



The Administrator Skills Affecting Happy Workplace in School under Samut Sakhon, Samut Songkhram Secondary Education Service Area Office

Malisa Sukapuwong¹, Nitsinee Kuprasurd² and Wichian Intarasompun³

¹⁻²Thonburi University, Thailand

³Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Thailand

E-mail: malisasukapuwong99@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-2669-1810>

E-mail: nitsinee@yahoo.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-8021-6993>

Corresponding author, E-mail: wichianin@bsru.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-7527-3748>

Received 16/08/2024

Revised 25/08/2024

Accepted 22/09/2024

Abstract

Background and Aims: The researcher is interested in studying how executive skills affect the organization of happiness in educational institutions. Under the jurisdiction of the Samut Sakhon Secondary Educational Service Area Office, Samut Songkhram. This descriptive research aimed to study 1) the level of creative leadership of school administrators, 2) the level of core competencies of teachers, and 3) the impact of the creative leadership of administrators on the core competencies of teachers under the Office of Secondary Educational Services Area, Samut Sakhon, Samut Songkhram.

Methodology: The sample consisted of 285 school administrators and teachers from a population of 1086, selected using stratified sampling according to population proportions. The research instrument was a questionnaire with an overall reliability of 0.994 ($\alpha = 0.994$). The data were analyzed using statistics such as percentage, mean, standard deviation (S.D.), and stepwise multiple regression analysis.

Results: The research findings were as follows: 1) The overall level of creative leadership of school administrators in the Office of Secondary Educational Services Area, Samut Sakhon, Samut Songkhram, was very high. The highest average was in commitment and drive in work, followed by intellectual abilities, with the lowest average in knowledge. 2) The overall level of core competencies of teachers in the Office of Secondary Educational Services Area, Samut Sakhon, Samut Songkhram, was very high. The highest average was in good service, followed by ethics and professional ethics of teachers, with the lowest average in self-development. 3) The creative leadership of administrators significantly affected the core competencies of teachers in the Office of Secondary Educational Services Area, Samut Sakhon, Samut Songkhram, at the .01 level ($R^2 = 0.685$).

Conclusion: The influential predictors, in order, were personality, intellectual abilities, commitment and drive in work, and knowledge, which could predict 68.10% of the core competencies of teachers in the Office of Secondary Educational Services Area, Samut Sakhon, Samut Songkhram.

Keywords: Creative leadership; Core competencies of teachers; Office of Secondary Educational Services Area Samut Sakhon; Samut Songkhram



ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

มาลีสา สุขภูวงศ์¹, นิษฐ์สินี กู้ประเสริฐ² และ วิเชียร อินทรสมพันธ์³

^{1,2}มหาวิทยาลัยธนบุรี

³มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะของผู้บริหารส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับทักษะของผู้บริหาร 2) ระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา และ 3) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

ระเบียบวิธีการวิจัย: กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 285 คน จากประชากร 1,086 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.994 ($\alpha = 0.994$) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณขั้นตอน

ผลการวิจัย: 1) ระดับทักษะของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงครามโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงครามโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 3) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงครามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R^2 = 0.620$)

สรุปผล: ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายตามลำดับจากมากที่สุด ได้แก่ ด้านทักษะทางการศึกษาและการสอน (X_3) ด้านทักษะความคิดรวบยอด (X_5) ด้านทักษะทางความรู้ความคิด (X_1) และด้านทักษะทางเทคนิค (X_2) สามารถพยากรณ์องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงครามได้ร้อยละ 62.00

คำสำคัญ : ทักษะของผู้บริหาร; องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร; สมุทรสงคราม

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มีวัตถุประสงค์พัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้อง กับ บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเพื่อนำประเทศไทย ก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางและเหลื่อมล้ำภายในประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560). แผนการศึกษา

