

The Skills of School Administrators Affecting a Happy Workplace in School under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1

Thanawat Singcha¹, Chanwit Hanrin² and Paitoon Puangyod³

¹Master of Education, Educational Administration and Development, Faculty of Education, Nakhon Phanom University, Thailand

²⁻³Faculty of Education, Nakhon Phanom University, Thailand

¹E-mail: 666150110144@npu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-5294-1181>

²E-mail: chanwit.h@npu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2809-8471>

³E-mail: dr.paitoon@npu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7280-402X>

Received 02/03/2025

Revised 18/03/2025

Accepted 22/04/2025

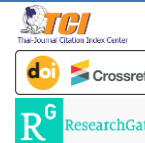
Abstract

Background and Aims: Workplace happiness constitutes a fundamental element of human existence, as individuals dedicate a significant portion of their daily lives to professional endeavors, effectively establishing work as a core life activity. Beyond financial compensation, occupational engagement facilitates the development of professional relationships and the achievement of career milestones. Organizational happiness significantly enhances employee motivation, contributing to professional success and optimal operational efficiency. The purposes of this research were (1) to study and compare the skills of school administrators classified by school status and size, (2) to study and compare the concept of a happy workplace in schools classified by school status and size, (3) to study the relationship between the skills of school administrators and the happy workplace in schools, and (4) to study the skills of school administrators contribute to creating happy workplace in schools.

Methodology: This is quantitative research. The sample group consists of 90 school administrators and 318 teachers. The sample size was determined using percentage criteria and selected through stratified random sampling. The instruments used were 2 aspects of five-rating scale questionnaires: (1) a questionnaire on the skills of school administrators with the reliability of .97; (2) a questionnaire on the concept of a happy workplace in schools with the reliability of .98. The statistics employed were percentage, mean, standard deviation, t-test (Independent Samples), One-way analysis of variance, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression stepwise analysis.

Results: The results of the research found that (1) the overall skills of school administrators, according to the opinions of both school administrators and teachers, were at a high level. In comparison, the overall skills of school administrators classified by status revealed a statistically significant difference at the .01 level, while the overall skills of school administrators classified by school size revealed a non-significant difference. (2) The overall concept of a happy workplace in schools, according to the opinions of both school administrators and teachers, was at a high level. In comparison, the overall skills of school administrators classified by status revealed a statistically significant difference at the .05





level, while the overall skills of school administrators classified by school size revealed a non-significant difference. (3) The relationship between the skills of school administrators and the concept of a happy workplace in schools was found to be positively and strongly correlated at a significant different at .01, with a correlation coefficient of .89 ($r_{xy} = .89$). (4) The skills of school administrators, which included 4 aspects: (a) values and ethics of leadership (X5), (b) visionary leadership skills (X1), (c) skills in planning and curriculum development (X4), and (d) communication and community relations skills (X2), collectively predicted the creation of a happy workplace in schools. The prediction model was statistically significantly different at the .01 level, with a prediction power of 82% ($R^2 = .82$), $SE_{est} = 0.251$.

Conclusion: A good school administrator with good skills can create a happy workplace in school by demonstrating creative leadership and solving problems effectively. These skills help foster a positive work environment, reduce conflicts, and motivate staff. When an organization is happy, it results in more effective teaching and sustainable development.

Keywords: The Skills of School Administrators; The Happy Workplace in School; School Administrators



ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 1

ธนวัฒน์ สิงห์ชา¹, ชาญวิทย์ หาญรินทร์² และ ไพฑูรย์ พวงยอด³

¹นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

²⁻³คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ความสุขในการทำงานเป็นเรื่องหนึ่งที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิต เพราะผู้คนส่วนใหญ่ใช้เวลาอยู่กับการทำงานในแต่ละวันจนอาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นกิจกรรมหลักของชีวิต นอกจากงานจะนำมาซึ่งรายได้แล้ว ยังนำมาซึ่งมิตรภาพและความสำเร็จอีกด้วยความสุขในการทำงานทำให้บุคลากรในองค์กรมีพลังในการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาและเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา (2) ศึกษาและเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา (4) ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา

ระเบียบวิธีการวิจัย: การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และครู จำนวน 318 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำแนกเป็น 2 ฉบับ คือ (1) แบบสอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .97 (2) แบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย: พบว่า (1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (2) องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน (3) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .89 ($r_{xy} = .89$) (4) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน คือ ทักษะค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ (X_5) ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (X_1) ทักษะการวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร (X_4) และทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ชุมชน (X_2) ร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 82 ($R^2 = .82$) $SE_{est} = 0.251$

สรุปผล: ผู้บริหารที่มีทักษะที่ดีสามารถสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาได้ โดยต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ลดความขัดแย้ง และกระตุ้นแรงจูงใจของบุคลากร เมื่อองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและพัฒนาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา; องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา; ผู้บริหารสถานศึกษา

บทนำ

“องค์กรแห่งความสุข” (Happy Workplace) คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว, 2560) คนเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร ความเป็นมืออาชีพ ความเป็นอยู่ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงามและเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม คนทำงานมีความสุข เพราะมีสุขภาพกาย และจิตใจที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต นำไปสู่ความสุขในการทำงาน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552) องค์กรแห่งความสุขเป็นรูปแบบการบริหารองค์กรที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน เพราะเป็นการพัฒนาที่สมดุล คือให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทั้งผลงานและความสุขของพนักงาน รวมถึงนำไปสู่ การพัฒนาที่ยั่งยืนของพนักงานองค์กรและสังคม ในยุคปัจจุบันที่สังคมตกอยู่ในสภาวะปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมที่ยากจะควบคุม สิ่งเหล่านี้ล้วนนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย สังคมตกอยู่ในสภาวะกดดันจะมุ่งพัฒนาเฉพาะองค์กร หรือมุ่งที่ผลงานอย่างเดียวไม่ได้ เพราะบุคลากรในองค์กรก็เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรนั้นพัฒนาไปได้ (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว, 2560) ดังนั้นเพื่อที่องค์กรจะต้องอยู่ได้นานที่สุดจึงต้องปรับตัวให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เผชิญอยู่ และที่จะเข้ามาในอนาคต องค์กรจึงต้องมุ่งสู่การสร้างความสำเร็จขององค์กรผ่านการทำงานด้วยความสุข จุดเริ่มต้นขององค์กรแห่งความสุขคือการเพิ่มคุณค่าของคนให้เป็นคนสำคัญเมื่อคนมีคุณค่ามากขึ้นเป็นคนสำคัญขององค์กร การพัฒนาคนจึงต้องสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ขององค์กร กระบวนการทั้งหมดเราเรียกว่า กระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในองค์กร (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552)

ทั้งนี้ องค์กรแห่งความสุข เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและนโยบายขององค์กรมีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้ องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน องค์กรมีระบบการจัดการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี มีกระบวนการสร้างสุขเชื่อมโยงกัน บริบทสังคมในปัจจุบันที่บุคลากรในทุกองค์กรต้องการให้องค์กรของตนเป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาวะที่ดี ควบคู่ไปกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน ก่อให้เกิดสุขภาพกายควบคู่สุขภาพใจ ส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์ขององค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์กร (บุรินทร์ เทพสาร, 2557)

ด้วยเหตุนี้จึงทำให้หน่วยงานทางการศึกษาหลายแห่งให้ความสนใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้มีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ ให้เกิดความผาสุก สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยพิจารณาจากบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และเชื่อมโยงในเรื่องของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากร บุคคลที่กำหนดให้ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญในการ

เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดีขึ้น (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2563) เช่นเดียวกัน กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ก็ได้ให้ความสำคัญกับองค์กรแห่งความสุขด้วยเช่นกัน โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอนามัยเพื่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาลดความตึงเครียดจากการทำงาน มีการส่งเสริมพัฒนาสุขภาพกายควบคู่กับสุขภาพจิต เพื่อลดความขัดแย้งภายในองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ส่งผลให้งานที่ได้รับ มอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1, 2567)

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถนำผลการศึกษาไป ใช้ประโยชน์ด้านการพัฒนาองค์กรให้มีความสุขมากยิ่งขึ้น และเป็นการนำผลไปประยุกต์เป็นแนวทางในการพัฒนาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาและการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรในองค์กรในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
4. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะของผู้บริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) เป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญที่สุด เพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน และสามารถทำให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงหน้าที่รับผิดชอบได้

