล่าวให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
วิทยาศาสตร์ และสาระภูมิศาสตร์ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และ
วัฒนธรรม (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน.
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2556). *ก้าวไปสู่องค์กรสุขภาวะ ก้าวไปเป็น Happy Workplace ความรู้สำหรับ
นักสร้างสุข*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- จันทร์ทร ปานคล้า. (2557). *การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กร
แห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร)*.
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2557). *องค์กรแห่งความสุข*. สืบค้นจาก [http://www.dailynews.co.th/
article/217512](http://www.dailynews.co.th/article/217512)

- ชนิสรา รมเชื้อน. (2559). *แนวทางการสร้างองค์การสุขภาวะของเมืองพัทยา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัย
บูรพา).
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ จุลัยวรรณ ดวงโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี. (2556). *มาสร้างองค์การ
แห่งความสุขกันเถอะ*. นนทบุรี: สองขาครีเอชั่น จำกัด.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว. (2559). *มาสร้างองค์การแห่งความสุขกัน
เถอะ*. กรุงเทพฯ: แอทไฟร์พริ้นท์.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว. (2560). *องค์การแห่งความสุข 4.0*.
กรุงเทพฯ: แอทไฟร์พริ้นท์.
- เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย. (2558). *องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์*. กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิพย์ศิริ กาญจนวาสี และศิริชัย กาญจนวาสี. (2559). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ:
บริษัททริปีการพิมพ์และตรายางจำกัด.
- นำไทย ชัยปัญญา. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับพัฒนานักเรียนสู่คนไทย 4.0 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม).
- บุญวรวิทย์ เศวตวงศ์สกุล. (2555). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนครศรีธรรมราช เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครศรีธรรมราช).
- บุรินทร์ เทพสาร. (2557). *ยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่
การเป็นองค์กรแห่งความสุข*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขา
วิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- บุษกร วัฒนบุตร. (2558). *องค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิต*. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์
ปริทรรศน์*, 4(1), 65-77.
- แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. (2552). *คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. กรุงเทพฯ:
แอทไฟร์พริ้นท์.
- พิสมัย สิมสีพิมพ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพ
งานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
(วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุดรธานี).*

- พรพิมล คุ่มกล้า. (2559). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร มหาวิทยาลัยปทุมธานี).
- แพรวดาว สอนง้วน. (2557). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- มณีรัตน์ คำจำปา. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: อักษรพัฒนา.
- วรรณิ แกมเกตุ. (2555). วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- เสาวภา พรสนะ. (2556). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- สุวิณา ไชยแสนย์. (2558). องค์การแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม. วารสารการเมืองการปกครอง, 6(1), 167 – 183.

