

สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขของครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3
School Administrators' Competency Affecting Teachers Andpersonnel's
Happiness In Small Sized Schools Under Kanchanaburi
Primary Educational Service Area Office 3

อาริสา ถิ่นมวบแค^{1*} สารโจน เป่าวงศากุล²

Arisa Thinmabkhae^{1*} Saroch Pauwongsakul²

¹นักศึกษาลัทธิศาสตร์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

¹Student, Master of Education Department of Educational Administration
Kanchanaburi Rajabhat University

²สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

² Educational Administration, Faculty of Education, Kanchanaburi Rajabhat University

*Corresponding author email : littlefinger.at@gmail.com

วันที่รับ : 18 พฤศจิกายน 2567

วันที่แก้ไข : 14 กุมภาพันธ์ 2568

วันที่ตอบรับ : 20 กุมภาพันธ์ 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหาร ความสุขของครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก และสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขของครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ผลการวิจัย พบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ สมรรถนะด้านสภาวะผู้นำ รองลงมา คือ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สมรรถนะด้านทักษะ

2. ความสุขของครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านคุณธรรม รองลงมาคือ ด้านการหาความรู้ และด้านสังคมดี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการผ่อนคลาย

3. สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขของครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (X_6) ด้านการสื่อสาร (X_3) และด้านการทำงานเป็นทีม (X_4) สามารถทำนายสมรรถนะของผู้บริหารส่งผลต่อความสุขของครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวม ได้ร้อยละ 41.90 สามารถนำมาสร้างสมการถดถอยในรูปแบบของคะแนนดิบ ดังนี้ $\hat{Y} = 1.68 + 0.35X_6 + 0.15X_3 + 0.15X_4$ และสมการถดถอยในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $\hat{Z}_Y = 0.40Z_{X6} + 0.21Z_{X3} + 0.19Z_{X4}$

คำสำคัญ : สมรรถนะ / สมรรถนะของผู้บริหาร / ความสุข

Abstract

This study aimed to examine the competencies of school administrators, the level of happiness among teachers and personnel, and the impact of school administrators' competencies on the happiness of teachers and personnel in small-sized schools. The research sample consisted of 120 administrators, teachers, and personnel from small-sized schools. A five-point Likert scale questionnaire was used as the research instrument, with a content validity index of 1.00 and a reliability coefficient of 0.86. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis, with a statistical significance level set at .01.

The findings revealed that:

1. The overall competency of school administrators in small-sized schools was at the highest level. Ranked in order of highest to lowest average values, the competencies included leadership, teamwork, and strategic implementation, while skills competency had the lowest average value.

2. The overall happiness of teachers and personnel in small-sized schools was also at the highest level. The aspects ranked from highest to lowest were morality, seeking knowledge, and good society, with relaxation having the lowest average value.

3. School administrators' competencies significantly influenced the happiness of teachers and personnel at the .01 level. Specifically, leadership (X_6), communication (X_3), and teamwork (X_4) were significant predictors, accounting for

41.90% of the variance in teachers' and personnel's happiness. The predictive regression equation in raw scores was: $\hat{Y} = 1.68 + 0.35_{x6} + 0.15_{x3} + 0.15_{x4}$ The standardized regression equation was: $\hat{Z}_Y = 0.40Z_{x6} + 0.21Z_{x3} + 0.19Z_{x4}$

These findings highlight the critical role of school administrators' leadership, communication, and teamwork competencies in enhancing the well-being of teachers and personnel in small-sized schools.