จันทราณี สงวนนาม (2553) กล่าวว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงศาสตร์และศิลป์ ที่ผู้บริหารจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ตลอดจนความสามารถในการติดต่อสื่อสารด้วยภาษาผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์เพื่อบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุนทร โคตรบรรเทา (2554) ได้ให้ความหมายว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะการบริหาร และเน้นย้ำ ให้เห็นว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีทักษะพื้นฐาน

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานที่แสดงออกให้เห็นต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องใน 5 ทักษะ ได้แก่ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางการสอน และทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ

สรุปได้ว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหาร มีกระบวนการบริหารเพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายต้องมีความรู้ความสามารถมีทักษะและประสบการณ์ทั้งในงานหน้าที่ มีเทคนิควิธีตลอดจนความสามารถในการสื่อสาร มีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการทรัพยากร มีมนุษยสัมพันธ์มีความคิดกว้างไกล สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีภาวะผู้นำการจัดการทำงานเป็นทีมมีความคิดรวบยอด รู้และเข้าใจแก้ไขปัญหา สามารถบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. องค์การแห่งความสุข

Martin, Jones and Callan (2005) กล่าวไว้ว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขนั้น คือ การสร้างสุขภาวะที่ดีในองค์กรไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงานเท่านั้น แต่ยังช่วยลดจำนวนอัตราการลาออกด้วย ซึ่งเป็นการแข่งขันระหว่างองค์กร เพื่อช่วงชิงบุคคลที่มีความสามารถและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อให้มาร่วมงานในองค์กรและด้วยเหตุนี้ซึ่งส่งผลกระทบต่อในองค์กรต่าง ๆ มุ่งเน้นไปที่การให้ความสำคัญต่อความสุขของบุคลากรเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข

Gray (2007) จากผลการศึกษาของ Gray ได้ผลการทดลอง พบว่า “ในการสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ประกอบไปด้วยความสุขล้วน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานหากว่าพนักงานในองค์กรนั้นเกิดความรู้สึกถึงความสุขและความสบายใจของบรรยากาศการทำงานในองค์กร ก็จะส่งผลให้สามารถสร้างผลงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นความสุขกับผลประโยชน์ขององค์กรนั้นจึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นคล้ายคลึงกัน”

ศุภิพร เพชรเรียง (2562) กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัวองค์กร ชุมชนและสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนานโยบายการสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานด้วยความเชื่อว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประโยชน์หรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัวชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน การสร้างความสุขในที่ทำงานนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นในบุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงานและสภาพแวดล้อม ลดความขัดแย้งในองค์กร

กมลพร อภัยภักดี (2563) กล่าวไว้ว่า องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องมีผลมาจากความสุขของคนในองค์กรก่อน ซึ่งเป็นปัจจัยแรกที่ต้องคำนึงถึง เพราะฉะนั้นองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้กิจการงานดำเนินไปอย่างราบรื่น เมื่อคนในองค์กรมีความสุข สนุกกับสิ่งที่ตัวเองทำ เกิดความภูมิใจและเห็นคุณค่าของงานก็ยิ่งช่วยกันขับเคลื่อนงานขององค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่ย่อท้อ เมื่อนั้นประสิทธิภาพขององค์กรจะเห็นได้ชัดทันที

