ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

The Factors of School Administration Affecting the Happiness In Work of Teachers Under the Office of Udonthani Primary Educational Service Area

อรุณรุ่ง ศุขเทวา[1]*
Aroonrung Sooktewa
สุนิสา วงศ์อารีย์[1]
Sunisa Wongaree
พนายุทธ เชยบาล[1]
Panayuth Choeybal

Received : 24 July 2025
Revised : 24 December 2025
Accepted : 27 December 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู 2) ศึกษาระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครู 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู และ 5) สร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 363 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.948 และ 0.949 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 20 ตัวชี้วัด 2) ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ระดับความสุขในทำงานของครู อยู่ในระดับมาก 4) ปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กัน 5) สมการพยากรณ์ ได้อำนาจพยากรณ์ร้อยละ 62.00 โดยมีสมการดังนี้ สมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ $\hat{Y}$ = 1.960 + .401(X_4) + .311(X_1) - .126(X_3) และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}$ = .534(X_4) +.460(X_1) - .157(X_3)

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา; สถานศึกษา; ความสุขในการทำงานของครู; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

[1] สาขาวิชาการบริการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
* Corresponding author, E-mail: 64120605103@udru.ac.th

Abstarct

The purposes of this research were to 1) study the components and indicators of school administration factors affecting teachers' happiness at work 2) study the level of educational institution administration factors, 3) study the level of happiness in teachers working lives, 4) study the relationship between factors of schools administration of schools and happiness at work of teachers and 5) construct a forecasting equation of the factors of personnel administration of educational institutions that affect happiness at work of teachers. The sample consisted of 363 teachers using a simple random sampling method. The research tool was a 5-point estimation scale questionnaire with 0.948 and 0.949 confidence levels, respectively. The statistics used to analyze the data included the frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The results of the research showed the following: 1) School administration factors of schools had 4 elements, 20 indicators. 2) The overall level of school administration factors was at a high level 3) Teachers' happiness at work was at a high level 4) Factors in School administration of schools with happiness in teachers' work under the office of Udon Thani Primary Educational Service Area have a relationship. 5) The prediction equations. The prediction power is 62.00%. The predictive equation of the raw scores: $\hat{Y} = 1.960 + .401(X_4) + .311(X_1)$ and the predictive equation of the standard score: $\hat{Z} = .534(X_4) + +.460(X_1) - .157(X_3)$

Keywords: The factors of school administration; School; The happiness in work of teachers; Udon Thani Primary Educational Service Area

[1] Department of Educational Administration, Graduate, Udon Thani Rajabhat University
[*] Corresponding author, E-mail: 64120605103@udru.ac.th

บทนำ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล ทำให้ภารกิจอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานปรับเปลี่ยนไป ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการได้ให้อำนาจในการบริหารจัดการ ทั้งด้านงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และ การบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง โดยให้อำนาจแก่สถาบันการศึกษาในการทำงานส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนใน 4 ด้าน คือ ด้านงานวิชาการ งานงบประมาณ งานการบริหารงานบุคคล และด้านงานการบริหารทั่วไป (Ministry of Education, 2019) ความซับซ้อนขององค์กร ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ผู้บริหารต้องตระหนักถึงกลยุทธ์การพัฒนาองค์กร ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองยุทธศาสตร์องค์กรเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่บ่งชี้ความสำเร็จขององค์กร เพราะฉะนั้น ผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับกลยุทธ์ เพื่อที่ผู้บริหารหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบจะได้นำหลักการและแนวคิดไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป (Mongkolwanit, 2011) การบริหารงานบุคคล ถือเป็นหัวใจหลักของการบริหาร ไม่ว่าองค์กรใดหากมีการบริหารงานบุคคลที่ดีองค์กรนั้นจะเติบโต และประสบความสำเร็จได้ เพราะงานทุกอย่างจะมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับคนที่ได้รับมอบหมายงาน การพัฒนาบุคลากรจะช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากเทคโนโลยีการทำงานในโลกปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงและซับซ้อนขึ้นเรื่อย ๆ ไม่ว่าเทคโนโลยีและความรับผิดชอบจะเปลี่ยนไปอย่างไร การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังคงเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ โดยนำกระบวนการต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยรู้จักแสวงหาและคัดเลือกครูเข้ามาทำงานอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งรู้จัก การผลักดันให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่และพึงพอใจในงานนั้น ๆ อีกด้วย และยังเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีระหว่างสมาชิกกับองค์กร ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคคลเพื่อให้ได้คนดีมีความสามารถ มีความทุ่มเท และมีความสุขในการทำงาน (Pikulthap, 2015)