แห่งชาติ, 2560, หน้า 79) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กล่าวไว้ในมาตรา 6 ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและมาตรา 7 ใน กระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้อันเป็นสากลตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ , 2542) ผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับพื้นฐานก่อนที่บุคคลเหล่านั้นจะไปดำรงชีวิตอยู่ในสังคมใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ผู้บริหารจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นหรือโดยอาศัยผู้อื่น มีความรู้ความสามารถด้านศักยภาพ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ โดยมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงความรู้ความเข้าใจ หรือประสบการณ์ออกมาในรูปของการกระทำให้นั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยทำได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง หรือเป็นความชำนาญในการทำกิจกรรมได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วและถูกต้อง มีทักษะในการบริหารอันได้แก่ ทักษะความรู้ความคิด ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางการศึกษาและการสอน ทักษะทางมนุษย์ ทักษะความคิดรวบยอด ซึ่งจะสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาหน่วยงานหรือสถานศึกษาของตนได้อย่างถูกต้องและถูกทิศทาง อีกทั้งจะต้องเป็นผู้พัฒนานโยบายมากกว่าเป็นผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ต้องอาศัยภาวะผู้นำสูงชันมากกว่าที่อาศัยการสั่งการหรือใช้อำนาจบังคับดังที่ผ่านมา และเป็นสิ่งที่จะช่วยให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์กับสภาพความเป็นจริงของหน่วยงานหรือท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม จึงจะสามารถบริหารสถานศึกษาของตนให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ทันเวลาที่กำหนดและทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน

โลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านสภาพแวดล้อม การเมือง เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรมท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทำให้ภาครัฐจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทรัพยากร มนุษย์จัดเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร และยังมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขโดยการสร้างความสุขของคนในองค์กรถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการสร้าง “องค์กรแห่งความสุข” ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร ลดอัตราการขาดงาน การลาออก ลดความเครียดของคนทำงาน ลดอุบัติเหตุและโรคภัยจากการทำงาน และเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์กรเพื่อช่วงชิงบุคลากร ที่มีความสามารถให้มาร่วมงานกับองค์กร (Martin et al, 2005) ความสุขในการทำงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญกับบุคคลในสังคมปัจจุบัน เพราะในช่วงวัยทำงานเราใช้ชีวิตในการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของแต่ละวันและในช่วงเวลาของคนปกติทั่วไปเกินกว่าครึ่งชีวิต แต่ละบุคคลต้องทำงานไม่ต่ำกว่า 35 ปี สถานที่ทำงานจึงควรเป็นสถานที่ทำงานอย่างมีความสุขแต่ในทางตรงกันข้าม ต้องอดทนทำงานถึงวันละ 8-10 ชั่วโมงและรอคอยวันหยุดในแต่ละสัปดาห์ ดังนั้นการเสริมสร้างความสุขจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมากเพราะความสุขในการทำงานที่จะส่งผลต่อสภาพร่างกายและจิตใจทั้งทางตรงและทางอ้อมอันจะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากความสุขในการทำงานมีผลต่อในระดับปัจเจกบุคคลแล้ว ความสุขในการทำงานยังมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เพราะความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรเนื่องจากทุกองค์กรย่อมแข่งขันที่เป้าหมายผลสำเร็จ องค์กรในระดับสากลได้ให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งปัจจัยชีวิตที่จะสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลมีความสุขนอกจากการมีคุณภาพชีวิตที่ดีการอยู่ดีมีสุขคือการมีงานทำ มีรายได้เลี้ยงชีพ นำไปสู่การมี

ความสุขของครอบครัว และความสุขของสังคม มีความไว้วางใจ มีความเอื้ออาทรในชุมชน มีการพัฒนาทางระดับ การศึกษาการมีงานทำเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างความเจริญทางเศรษฐกิจนำมาสู่ความสุขในการดำเนินชีวิตและในขณะเดียวกันความสุขในการดำเนินชีวิตทั้งของตนเองและครอบครัวจะเป็นกำลังใจสำคัญในการทำงาน (Burton, 2010) ซึ่งคนทำงานในองค์กรถือเป็นบุคคลสำคัญและกำลังหลักของทั้ง ครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงานนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ซึ่งปัจจัยที่จะส่งผลให้คนมีความสุขประกอบด้วย การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น เป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นผู้มีอาชีพในงานของตนเองเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู เป็นผู้ใช้จ่ายเงินเป็น เป็นผู้รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ หากคนใน องค์กรมีความสุขจะส่งผลให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน สภาพแวดล้อม รวมทั้งลดความขัดแย้งภายในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยง ให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้นองค์กรแห่งความสุขเป็นเรื่องที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ

จากความเป็นมาความสำคัญของปัญหาและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะของ ผู้บริหารส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพื่อให้ทราบถึงทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม อยู่ในระดับใด องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม อยู่ในระดับใด ทักษะของผู้บริหารส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงครามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรือไม่ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม
2. เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม
3. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหาร

โดยการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารตามแนวคิดของ เดรก และ โรว์ (Drake and Roe, 1996) เนื่องจากมีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด 5 ด้านดังนี้

1. ทักษะทางความรู้ความคิด เป็นลักษณะของพฤติกรรมเกี่ยวกับการมีทักษะ มีความรู้ มีสติปัญญาในการกำนัลวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย เพื่อนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม
2. ทักษะทางเทคนิค เป็นลักษณะของพฤติกรรมเกี่ยวกับการมีความรู้ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง มีความชำนาญในการบริหารงานในสถานศึกษา มีทักษะในการนำเครื่องมือ เทคนิควิธีมาใช้ในการจัดกิจกรรม การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยผู้บริหารสามารถนำประสบการณ์เดิม องค์ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทักษะทางการศึกษาและการสอน เป็นลักษณะของพฤติกรรมเกี่ยวกับการเป็นผู้นำ ในการบริหาร หลักสูตรแกนกลาง หลักสูตรท้องถิ่น หลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรชั้นเรียน ในการจัดการเรียนการสอน การวัด ประเมินผล สามารถถ่ายทอดแก่ครูเพื่อนำสู่การปฏิบัติแก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ทักษะทางมนุษย เป็นลักษณะของพฤติกรรมเกี่ยวกับการมีความรู้ความเข้าใจในความแตกต่าง ระหว่างบุคคล แตกต่างระหว่างกลุ่มบุคคล เพื่อนำมาสร้างทีมงาน สร้างพลังอำนาจ สร้างความร่วมมือ ทำให้เกิด ทีมงานที่มีคุณภาพ เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้

5. ทักษะความคิดรวบยอด เป็นลักษณะของพฤติกรรมเกี่ยวกับการมีความรู้ความสามารถที่จะบูรณาการ สิ่งต่างๆเข้าด้วยกัน ผู้บริหารมองเห็นภาพขององค์กรโดยรวม มีความรู้ความเข้าใจในการประสานสัมพันธ์ ที่ เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ทำให้เกิดความร่วมมือ ในการพัฒนางานได้ตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ผู้บริหาร ยอมรับการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา ว่าอาจมีผลกระทบต่องานที่ปฏิบัติได้

สรุปได้ว่าแนวคิดทฤษฎีเรื่องทักษะของผู้บริหาร ผู้บริหารมีความสำคัญในการบริหารงานของ ผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้น ผู้บริหารที่จะประสบผลสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ได้นั้นจำเป็นต้องมี ความรู้พื้นฐานในทักษะการบริหาร และในปัจจุบันบริบททางการศึกษาได้เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อม ผู้บริหารจึงควรที่จะต้องพัฒนาทักษะการบริหารให้สอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงไปโดยเฉพาะทักษะด้าน ความรู้ความคิด ซึ่งเป็นพื้นฐานของทักษะอื่น ๆ และทักษะด้านการศึกษาและการสอน

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

โดยการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาทฤษฎีองค์กรแห่งความสุข สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริม สุขภาพ (สสส.) (2552 : 6-14) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เนื่องจากมีเนื้อหาที่ครอบคลุมประเด็นการเป็น องค์กรแห่งความสุข ซึ่งทำให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและนำไปสู่การพัฒนาองค์กร ให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นการละเลยของผู้อื่น เป็นลักษณะของพฤติกรรมเกี่ยวกับการ ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการดูแลด้านสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิต ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข มีกิจวัตรประจำวันที่เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสม กับฐานะทางการเงิน ดูแลตัวเองได้ ไม่ให้เป็นการละเลยของผู้อื่น

2. ด้านเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น เป็นลักษณะของพฤติกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุน บุคลากรในสถานศึกษา ให้มีความสำคัญนึกถึงผู้อื่นก่อนตน มีน้ำใจเอื้ออาทร เสียสละ แบ่งปันและช่วยเหลือผู้อื่นโดย ไม่หวังผลตอบแทน สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ของผู้บริหารก่อให้เกิดการ ทำงานเป็นทีม ยอมรับซึ่งกันและกัน ช่วยดูแลสถานศึกษา นำไปสู่ความยั่งยืนในการร่วมกันสร้างความสำเร็จให้เกิด แก่สถานศึกษา