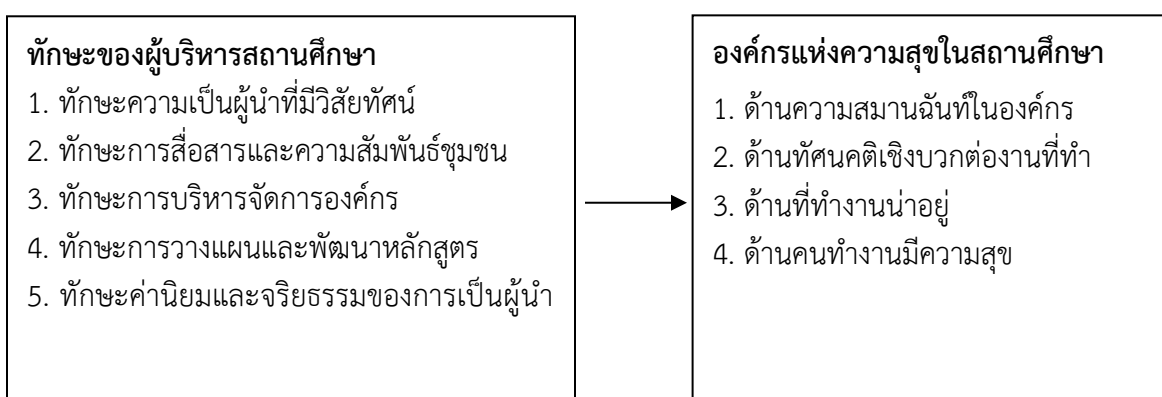
สรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุขมีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาองค์กรในการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างยั่งยืน ด้วยกระบวนการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กรให้เป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลตำรา เอกสาร และผลงานของนักวิชาการ ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์สรุปเป็นกรอบแนวคิดของทักษะผู้บริหารสถานศึกษาได้ 5 ทักษะ (ตัวแปรต้น) และ สรุปเป็นกรอบแนวคิดที่เป็นองค์กรแห่งความสุขได้ 4 ด้าน (ตัวแปรตาม) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 เป็นการดำเนินการรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,721 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 226 คน และครู จำนวน 2,495 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1, 2567)

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 408 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และครู จำนวน 318 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) เลือกใช้กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 15 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 408 คน ของประชากรที่สถานภาพเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 2,721 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิดในการศึกษา ประกอบกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข มีจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 แบบสอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา และ ตอนที่ 3 องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา แบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างและการหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา จากนั้นสร้างแบบสอบถาม โดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความตรงตามโครงสร้างเนื้อหา (Content Validity) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ จากนั้นนำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะผู้เชี่ยวชาญและนำเสนอต่อเพื่อนนำไปทดลองใช้

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มาวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Congruence : IC) แบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไป (สมนึก ภัททิยธนี, 2565) ค่า IC ของแบบสอบถามที่วิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้ (1) แบบสอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ได้ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง .60-1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .43-.86 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .97 (2) แบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ได้ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง .60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .53-.91 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ (Google Form) ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จากนั้นเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามทางออนไลน์ (Google Sheet) เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนและมีความครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว จึงดำเนินการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพและขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นการสำรวจรายการ (Check List) โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา กับ องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) การพิจารณาค่าความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตอนที่ 5 วิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ประกอบด้วย การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความสอดคล้อง IC (Index of Congruence) ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (สมนึก ภัททิยธนี, 2567) การหาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับการหาค่าสัมประสิทธิ์ (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent Samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ Scheffe' การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 สามารถวิเคราะห์ผลการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ สถานภาพและขนาดของสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นการสำรวจรายการ (Check List) โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพและขนาดของ สถานศึกษา

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพ		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	90	22.06
1.2 ครู	318	77.94
รวม	408	100
2. ขนาดโรงเรียน		
2.1 เล็ก	167	40.93
2.2 กลาง	211	51.72

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
2.3 ใหญ่และใหญ่พิเศษ	30	7.35
รวม	408	100

จากตารางที่ 1 พบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.06 ครู จำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 77.94 และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 40.93 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 51.72 สถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.35 รวมทั้งหมด 408 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความคิดเห็นทักษะของ ผู้บริหารสถานศึกษา

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์	4.22	.64	มาก
2. ด้านทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ชุมชน	4.19	.69	มาก
3. ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์กร	4.29	.67	มาก
4. ด้านทักษะการวางแผนและพัฒนาหลักสูตร	4.22	.72	มาก
5. ด้านทักษะค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ	4.10	.68	มาก
รวม	4.20	.62	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= .62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์กร ($\bar{X} = 4.29$, S.D.= .67) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านทักษะค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= .68)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์และเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ

องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา	สถานภาพ				t	Sig
	ผู้บริหาร		ครู			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร	4.29	.42	4.35	.49	3.24**	.00
2. ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ	4.36	.42	4.44	.61	1.12	.26
3. ด้านที่ทำงานน่าอยู่	4.15	.45	4.20	.60	2.36*	.02
4. ด้านคนทำงานมีความสุข	4.26	.46	4.30	.58	1.35	.18
รวม	4.26	.39	4.32	.41	2.26*	.02