อนึ่ง ความสุขของคนทำงานในองค์กรมีความสำคัญมาก เพราะจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ ทุกคนต้องการมีความสุขซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของธรรมชาติมนุษย์ ความสุข คือ ภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางปัญญา และทางสังคม เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุลเรียกว่า สุขภาวะ ส่วนความสุขในการทำงาน เป็นการรับรู้หรืออารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจชอบและศรัทธาในสิ่งที่ทำ (Chalongboon, 2013) ซึ่งความสุข ในการทำงานถือเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์การพึงประสงค์จะได้รับ ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงระดับพนักงาน เพราะในแต่ละวันคนส่วนใหญ่ใช้เวลาไปกับการทำงานและอยู่ในที่ทำงานมีปัจจัยหลายประการที่เป็นปัจจัยในการสร้างให้คนในองค์การมีความสุขได้ องค์การที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวผลักดัน ก็คือ ปัจจัยแห่งความสุข “คนทุกคนต้องการความสุข ไม่ว่าจะเป็นที่บ้าน ที่ทำงาน หรือที่ไหน” เพราะเมื่อผู้คนมีความสุข มันทำให้พวกเขามีแนวโน้มที่จะทำในสิ่งที่ดีต่อตนเองและผู้อื่นมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามที่องค์การพึงให้เป็นเพราะทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นทรัพยาก รที่สำคัญกับองค์การ การที่บุคลากรจะมีประสิทธิภาพนั้นบุคลากรต้องมีความสุข องค์การจึงต้องมีการใส่ใจในปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากร (Sukkhapai, 2015) ดังนั้น ความสุขของคนทำงาน คือ ประสบการณ์และความรู้สึกที่ตนเองได้รับการสรรเสริญและยอมรับจากบุคคลอื่น การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและการได้รับความปลอดภัยจาก การทำงาน ซึ่งถ้าคนทำงานได้รับ สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข (Kittisuksatit et al, 2012)

ทั้งนี้ การบริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การมีความสุขในการทำงานของสมาชิกในองค์การ ซึ่งมนุษย์ทุกคนต่างก็ต้องการมีชีวิตที่ดีสมบูรณ์ด้วยปัจจัย 4 ซึ่งการทำงานถือได้ว่าเป็นวิธีการอันดับแรกที่จะนำมาซึ่งทรัพยากรเหล่านั้น การทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตที่จะส่งผลต่อความสุข เพราะฉะนั้นจึงเกิดองค์กรแห่งความสุข Happy Workplace ขึ้นเพื่อเป็นแนวคิดหลักที่จะมุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลัก คือ คนทำงานในองค์กร โดยมีการส่งเสริมและพัฒนานโยบาย มีการสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมสุขภาพชีวิตคนทำงานด้วย จึงอาจกล่าวได้ว่า เมื่อคนทำงาน

ในองค์กรมีความสุขย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน จะส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน (Thai Health Promotion Foundation, 2009) ในปัจจุบันการเสริมสร้างการทำงานอย่างมีความสุขได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำงานแล้วรู้สึกมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ซึ่งเอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Chalongboon, 2013) และในการพัฒนาองค์กรสามารถบูรณาการ โดยครอบคลุมถึงโครงสร้าง และวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพของระบบงาน คน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้เป็นสถานที่ทำงานที่ศักยภาพเข้มแข็ง มีการพัฒนาที่ยั่งยืน มีภาพลักษณ์องค์กรที่ดีในสังคม สามารถเป็นแบบอย่างมุ่งสู่ความเป็นสากล และการอยู่รอดในสังคมได้ (Prueksanan, 1999)

จากเหตุผลดังที่ได้กล่าวถึง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน หน่วยงานการศึกษา ที่จะนำสารสนเทศดังกล่าว ไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารสถานศึกษานำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
3. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
5. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ออกแบบการวิจัยแบบเชิงสำรวจเป็นลำดับ (Sequential Exploratory Design) ประกอบด้วย ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ (Qualitative Methods) และระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Methods) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแบบปฏิบัติการที่เป็นเลิศของปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี มีการดำเนินงาน ดังนี้

1. การสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัดปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาแบบปฏิบัติการที่เป็นเลิศของปัจจัยการบริหารสถานศึกษา ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี (Purposive Selection)

3. เครื่องมือในการวิจัย เครื่องมือในการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างตายตัว (Unstructured Interview) กล่าวคือ ผู้วิจัยกำหนดประเด็นคำถามหลักไว้ส่วนหนึ่ง และผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้สัมภาษณ์ด้วยตนเองสามารถตั้งคำถามขึ้นในระหว่างการดำเนินการสัมภาษณ์ แล้วนำประเด็นที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา มาเป็นข้อมูลในการสร้างเป็นแบบสอบถามในระยะที่ 2 ต่อไป

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลปฏิบัติการเป็นเลิศด้านปัจจัยการบริหารสถานศึกษา

5. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ นำไปจำแนกข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ตามประเด็นเอกสารที่เกี่ยวข้อง วิธีการศึกษา ขอบเขตการวิจัย วัตถุประสงค์ และข้อค้นพบที่สำคัญเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา แล้วนำไปตรวจสอบกับบุคคลแวดล้อมของแหล่งข้อมูลอีก 3 คน เพื่อเปรียบเทียบและตรวจสอบความแน่นอนของข้อมูล (Data Triangulation) และนำข้อมูลที่วิเคราะห์แล้วไปสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 การยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดโดยผู้เชี่ยวชาญ มีการดำเนินการ ดังนี้

1. เครื่องมือในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนที่ 2 นี้ เป็นแบบยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดปัจจัยการบริหารสถานศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาเพื่อยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดปัจจัยการบริหารสถานศึกษาอีกครั้ง และปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอแนะ นำไปสู่การสร้างแบบสอบถาม การวิจัยในระยะที่ 2

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการจัดส่งแบบยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดปัจจัยการบริหารสถานศึกษา ให้กับผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเองและติดต่อรับแบบยืนยันคืนด้วยตนเอง

3. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินยืนยันของผู้เชี่ยวชาญ โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินยืนยันของผู้เชี่ยวชาญที่เห็นด้วย ร้อยละ 50.00 ขึ้นไป ถือว่าองค์ประกอบและตัวชี้วัดการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาใช้ได้

ระยะที่ 2 ศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

การวิจัยในระยะที่ 2 ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ปีการศึกษา 2565 จำนวน 6,365 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ประจำปี 2565 จำนวน 363 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากแบ่งสัดส่วนตามจำนวนประชากร จำแนกครูผู้สอนตามอำเภอเป็น 20 อำเภอ

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_1) 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_2) 3) ด้านภาวะผู้นำ (X_3) และ 4) ด้านบุคลากร (X_4)

ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ความสุขในการทำงานของครู จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) (Y_1) 2) ความรักในงาน (Love of the Work) (Y_2) 3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) (Y_3) และ 4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) (Y_4)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาและความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยแบ่งเครื่องมือออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 4 ด้าน และตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของครู 4 องค์ประกอบ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ โดยกำหนดระดับเป็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ด้วยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Index of Item-objective Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มี IOC ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 นำมาใช้ จำนวนทั้งหมด 20 ข้อ จากนั้นผู้วิจัยนำเครื่องมือไปทดลอง

ใช้ (Tryout) กับประชากรกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี แล้วหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) คำนวณโดยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS) และกำหนดความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป ของแบบสอบถาม โดยตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษา มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.948 และตอนที่ 3 การศึกษาความสุขในการทำงานของครู มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.949

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 363 ฉบับ ทาง Google Form พร้อมด้วยหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยถึงกลุ่มตัวอย่าง และได้รับการตอบแบบสอบถามคืน จำนวน 363 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาผลการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ โดยใช้วิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับบรรยากาศองค์การ และระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์

3. การวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์

4. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาและความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และใช้เกณฑ์การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วแปลความหมาย