3. ด้านเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง เป็นลักษณะของพฤติกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมและ สนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษา ให้รู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ แก้ไขปัญหาในการดำเนินชีวิตอย่างมีเหตุผล มี ความยืดหยุ่น ลดความเครียด ลดความกดดันในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลาย ในการทำงาน สร้างบรรยากาศในการทำงาน ช่วยเพิ่มความสามารถและประสิทธิภาพเพื่อรักษาสมดุลของชีวิต

4. ด้านเป็นผู้รักการเรียนรู้และมีอาชีพในงานของตนเอง เป็นลักษณะของพฤติกรรมเกี่ยวกับการ ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร ในสถานศึกษา ให้มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ โดยการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ การอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ มีการพัฒนาระบบการทำงานที่เป็นกัลยาณมิตรกัน เพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ให้

เกิดความเจริญก้าวหน้า ช่วยทำให้เกิดแนวความคิดความเข้าใจที่ถูกต้องและกว้างขวางยิ่งขึ้นจนนำความรู้ความสามารถที่มีหาเลี้ยงชีพตนและครอบครัวได้เพื่อความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5. ด้านเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู เป็นลักษณะของพฤติกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร ในสถานศึกษา มีความตระหนักถึงคุณธรรม ความกตัญญูรู้คุณต่อผู้มีพระคุณ มีความละเอียดเกรงกลัวต่อบาป มีการยึดมั่นต่อคุณธรรมพื้นฐานของศาสนาของตนที่นับถือ ให้ความสำคัญในการอยู่ร่วมกันในสังคม มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคี และมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ย่อมนำความสุขสู่สถานศึกษา

6. ด้านเป็นผู้ใช้เงินเป็น เป็นลักษณะของพฤติกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ รู้จักเก็บ รู้จักใช้ มีการแบ่งการใช้จ่ายเงินเป็นสัดส่วน ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง ไม่สร้างภาระหนี้สินให้กับตนเองและครอบครัว มีการบริหารจัดการการเงินที่ดี ทำให้ตนเองครอบครัวมีความสุข ไม่ได้เชื่อว่าเป็นหนี้สินล้นพ้นตัว มีการจัดบัญชีครัวเรือนอย่างสม่ำเสมอ

7. ด้านเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ เป็นลักษณะของพฤติกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร ในสถานศึกษา ให้มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัว เป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เป็นภูมิคุ้มกันให้แก่บุคลากรในการที่ต้องเผชิญกับอุปสรรคในการทำงาน มีความตระหนักในครอบครัวที่เป็นสุข ประกอบอาชีพเป็นไปอย่างมั่นคง มีความรัก ความหวังดี ปราศจากดีต่อกัน ส่งเสริมสังคมให้มีความมั่นคง