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูมีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร ครูมีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านที่ทำงานน่าอยู่ ครูมีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.52	2	1.26	2.67	.07
	ภายในกลุ่ม	191.06	405	.47		
	รวม	193.58	407			
2. ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	1.59	2	.80	1.72	.18
	ภายในกลุ่ม	188.21	405	.47		
	รวม	189.81	407			
3. ด้านที่ทำงานน่าอยู่	ระหว่างกลุ่ม	1.25	2	.63	1.50	.23
	ภายในกลุ่ม	169.06	405	.42		
	รวม	170.31	407			
4. ด้านคนทำงานมีความสุข	ระหว่างกลุ่ม	1.11	2	.55	1.50	.22
	ภายในกลุ่ม	149.59	405	.37		
	รวม	150.70	407			

องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.13	2	.57	1.62	.20
	ภายในกลุ่ม	141.68	405	.35		
	รวม	142.81	407			

จากตารางที่ 4 การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ระหว่างขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Coefficient of Correlation)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทักษะผู้บริหาร ซึ่งเป็นตัวแปรพยากรณ์ในการวิจัยครั้งนี้

ตัวแปรพยากรณ์		X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅
ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์	X ₁	1.00	.79**	.75**	.76**	.78**
ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ชุมชน	X ₂		1.00	.82**	.81**	.80**
ทักษะการบริหารจัดการองค์กร	X ₃			1.00	.85**	.80**
ทักษะการวางแผนและพัฒนาหลักสูตร	X ₄				1.00	.83**
ทักษะค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ	X ₅					1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ในการศึกษา จำนวนทั้งหมด 10 ค่า ทั้ง 10 ค่า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .75-.85 แสดงให้เห็นว่าลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง โดยในทุกค่าความสัมพันธ์ หากตัวแปรตัวหนึ่งมีค่าสูงแล้วอีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าสูงด้วย หรือหากตัวแปรหนึ่งมีค่าต่ำ แล้วอีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าต่ำด้วย เมื่อพิจารณาขนาดความสัมพันธ์ของตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ในการวิจัยแต่ละค่าที่ความสัมพันธ์กัน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ทักษะการบริหารจัดการองค์กรกับทักษะการวางแผนและพัฒนาหลักสูตรโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 เท่ากับ .85 รองลงมา คือ ทักษะการวางแผนและพัฒนาหลักสูตรกับทักษะค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 เท่ากับ .83 รองลงมา คือ ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ชุมชนกับทักษะการบริหารจัดการองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 เท่ากับ .82 รองลงมา คือ ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ชุมชนกับทักษะการวางแผนและพัฒนาหลักสูตร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 เท่ากับ .81 รองลงมา คือ ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ชุมชนกับทักษะค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 เท่ากับ .80 รองลงมา คือ ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กับทักษะการสื่อสารและ

ความสัมพันธ์ชุมชน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 เท่ากับ .79 รองลงมา คือ ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กับทักษะค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 เท่ากับ .78 รองลงมา ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กับทักษะการวางแผนและพัฒนาหลักสูตร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 เท่ากับ .76 น้อยที่สุดคือ ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กับการบริหารจัดการองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 เท่ากับ .75 ซึ่งแสดงว่า ทักษะของผู้บริหาร ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษานั้นเอง

ตอนที่ 5 วิเคราะห์หาอำนาจการพยากรณ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์หาอำนาจการพยากรณ์ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา

ตัวแปร	B	SEb	Beta	t	Sig
ทักษะค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ (X_5)	.38	.04	.44	9.65**	.00
ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (X_1)	.29	.03	.32	8.52**	.00
ทักษะการวางแผนและพัฒนาหลักสูตร (X_4)	.10	.04	.11	2.45*	.02
ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ชุมชน (X_2)	.09	.04	.10	2.28*	.02