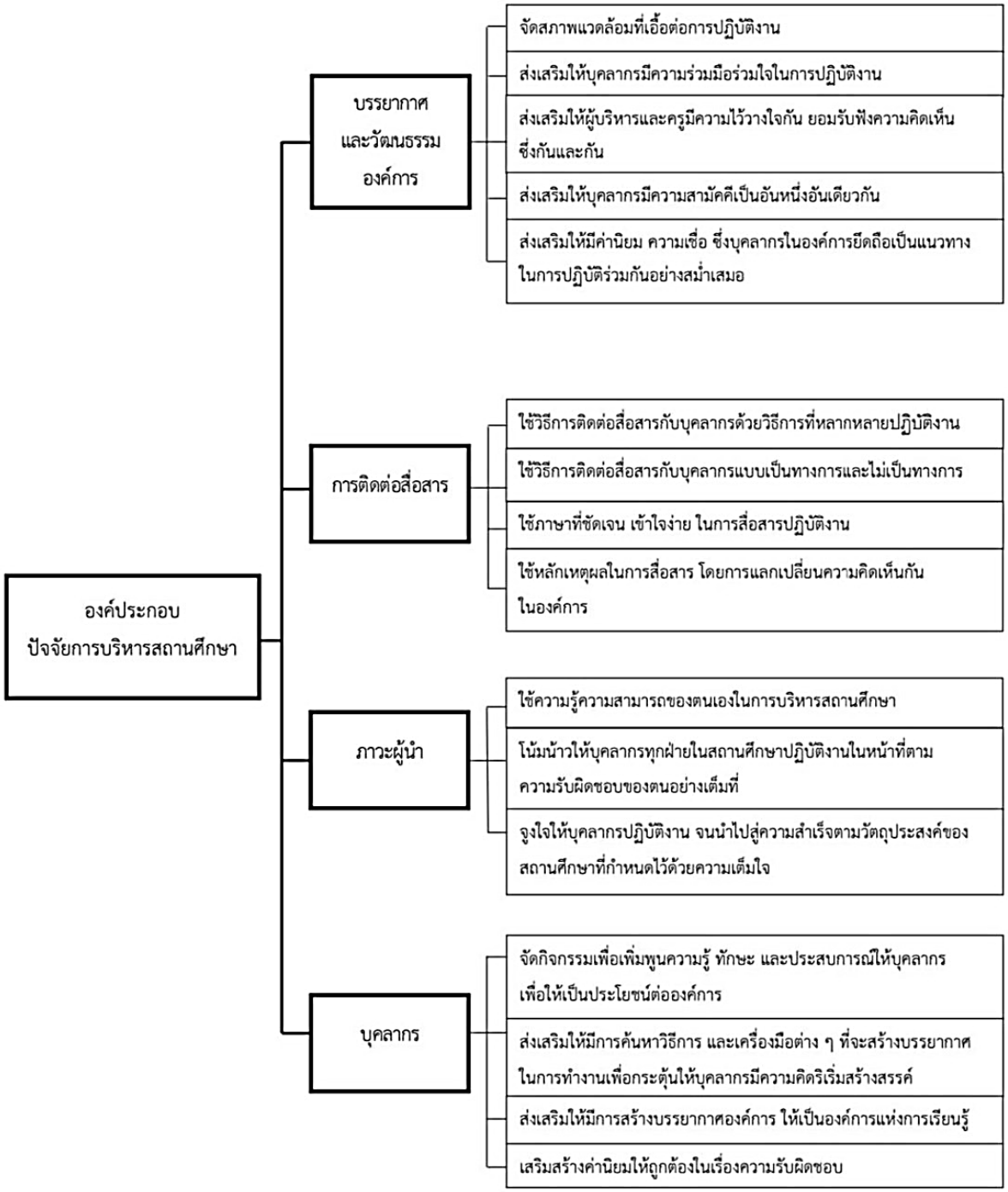
5. การวิเคราะห์เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยใช้ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา ตามตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ด้าน โดยวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อดูว่าตัวแปรพยากรณ์ใดที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แล้วนำตัวแปรนั้นไปสร้างสมการพยากรณ์ต่อไป

6. ข้อตกลงเบื้องต้น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา Multicollinearity ความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวแปร ต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง คือต้องมี Tolerance มากกว่า 0.1 และ Variance Inflation Factor (VIF) ทุกข้อต้องไม่เกิน 10 (Phusieon, 2018)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของปัจจัยการบริหารสถานศึกษา จากการสังเคราะห์องค์กอบและศึกษาแบบปฏิบัติการที่เป็นเลิศ พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ และ 20 ตัวชี้วัด แสดงได้ดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1 องค์ประกอบและตัวชี้วัดของปัจจัยการบริหารสถานศึกษา



2. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลของระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาอุดรธานี

ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา	M	S	แปลผล
1. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_1)	4.27	0.63	มาก
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_2)	4.40	0.49	มาก
3. ด้านภาวะผู้นำ (X_3)	4.39	0.53	มาก
4. ด้านบุคลากร (X_4)	4.41	0.57	มาก
โดยรวม (X_0)	**4.37**	**0.49**	**มาก**