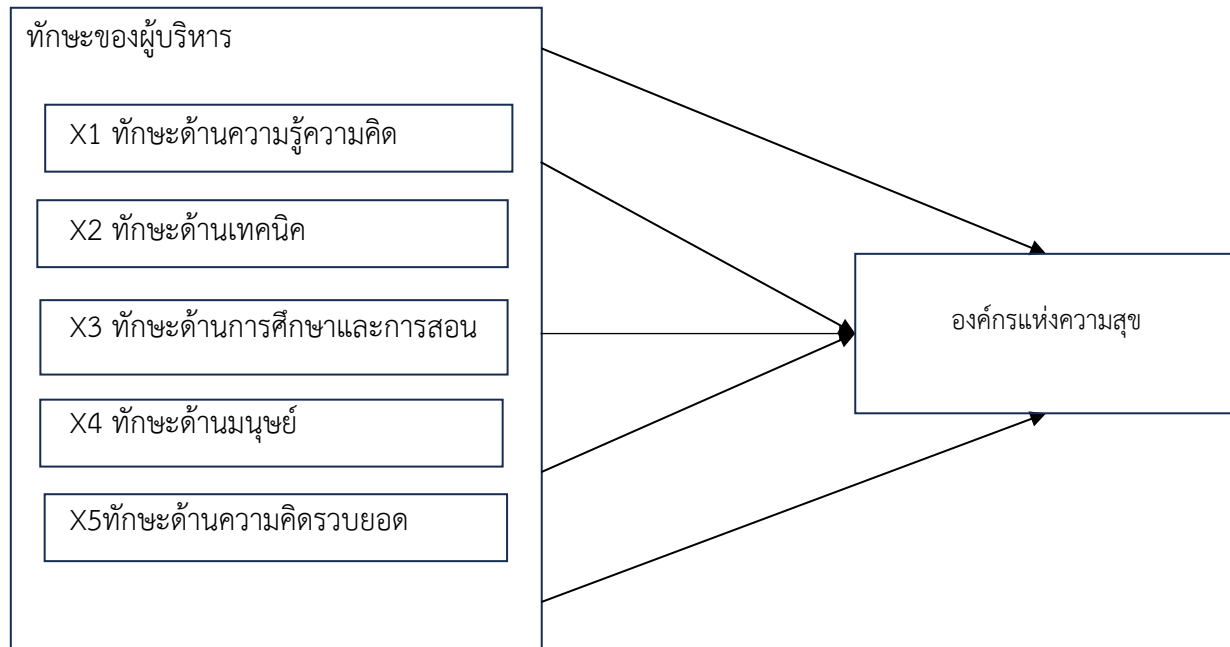
8. ด้านเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมตนเองได้ เป็นลักษณะของพฤติกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษา ให้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ได้แก่ สังคมในสถานศึกษา โดยได้รับความเป็นธรรมจากผู้บริหาร ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี สามัคคีเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน อีกด้านคือ สังคมนอกสถานศึกษา คือการให้บริการด้านวิชาชีพในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ทำกิจกรรมเพื่อสังคม เปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในสถานศึกษา แสดงออกถึงการเสียสละและเป็นแบบอย่างแก่บุคคลทั่วไป ซึ่งถ้าครูมีการเตรียมการที่ดีในการไปรวมกิจกรรมกับสังคมภายนอกสถานศึกษาทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน

สรุปได้ว่าองค์กรแห่งความสุข คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปฏิบัติตนในการพัฒนาและบุคลากรในสถานศึกษาให้ทำงานอย่างมีความสุข สถานที่ทำงานน่าอยู่ บรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ ชุมชนและสังคมมีความรักความสามัคคี มีเป้าหมายและพร้อมช่วยกันขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม จำนวน 20 แห่ง ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 59 คน และครู จำนวน 1,027 คน รวมทั้งสิ้น 1,086 คน กลุ่มตัวอย่างมาจากประชากรโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ใช้ระดับอำเภอของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของ Krejcie and Mogan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 285 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรง (Validity) ความถูกต้องของเนื้อหา (Content) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามกับวัตถุประสงค์การวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.994

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้กับสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร แต่ละแห่งด้วยตนเอง
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
4. เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืน จึงตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์และจัดลำดับข้อมูล โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนที่สมบูรณ์จำนวน 285 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
5. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) โดยการคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และหารค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหาร และองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. การวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ทักษะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร (โดยภาพรวม) (n = 285)

	ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.	ด้านความรู้ความคิด	4.45	0.75	มาก	4
2.	ด้านเทคนิค	4.43	0.80	มาก	5
3.	ด้านการศึกษาและการสอน	4.48	0.80	มาก	2
4.	ด้านมนุษย	4.52	0.63	มากที่สุด	1
5.	ด้านความคิดรวบยอด	4.47	0.73	มาก	3
	รวม	4.47	0.73	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับทักษะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.47 , S.D. = 0.73)

เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่าด้านทักษะทางมนุษยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.52 , S.D. = 0.63) รองลงมาได้แก่ ด้านทักษะทางการศึกษาและการสอน ($\bar{X}$ = 4.48 , S.D. = 0.80) ส่วนด้านทักษะทางเทคนิคมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.43 , S.D. = 0.80)

2. ระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร (โดยภาพรวม) (n = 285)