$R = .91$ $R^2 = .82$ Adjusted $R^2 = .82$ $SE_{est} = .251$ $F = 465.97$ $a = .62$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของทักษะของผู้บริหาร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 สามารถเรียงลำดับจากตัวแปรพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงไปต่ำได้ดังนี้ ทักษะค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ (X_5) ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (X_1) สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทักษะการวางแผนและพัฒนาหลักสูตร (X_4) และทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ชุมชน (X_2) สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 82 ($R^2 = .82$) และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y' = .62 + .38X_5 + .29X_1 + .10X_4 + .09X_2$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } Zy' = .44Z_5 + .32Z_1 + .11Z_4 + .10Z_2$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะรอบด้านเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ แพรวดาว สนองพันธ์ และเสาวณี สิริสุขศิลป์ (2557) ได้กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 11 ทักษะ คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะด้านการบริหาร ทักษะด้านการวางแผน ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านการประเมิน ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการ และทักษะด้านการสร้างทีมงาน โดยทักษะที่มีแนวโน้มเป็นไปได้มากที่สุด และมีความเห็นสอดคล้องกัน อันดับแรก คือ ทักษะด้านการสร้างทีมงาน ส่วนแนวโน้มเป็นไปได้มากและมีความเห็นสอดคล้องกันอันดับสุดท้าย คือ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการ และสอดคล้องกับพรชัย เจตมานาน (2560) ได้กล่าวว่า ผู้จะประสบความสำเร็จจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนา ตระหนักรู้ในหน้าที่และความรับผิดชอบ ความเสมอภาคคุณธรรมและความรู้ที่สามารถบูรณาการ เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย อันเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ต้องคำนึงถึงและเกิดการมี “วัฒนธรรมภิบาล” เป็นแบบอย่างที่ดีเป็นเอกลักษณ์เฉพาะแห่งตน

2. ผลการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ได้กำหนดนโยบายการบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นให้สถานศึกษาในสังกัดเป็นองค์กรแห่งความสุขมีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ก่อให้เกิดสุขภาพกายควบคู่สุขภาพใจ ส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์ขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มีความพึงพอใจในชีวิตการปฏิบัติงานที่ตอบสนองสภาพความเป็นอยู่ของตนเองไม่ว่าจะเป็นทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ ซึ่งก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน เป็นแรงผลักดันให้มีแรงกายแรงใจในการทำงาน ปัจจัยสำคัญที่บุคลากรในองค์กรมีความต้องการและปรารถนาให้ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยาก ทำงานจากสภาพแวดล้อมสูงใจ ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงาน และเกิดความสุขในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจได้นั้น การทำงานที่มีความสุขควรจะประกอบไปด้วยความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรในองค์กร การมีสังคมในการทำงานที่ดี ในการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานที่มีความสนุก มีความท้าทาย มีความเป็นอิสระ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดีได้รับการมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของบุคลากรในองค์กร มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ และมีใจรักในงานที่ตนเองได้ปฏิบัติรวมไปถึงที่ทำงานที่ เหมาะสมในอันที่จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต (2555) กล่าวว่า ความสุขของคนทำงาน เป็นประสบการณ์และความรู้สึก ของคนทำงานที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่อง และยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มีความมั่นคงมีความก้าวหน้า มีการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่องคนทำงานก็ จะทำงานอย่างมีความสุข และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยาภานต์ เปี่ยมถาวรพจน์ (2559) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน

มัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารมีความจริงใจ และยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการเอาใจใส่ดูแลในความเป็นอยู่ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ มณีรัตน์ คำจำปา (2558) ที่กล่าวว่า ความชำนาญของผู้บริหารในการบริหารจัดการให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติกิจกรรมการควบคุมการดำเนินงานกิจการการทำงาน การนำเอากลยุทธ์และกระบวนการต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร โดยทักษะเหล่านี้สามารถฝึกฝนทักษะเหล่านี้ขึ้นมาได้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสมัย สิมสีพิมพ์ (2552) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาในระดับสูง

4. ผลการศึกษานำมาพิจารณาของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จากการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 5 ด้าน พบว่า มี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ทักษะค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ทักษะการวางแผนและพัฒนาหลักสูตร ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ชุมชน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) อยู่ระหว่าง .75-.85 โดยตัวแปรทั้ง 4 ด้านร่วมกันทำนายอภิป്രายความแปรปรวนการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 82 ($R^2 = .82$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2557) ให้ความหมายว่า หน่วยงานสถานประกอบการสถานศึกษา ที่ทำงานที่มีความมั่นคงก้าวหน้าตามจุดประสงค์ของภารกิจคนในองค์กรทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน สถานะที่ทำงานมีบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดีและทุกคนทุกระดับในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ รวมถึงสอดคล้องกับแนวคิดของ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ (2556) ให้ความหมายว่าองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) หมายถึงกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผู้วิจัยสามารถสรุปข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 พบว่ามี 4 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ ได้แก่ ทักษะค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ทักษะการวางแผนและพัฒนาหลักสูตร ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ชุมชน