หมายเหตุ M = ค่าเฉลี่ย; S = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา ทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านบุคลากร (M= 4.41) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (M = 4.40), ด้านภาวะผู้นำ (M = 4.39) และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (M = 4.27) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลของความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

ความสุขในการทำงานของครู	M	S	แปลผล
1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) (Y_1)	4.44	0.57	มาก
2. ความรักในงาน (Love of the Work) (Y_2)	4.50	0.48	มาก
3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) (Y_3)	4.52	0.45	มากที่สุด
4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) (Y_4)	4.54	0.44	มากที่สุด
โดยรวม (Y_0)	**4.50**	**0.43**	**มาก**

หมายเหตุ M = ค่าเฉลี่ย; S = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากตารางที่ 2 พบว่า ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.50) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) (M = 4.54) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement) (M = 4.52) อีก 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรักในงาน (Love of the Work) (M = 4.50) และด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) (M = 4.44)

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

ตัวแปร	ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา						
	X_1	X_2	X_3	X_4	Y_0	Tolerance	VIF
X_1	1.00	.655**	.623**	.625**	.696**	.520	1.924
X_2		1.00	.826**	.752**	.588**	.249	4.016
X_3			1.00	.704**	.505**	.296	3.379
X_4				1.00	.711**	.391	2.558
X_0					1.00		

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในทำงานของครูโดยรวม (Y_0) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านบุคลากร (X_4) และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_1) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r =.711 และ .696 ตามลำดับ) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_2) และด้านภาวะผู้นำ (X_3) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (r =.588 และ .505 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันแล้วความสัมพันธ์ (r) ระหว่าง X_1– X_4 มีความสัมพันธ์ (r) ตั้งแต่ .505–.711

ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_1) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_2) ด้านภาวะผู้นำ (X_3) และด้านบุคลากร (X_4) มี Tolerance มากกว่า 0.1 แสดงว่าไม่เกิดปัญหา Multicollinearity และ Variance Inflation Factor (VIF) ทุกข้อไม่เกิน 10 แสดงว่าทุกตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเอง จึงทำให้ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity (Phusieon, 2018)

5. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ในการค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

Model	R	R^2	Adj.R^2	Std. E.	F	Sig.
1. (X_4)	.711	.505	.504	.30423	368.968	.000**
2. (X_4) (X_1)	.781	.609	.607	.27082	95.560	.000**
3. (X_4) (X_1) (X_3)	.788	.620	.617	.26731	10.503	.001**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า เมื่อนำตัวแปรองค์ประกอบปัจจัยการบริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน มาพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยวิธีวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า รูปแบบที่ 3 ตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าสมการมี 3 ด้าน เรียงตามสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ คือ ด้านบุคลากร (X_4) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_1) และด้านภาวะผู้นำ (X_3) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ทำนายความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีที่สมบูรณ์ที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .788 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .620 หรือมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 62.00 และมีสัมประสิทธิ์การถดถอย (Adj. R^2) เท่ากับ .617 หรือร้อยละ 61.70

ตารางที่ 5 สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

ตัวพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน		Sig.
	B	Std. Error	β	t	
	1.960	.123		15.940	.000**
ด้านบุคลากร (X_4)	.401	.037	.534	10.991	.000**
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ(X_1)	.311	.030	.460	10.418	.000**
ด้านภาวะผู้นำ (X_3)	-.126	.039	-.157	-3.241	.001**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า เมื่อนำองค์ประกอบปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ดี ทั้ง 3 ด้าน ไปหาความสัมพันธ์ เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้ความสุขในการทำงานของครู เป็นตัวแปรเกณฑ์ ตัวพยากรณ์ที่มีสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) คือ ด้านบุคลากร (X_4) ด้านบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การ (X_1) และด้านภาวะผู้นำ (X_3) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R =.788) ซึ่งสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูได้ร้อยละ 62.00 (R^2 =.620) เมื่อนำผลการวิเคราะห์มาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เมื่อใช้องค์ประกอบปัจจัยการบริหารสถานศึกษาเป็นตัวพยากรณ์ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ $\hat{Y}$= 1.960 + .401(X_4) + .311(X_1) -.126(X_3) และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}$ = .534(X_4) + .460(X_1) -.157(X_3) และจากการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการวิเคราะห์ มาสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี พบว่า 1) ถ้าด้านบุคลากร (X_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่เพิ่มขึ้น เท่ากับ .534 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ให้คงที่ 2) ถ้าด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่เพิ่มขึ้น เท่ากับ .460 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ให้คงที่ 3) ถ้าด้านภาวะผู้นำ (X_3) ลดลง 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่เพิ่มขึ้น เท่ากับ .157 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ให้คงที่ จากสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานสามารถเรียงลำดับตามสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานหรือปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ได้ดังนี้ 1) ด้านบุคลากร (X_4) 2) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_1) 3) ด้านภาวะผู้นำ (X_3) ดังนั้น ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และด้านภาวะผู้นำ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ได้ร้อยละ 62.00