องค์กรแห่งความสุข	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น	4.40	0.65	มาก	6
2. ด้านเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น	4.42	0.70	มาก	4
3. ด้านเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง	4.38	0.72	มาก	8
4. ด้านเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง	4.45	0.75	มาก	3
5. ด้านเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู	4.52	0.64	มากที่สุด	1
6. ด้านเป็นผู้ใช้เงินเป็น	4.39	0.75	มาก	7
7. ด้านเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้	4.41	0.75	มาก	5
8. ด้านเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมตนเองได้	4.47	0.57	มาก	2
รวม	4.42	0.71	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.71)

เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.64) รองลงมาได้แก่ ด้านเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมตนเองได้ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.57) ส่วนด้านเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.72)

3. ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม (n = 285)

ตัวแปรทำนาย	b	β	t	p
1. ด้านมนุษย (X ₄)	3.227	0.393	4.867	0.000**
2. ด้านเทคนิค (X ₂)	2.476	0.370	4.347	0.000**
3. ด้านความรู้ความคิด (X ₁)	1.624	0.268	2.947	0.045**
4. ด้านความคิดรวบยอด (X ₅)	1.330	0.218	2.379	0.018**
5. ค่าคงที่ (Constant)	109.969	-	18.966	0.000

R = 0.788, R² = 0.620, R²_{adj} = 0.615, F = 373.674,

df1 = 1, df2 = 283, Sig. < 0.01, SE_{est.} = 12.70, a = 109.969

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะทางการศึกษาและการสอน (X₃) ด้านทักษะความคิดรวบยอด (X₅) ด้านทักษะทางความรู้ความคิด (X₁) และด้านทักษะทางเทคนิค (X₂) สามารถร่วมกันทำนายตัวแปรทักษะของผู้บริหารได้ร้อยละ 62.00 (R² = 0.620) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อปรับค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ที่มีค่าเท่ากับ 12.70 (SE_{est} = 12.70) พบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายตัวแปรทักษะของผู้บริหารได้ถึงร้อยละ 61.50 (R²_{adj} = 0.615) ส่วนอีกร้อยละ 38.50 เกิด

จากอิทธิพลของตัวแปรอื่นที่ไม่นำมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายสูงสุด คือ ด้านทักษะทางการศึกษาและการสอน ($\beta = 0.393$) รองลงมา ได้แก่ ด้านทักษะความคิดรวบยอด ($\beta = 0.370$) ด้านทักษะทางความรู้ความคิด ($\beta = 0.268$) และด้านทักษะทางเทคนิค ($\beta = 0.218$)

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายตามลำดับของผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ระดับทักษะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียด พบว่าด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านทักษะทางมนุษย ะรองลงมาคือ ด้านทักษะทางการศึกษาและการสอน ส่วนด้านทักษะทางเทคนิคมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจ เนื่องมาจากทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นส่งเสริมให้ครูใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่องานและทุ่มเทให้กับสถานศึกษา เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล แตกต่างระหว่างกลุ่มบุคคลซึ่งในแต่ละ ส่วนงานจะต้องมีครูที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่แตกต่างกัน โดยมีการมอบหมายความรับผิดชอบที่ชัดเจน สร้างความ ร่วมมือทำให้เกิดทีมงานที่มีคุณภาพ เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ สถานศึกษาได้ ทักษะนี้ยังรวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ พึง ประสงค์ โดยใช้วิธีการที่ไม่กระทบกระเทือนต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของชรินทร์ จันทโร และ มัทนา วังนอมศักดิ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ และด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ วริศรา บุญธรรม, 2560) ได้ศึกษา ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราดพบว่า ทักษะการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราดอยู่ในระดับมาก และด้านทักษะทางมนุษย สัมพันธ์อยู่ในระดับมาก (วริศรา บุญธรรม, 2560) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณา รุ่งเรืองวิญญูกุล (2559) ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 2 พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การพิจารณาในรายละเอียดพบว่าด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านเป็นผู้ มีคุณธรรมและความกตัญญู รองลงมาคือ ด้านเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมตนเองได้ ส่วนด้านเป็นผู้ที่สามารถ จัดการกับอารมณ์ของตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ได้กำหนดค่านิยมองค์กรว่า “องค์กรแห่งความสุข ถูกต้อง โปร่งใส ฉับไว ใส่ใจบริการ” ได้กำหนดนโยบายการบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นให้สถานศึกษาในสังกัดเป็นองค์กรแห่งความสุข มี กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ก่อให้เกิดสุขภาพกายควบคู่ สุขภาพใจ ส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรไปสู่ การเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทรรักษ์ ปานกล้า (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อ