ทักษะค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ ผู้บริหารที่ปฏิบัติดีจนเป็นแบบอย่างทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจให้กับผู้ร่วมงาน มีทักษะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน นำไปสู่เป้าหมาย

ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรเป็นบุคคลที่มองเห็นภาพในอนาคต ช่องทาง หรือโอกาส ที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ กำหนดเป้าหมายและเป็นผู้ดำเนินการขับเคลื่อนเป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารต้องฝึกฝนจากการวิเคราะห์เป็นหลัก

ทักษะการวางแผนและพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารควรพัฒนาหลักสูตรและกำหนดเป้าหมายจุดประสงค์ มีการวางแผนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบ

มีการทดลองใช้และปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และพัฒนาหลักสูตรให้ดีขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสถานศึกษา

ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ชุมชน ผู้บริหารควรมีการสร้างความสัมพันธ์ โดยการร่วมมือกับกรรมการสถานศึกษาและชุมชนในการพัฒนาการศึกษา สามารถนำเสนอข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาต่อชุมชน เพื่อการประชาสัมพันธ์

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ระดับอื่น ๆ เช่น ระดับมัธยมศึกษา ศูนย์การศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นต้น

ควรมีการวิจัยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และแนวทางพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 และเขตอื่น ๆ ต่อไป

ควรมีการวิจัยทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การบริหารงานด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กอปรลาภ อภัยภักดิ์. (2563). บรรยากาองค์กรแห่งความสุข : คนเบิกบาน งานสำเร็จ. วารสาร มจรมนุษยศาสตร์ปริทรรศน์. 6(1), 315-331.

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ :บริษัท บุ๊ค พอยท์ จำกัด.

จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2557). องค์ความรู้-ภาษาวัฒนธรรม (องค์ความรู้ภาษาไทย). Retrieved from:

<http://www.dailynews.co.th/article/217512>

ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต วิทยาลัยมหาวิทยาลับูรพา.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ จุลยวรรณ ดวงโคตะ และ นพพร ทิแก้วศรี. (2556). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. นนทบุรี : สองขาครีเอชั่น จำกัด.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว. (2560). องค์กรแห่งความสุข 4.0. กรุงเทพฯ ฯ : แอทโพร์ทปรีนท์.

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2551). การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลผลงานวิจัย. กาฬสินธุ์ : สมนักพิมพ์สหธรรมิก.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุง)*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ ฯ : สุวีริยาสน์.
- บุรินทร์ เทพสาร. (2557). *ยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรชัย เจดามาน. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0*. Retrieved from: <https://www.kroobannok.com/83149>
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). *คุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- พิสมัย สิมสีพิมพ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- แพรวดาว สอนง้วน และเสาวณี สิริสุขศิลป์. (2557). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 37(4), 42-50.
- มณีรัตน์ คำจำปา. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต. (2555). *คุณภาพการวางแผนครอบครัวในประเทศไทย*. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากร และสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุลีพร เพชรเรียง. (2562). *การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา*. Retrieved from: <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/scnet/article/view/222224/160691>
- สมนึก ภัททิยธนี. (2565). *การวัดผลการศึกษา (education measurement)*. กรุงเทพฯ ฯ : ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2567). *การวัดผลการศึกษาและประเมินผลการศึกษา (education measurement and evaluation)*. กรุงเทพฯ ฯ : ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.). (2552). *มาตรฐานองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. (2566). *ข้อมูลสารสนเทศปีการศึกษา 2566*. Retrieved from: <https://www.nkpedu1.go.th/information>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. (2567). *แผนบริหารการศึกษาระดับพื้นฐาน สพป. นครพนม เขต 1*. Retrieved from: <https://www.nkpedu1.go.th/actionplan>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา*. Retrieved from: <http://www.sesa20.go.th>
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *แผนสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. Retrieved from: <http://www.bga.moe.go.th/2018/wp-content/uploads/2020/05/.pdf>
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2554). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ ฯ : ปริญญาธณ.



- Gray, R. (2007). *A Climate of Success*. Oxford. United Kingdom : ButterworthHeinemann.
- Martin, A.J., Jones, E.S. and 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.