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดปัจจัยการบริหารสถานศึกษาพบว่า มี 4 องค์ประกอบหลัก และ 20 ตัวชี้วัด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลจากการศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษา จึงมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาได้ และเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

ดังที่ Sanguannam (2008) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาช่วยให้การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของการศึกษา ได้แก่ หลักสูตร ครู นักเรียน วัสดุ อุปกรณ์ ตำรา เรียน และอาคารสถานที่ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนเจริญเติบโตทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา สอดคล้องกับที่ Jongdee (2017) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดีของสังคม โดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาการใช้ทรัพยากร และกระบวนการบริหารที่สอดคล้อง และเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง และสอดคล้องกับที่ Wesarat (2011) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษา ความเจริญก้าวหน้าของสังคมและประเทศชาติ

2. ผลการศึกษาระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับ Phusieon (2018) ที่กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาช่วยให้คุณภาพของมนุษย์ดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมุ่งให้เกิดการพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ ของสถานศึกษาอีกด้วย สอดคล้องกับที่ Heng (2012) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญเพราะเป็นกระบวนการทำงานโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ นั่นคือ การพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษาให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการ ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องให้สถานศึกษาอยู่รอด โดยต้องกำหนดแผนงานวิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ ใช้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลอย่างประหยัด ใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้คุ้มค่าที่สุด ซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น ผลการศึกษาที่พบสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Fuman (2016) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน

3. ผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นผลที่เกิดจากการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ซึ่งมีปัจจัยในการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้บุคลากรของสถานศึกษาเกิดความสุขในการปฏิบัติงานสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การที่ดีในสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีความสุข ดังที่ Termjitaree (2007) กล่าวว่า การมีความสุขกับการทำงาน ได้แก่ การเลือกทำงานที่ชอบหรือการสร้างความพึงพอใจในงานที่ทำ หาวิธีการทำงานให้มีความสุข พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายหลายอย่างภายในขอบเขตที่สังคมยอมรับตามความสามารถของตนเอง และมองเห็นหนทางไปสู่ความสำเร็จได้แล้วลงมือปฏิบัติอย่างตั้งใจ ก็ย่อมจะเกิดความสุข เกิดความปิติจากความสำเร็จในงานตามมา สอดคล้องกับแนวคิดของ Kjerulf, A (2007) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้น ประกอบด้วย 1) เกิดความรู้สึก เพลิดเพลินและสนุกกับงานที่กระทำ 2) ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจกับงานที่ตนกระทำ 3) ทำงานร่วมกับคนดี ๆ 4) รับรู้ว่างานที่ตนกระทำอยู่นั้นมีความสำคัญ 5) มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เรากระทำ 6) มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ 7) รู้สึกสนุกมีความสุขในที่ทำงาน และ 8) มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน ผลการศึกษาสอดคล้องกับที่ Rason (2017) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ปัจจัยการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เป็นไปตามสมมุติฐาน ข้อที่ 1 คือ ปัจจัยการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ต่างยอมรับว่าปัจจัยการบริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของครู เนื่องจากปัจจัยการบริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน ล้วนส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู และเมื่อครูมีความสุขในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะทำ ในสิ่งที่ดีต่อตนเองและผู้อื่นมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิด

ของ Khumkhainam (2007) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาช่วยให้คุณภาพของมนุษย์ดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมุ่งให้เกิดการพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ ของสถานศึกษาอีกด้วย