พิจารณาทางด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ได้แก่ การมีคุณธรรมจริย โอตปัปะ การหาความรู้ การผ่อนคลาย สังคมดี และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ น้ำใจงาม สุขภาพดีใช้เงินเป็น และครอบครัวดี และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเด่นชัย อาทิตยเจริญชัย (2558) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์ โดยผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรม ด้านน้ำใจงาม ด้านการหาความรู้ ด้านครอบครัวที่ดี และด้านความสุขขององค์กรและสังคม

3. ทักษะของผู้บริหารส่งผลองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ซึ่งได้แก่ ด้านทักษะทางการศึกษาและการสอน (X_3) ด้านทักษะความคิดรวบยอด(X_5) ด้านทักษะทางความรู้ความคิด(X_1) และด้านทักษะทางเทคนิค (X_2) สามารถพยากรณ์องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ได้ร้อยละ 61.50 เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำด้านงานวิชาการซึ่งเป็นงานหลักของการบริหารโรงเรียนมาตรฐานและคุณภาพของโรงเรียน พิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการเนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน สามารถเป็นผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานในเรื่องการเรียนการสอน ไม่ว่าจะเป็นความรู้ความสามารถในการตรวจแผนการสอน การวัดและประเมินผล มีภูมิรู้และสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการศึกษา การจัดการงานด้านวิชาการได้อย่างเหมาะสม เป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญยวีร์ย์ เศรษฐวงศ์สกุล (2557) ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 3 พบว่าโดยภาพรวมมีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านทักษะการศึกษาและการสอน รองลงมาตามลำดับคือด้านทักษะมนุษย ด้านทักษะความคิดรวบยอด ด้านทักษะเทคนิคและด้านทักษะความรู้ความคิด อรรถพรณ ชันแก้ว (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านทักษะทางมนุษย รองลงมาคือด้านทักษะความคิดรวบยอด ด้านทักษะทางความรู้ความคิด ด้านทักษะทางการศึกษาและการสอน และด้านทักษะทางเทคนิค

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยทักษะของผู้บริหาร ขอเสนอแนะว่า หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม พัฒนาทักษะในการนำเครื่องมือและนำเทคนิควิธีการมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา มีความรู้และความชำนาญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กิจกรรมเสริมหลักสูตร ให้แก่ผู้เรียน โดยผู้บริหารสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการอบรมมาถ่ายทอดให้ครูและบุคลากรเพื่อพัฒนางานไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากผลการวิจัยระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ขอเสนอแนะว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างโอกาสให้ครูได้ผ่อนคลายกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย แก้ไขปัญหาในการดำเนินชีวิตอย่างมีเหตุผล ลดความเครียด ลดความกดดันในการดำเนินชีวิต สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีจะช่วยเพิ่มความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา

3. จากผลการวิจัยทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ขอเสนอแนะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดการและการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง มีการประชุมระดมความคิดร่วมกันระหว่างคณะครู ผู้ปกครอง ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อดำเนินการจัดทำหลักสูตรที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน รวมทั้งติดตามการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์ทร ปานคล้า. (2559). การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 6(2), 527 - 539.
- ชรินทร์ จันทร์โร และ มัทนา วังนอมศักดิ์. (2563). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 6 (2), 86-96.
- เด่นชัย อาทิตยเจริญชัย. (2558) *องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญยารีย์ เศวตวงศ์สกุล. (2557). และคณะ *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, ed. *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก (19 สิงหาคม 2542).
- วิศรา บุญธรรม. (2560) *การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.). (2552). *รายงานประจำปี 2552 สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.)
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด
- อรพรรณ ชันแก้ว. (2565). *ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร
- อรอุมา รุ่งเรืองวิชกุล. (2559). *ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- Burton, J. (2010) .*WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practice : Word Health Organization*. Retrieved January 20, 2012, form www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf
- Drake, T. L., & Roe, W. H. (1996). *The principalship*. New York: Macmillan.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Martin, A. J., Jones, E. S., & Callan, V. J. (2005). The role of psychological climate in facilitating employee adjustment during organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(3), 263–289. <https://doi.org/10.1080/13594320500141228>