5. สมการพยากรณ์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหาตัวพยากรณ์ ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี จากองค์ประกอบปัจจัยการบริหารสถานศึกษาทั้งหมด 4 องค์ประกอบ โดยเมื่อใช้ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาเป็นตัวพยากรณ์ ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ $\hat{Y} = 1.960 + .401(X_4) + .311(X_1) - .126(X_3)$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = .534(X_4) + .460(X_1) - .157(X_3)$ จากสมการพยากรณ์นี้แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบปัจจัยการบริหารสถานศึกษา 3 องค์ประกอบสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2 คือ ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาอย่างน้อยหนึ่งปัจจัย ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยที่ตัวแปรด้านบุคลากร (X_4) เป็นตัวแปรแรกที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ อาจเนื่องมาจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี มีการใช้ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ดีในการสร้างความสุขในการทำงานของครู โดยการดำเนินงานของสถานศึกษาที่มีการสร้างบรรยากาศองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เสริมสร้างค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ จัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้บุคลากร เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ และพัฒนาบุคลากรโดยเน้นให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต รู้สึกว่างานที่ตนทำมีส่วนทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนา ส่งผลให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของ Matra (2012) ที่กล่าวว่า การพัฒนาครูและทีมงาน หมายถึง วิธีการต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นสมาชิกให้พัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาทั้งระบบไม่แยกส่วนการมีนโยบายและมาตรการในการพัฒนา การมุ่งเพิ่มขีดความสามารถ การมุ่งให้เป็นกลไกสำคัญในการจัดการเรียนการสอนการคำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงความต้องการและจำเป็นที่แท้จริง

ตัวแปรที่สองที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ คือ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_1) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีค่านิยม ความเชื่อ ซึ่งบุคลากรในองค์การยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การเพื่อสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Kamkliang (2013) ที่กล่าวว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ เป็นลักษณะโดยรวมอย่างเป็นระบบตามสภาพแวดล้อมทั้งทาง กายภาพ ความรู้สึกที่มีต่อองค์การ ทั้งเกิดจากค่านิยม ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี ในความพยายามที่จะแสดงออกมาถึงจิตวิญญาณของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และการปรับตัวกับระบบความสัมพันธ์ทางสังคมภายใต้สภาพแวดล้อมที่ต่างกัน และสอดคล้องกับที่ Prathumpong (2013) กล่าวว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ความมุ่งมั่น และความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงใจ ทำงานร่วมกันเป็นทีม

ตัวแปรที่สามที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ คือ ด้านภาวะผู้นำ (X_3) ซึ่งมีค่าเบต้าเท่ากับ -.157 ค่าเบต้าติดลบแสดงให้เห็นถึงการส่งผลด้านภาวะผู้นำในทางตรงกันข้าม นั่นคือ ถึงแม้ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น แต่ก็ไม่สามารถทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกัน และทัศนคติของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาก็มีความแตกต่างกันด้วย การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และการใช้อำนาจในฐานะผู้นำ อาจส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษาที่อยู่ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีความกดดันในการปฏิบัติงานเกินไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Bangmo (2008) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำขององค์การใช้อิทธิพลต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ Saboeding (2008) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่บุคคลที่เป็นผู้นำใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มยอมรับ และปฏิบัติในสิ่งที่ผู้นำต้องการ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ผู้นำกลุ่มหรือองค์การกำหนดให้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Attachak (2014) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่เป็นผู้นำใช้อำนาจในการเป็นผู้นำต่อบุคคลอื่นให้ปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรจัดทำยุทธศาสตร์การอบรมเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรให้ความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ทั้งในด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำ และด้านบุคลากร ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความรู้ ความสามารถ และร่วมกันทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เห็นผลเป็นรูปธรรมชัดเจน และมีการพัฒนาให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น

1.2 ควรให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีค่านิยม ความเชื่อ ซึ่งบุคลากรในองค์การยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์การต่อไป

1.3 ควรให้ความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ทั้งในด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำ และด้านบุคลากร ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความรู้ ความสามารถ และร่วมกันทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เห็นผลเป็นรูปธรรมชัดเจน และมีการพัฒนาให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น

1.4 ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี พบว่า ปัจจัยการบริหารงานสถานศึกษาทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ด้านบุคลากร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และด้านภาวะผู้นำ เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารสถานศึกษา ด้านบุคลากร ซึ่งเป็นจุดแข็งมาพัฒนาสถานศึกษาและการบริหารจัดการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รองลงมา คือ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ควรให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีค่านิยม ความเชื่อ ซึ่งบุคลากรในองค์การยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศในองค์การให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และด้านภาวะผู้นำ ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในทางตรงกันข้าม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรประยุกต์ปรับเปลี่ยนวิธีการ หรือรูปแบบในการดำเนินงาน เพื่อไม่ให้บุคลากรในสถานศึกษาอยู่ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีความกดดันในการปฏิบัติงานเกินไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยใช้ตัวแปรอื่นที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูและนำตัวแปรพยากรณ์ที่พบไปทำวิจัยและพัฒนา (R&D) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมต่อไป (PAR)

บทสรุป

ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลจากการศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษา จึงมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาได้ และเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ดังนั้นปัจจัยการบริหารสถานศึกษาในด้านบุคลากร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และด้านภาวะผู้นำ จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของคุณลักษณะดังกล่าว อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จของสถานศึกษา และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

Attachak, T. (2014). *Relationship between administrative factors and quality assurance operation in secondary schools under Educational Service Area Office 27* (Master's thesis). Mahasarakham Rajabhat University. (In Thai)

Bangmo, S. (2008). *Organizations and organizational structuring*. Witthayaphat. (In Thai)

Chalongboon, P. (2013). Work happiness of government personnel. *MCU Peace Studies Journal*, *6*(Special Issue), 592. (In Thai)

Fuman, R. (2016). *Administrative factors affecting self-development of teachers under Secondary Educational Service Area Office 38* (Master's thesis). Kamphaeng Phet Rajabhat University. (In Thai)

Heng, R. (2012). *School administration using good governance principles as perceived by teachers under Narathiwat Primary Educational Service Area Office* (Master's thesis). Yala Rajabhat University. (InThai)

Jongdee, A. (2017). *A study on the participation of basic education school committees in Chanthaburi, Rayong, and Trat provinces in school administration* (Master's thesis). Rambhai Barni Rajabhat University. (In Thai)

Kamkliang, K. (2013). *Administrative factors affecting internal quality assurance of schools under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1* (Master's thesis). Khon Kaen University. (In Thai)

Khumkhainam, T. (2007). *Educational administration techniques*. Graduate School, Chaiyaphum Rajabhat University. (In Thai)

Kittisuksatit, S., et al. (2012). *Happiness self-assessment manual: Happinometer*. Institute for Population and Social Research, Mahidol University. (In Thai)

Kjerulf, A. (2007). *Praise for happy hour is 9 to 5*. Alexander.

Matra, A. (2012). *Administrative factors affecting teacher participation in educational quality assurance under Khon Kaen Provincial Administrative Organization* (Master's thesis). Khon Kaen University. (In Thai)

Ministry of Education. (2019). *National Education Act B.E. 2542 (1999), amended (No. 4) B.E. 2562 (2019)*. Organization of Goods and Supplies. (In Thai)

Mongkolwanit, J. (2011). *Education for sustainable development: Educational organization and personnel administration*. Siam Technology Institute. (In Thai)

Phusieon, S. (2018). *Educational research and development*. Taksila Publishing. (In Thai)

Pikulthap, N. (2015). *A study of the state and problems of personnel management as perceived by teachers in schools under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1* (Master's thesis). Ramkhamhaeng University. (In Thai)

Prathumpong, W. (2013). *Administrative factors affecting the effectiveness of small schools under Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3* (Master's thesis). Khon Kaen University. (In Thai)

Prueksanan, P. (1999). *Components of primary health care and components of livable cities* (Master's thesis). Kasetsart University. (In Thai)

Rason, T. (2017). *Factors affecting work happiness of teachers under Secondary Educational Service Area Office 21* (Master's thesis). Udon Thani Rajabhat University. (In Thai)

Saboeding, S. (2008). *Administrative factors affecting internal quality assurance of private Islamic schools under Yala Educational Service Area Office 1* (Master's thesis). Prince of Songkla University. (In Thai)

Sanguannam, C. (2008). *Theories and practices in school administration*. Book Point. (In Thai)

Sukkhapai, P. (2015). *Motivational and environmental factors influencing happiness at work among operational staff in Thai commercial banks in Bangkok* (Master's independent study). Bangkok University. (In Thai)

Termjitaree, J. (2007). *How to live happily*. Department of Psychiatry, Faculty of Medicine, Mahidol University. (In Thai)

Thai Health Promotion Foundation. (2009). *Let's build a happy organization*. ThaiHealth. (In Thai)

Wesarat, P. (2011). *Principles of educational management*. Phapphim. (In Thai)