Keywords : Competency / School administrators' competency / Happiness

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษา เพื่อให้แผนการศึกษาแห่งชาติบรรลุเป้าหมายตามจุดมุ่งหมาย การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) มีจุดมุ่งหมายให้ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงพัฒนาวัยแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพ โดยส่งเสริมและกระจายโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะให้กับแรงงานทุกกลุ่ม ทั้งการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะความรู้ใหม่ เพื่อให้มีทักษะตรงกับงานและอาชีพที่เปลี่ยนแปลงไป และการพัฒนาทักษะเดิม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน การเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพของแรงงานที่มีสมรรถนะสูง ควบคู่กับสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อให้กำลังคนคุณภาพทำงานหรือแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่และทำงานอย่างมีความสุข (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) พล.ต.อ.เพิ่มพูน ชิดชอบ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ มอบนโยบายการศึกษา ที่มุ่งเน้นขับเคลื่อนนโยบายเพื่อสร้างคุณภาพให้แก่ผู้เรียนและสร้างคุณภาพชีวิตให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยขับเคลื่อนนโยบาย “เรียนดีมีความสุข” โดยแบ่งเป็น 2 หลัก คือ 1) การศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ และ 2) การศึกษาเพื่อความมั่นคงของชีวิต ซึ่งการดำเนินการมีแนวทางในการปฏิบัติในเรื่องของการลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตามช่วงวัยเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงบริบทของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) การขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานทางการศึกษาทุกภาคส่วน จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรบุคคลอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

และเกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีความจำเป็นในลำดับต้นที่ควรเร่งพัฒนาให้เหมาะสมสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ศึกษาสภาพและปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (รัชนิกร แสงสว่าง, 2564) สมรรถนะมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาและสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานและความสำเร็จของสถานศึกษา ดังนั้นหากสถานศึกษาใดมีผู้บริหารที่มีสมรรถนะสถานศึกษานั้นย่อมเป็นสถานศึกษาที่มีสมรรถนะไป (ธวัชชัย แสนดวง, 2565)

ความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ของคนทุกระดับในองค์กรตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงผู้ใต้บังคับบัญชา ความสุขในการทำงานจึงเปรียบเสมือนพลังภายในที่ผลักดันให้มีการใช้พลังความสามารถที่มีอยู่ให้ปรากฏออกมาในรูปผลสำเร็จของงาน ความสุขในการทำงานที่เกิดขึ้นจึงเป็นไปได้ทั้งการกระทำของผู้บริหารและทั้งระบบงานที่มีอยู่ จึงเป็นหน้าที่อันหลีกเลี่ยงไม่ได้ของผู้บริหารที่จะต้องพยายามทุกวิถีทางในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้น การสร้างเสริมความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อสภาพร่างกายและจิตใจทั้งทางตรงและทางอ้อมอันจะส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความสุข สามารถทำงานให้มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ (ก่อกนิษฐ์ คำมะลา และ วลนิภา ฉลากบาง, 2562)

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ที่มุ่งจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถและมีความเป็นเลิศทางวิชาการ สร้างโอกาสความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3, 2565) ในโรงเรียนขนาดเล็ก ครูและบุคลากรมีภาระงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายมากเกินไป บางครั้งมีการทำงานที่ซ้ำซ้อน ทำให้การเตรียมการจัดการเรียนการสอน หรือพัฒนาสื่อการเรียนการสอนไม่เต็มที่เท่าที่ควร การใช้อำนาจการบังคับที่มุ่งแต่ผลงานมากเกินไปโดยไม่คำนึงถึงผู้ร่วมงานทำให้ต้องยอมรับปฏิบัติตามอันเนื่องมาจากกฎเกณฑ์ ตามระเบียบวินัยปัญหาข้างต้นเมื่อมองย้อนกลับไปที่การจัดการในการบริหารของผู้บริหารหากมีหลักการใช้อำนาจการบริหารที่ดีแล้วบรรยากาศการทำงานก็จะมีความสุข ครูและบุคลากรก็พร้อมที่จะปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถ (นิภาพร หาญยิ่ง, 2565) ซึ่งถ้าครูและบุคลากรทำงานหนักเกินไป เกิดความเครียดสะสมได้รับค่าจ้างที่ไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ และมีความกดดันในเรื่องต่าง ๆ ทำให้ไม่มีความสุขก็จะส่งผลกระทบต่อนักเรียนในความดูแลเป็นอย่างมาก ทำให้บรรยากาศในชั้นเรียนไม่สนุกสนาน การจัดการเรียนการสอนไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ สุดท้ายก็ทำให้นักเรียนไม่อยากเรียน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขของครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 เพื่อที่จะทำให้ทราบว่า โรงเรียนที่มีผู้บริหารที่มีสมรรถนะ สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับได้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความเชื่อมั่นว่าสถานศึกษาจะได้ผู้บริหารที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานได้ตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) พัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานเพื่อผลิตผู้บริหารที่มีศักยภาพออกสู่สถานศึกษา นอกจากจะต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะที่คาดหวังแล้ว ยังต้องสามารถบริหารงานเพื่อพัฒนาครูให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพอย่างมีความสุข ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานในสถานศึกษาจึงจำเป็นที่ผู้บริหารต้องมีสมรรถนะในการบริหารหากผู้บริหารสถานศึกษาขาดสมรรถนะย่อมส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ผู้บริหารต้องเสริมสร้างความเข้มแข็งให้การสอนของครูและบุคลากร รวมถึงการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยมีครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3
2. เพื่อศึกษาความสุขของครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3
3. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขของครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 135 คน จากสถานศึกษา จำนวน 20 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3, 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 120 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970,)

ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ตามพื้นที่จัดการศึกษา จำนวน 3 อำเภอ อย่างไม่เป็นสัดส่วน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาคือสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขของครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษาของ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973), สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 1993), แคปแลน และนอร์ตัน (Kaplan & Norton, 2004), เฮลรีเกิล แจ็คสัน และสโลคัม (Hellriegel, Jackson, & Slocum, 2005), สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2552), สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2558), และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2559) ได้องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญเพื่อใช้เป็นสมรรถนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ 6 ด้าน คือ ด้านทักษะ ด้านความรู้ ด้านการสื่อสารด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์และด้านสภาวะผู้นำ สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับความสุข ผู้วิจัยเลือกศึกษาของศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, และคนอื่น ๆ (2555) ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านใช้เงินเป็น ด้านครอบครัวที่ดี และด้านสังคมดี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้มุ่งศึกษา เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขของครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีแนวทางในการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กและความสุขของครูและบุคลากร
2. วิเคราะห์ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร 6 สมรรถนะและความสุข 8 ด้าน
3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเครื่องมือ ตามค่านิยมสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขของครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก และวัตถุประสงค์เป็นหลัก จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ตอน

4. นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของคำถาม ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไขในข้อบกพร่อง

5. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) เพื่อหาความสอดคล้องด้านเนื้อหา ความเหมาะสม ความชัดเจน และความถูกต้องของการใช้ภาษา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (Index of itemobjectives congruence: IOC) พบว่า ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 จำนวน 70 ข้อ

6. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงจากคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ แล้วไปทดลองใช้ (Tryout) กับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.86

7. นำผลที่ได้มาพิจารณาปรับปรุง ข้อคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 เพื่อให้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ และประสานงานทางโทรศัพท์ในการติดตามเก็บแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อแจกให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 ชุด โดยกำหนดเวลาในการตอบแบบสอบถามและกลับคืนให้ผู้วิจัยภายใน 7-15 วัน ทางออนไลน์ และผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเองได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 120 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับตอบคืนจากโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรีเขต 3 มาตรวจสอบความถูกต้องและมีความสมบูรณ์ในการตอบ

2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

4. การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) จำแนกเป็นรายชื่อ รายด้าน และรวมทุกด้าน

5 การวิเคราะห์ความสุขของครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) จำแนกเป็นรายชื่อ รายด้าน และรวมทุกด้าน

6. การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขของครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 โดยการวิเคราะห์ข้อมูลการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regressionanalysis) ด้วยวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	34	28.33
หญิง	86	71.67
รวม	120	100.00
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	95	79.17
ปริญญาโท	25	20.83
รวม	120	100.00
3. ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	6	5.00
ครู	91	75.83
บุคลากร	23	19.17
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 71.67 เป็นเพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 28.33 ระดับการศึกษาส่วนมากเป็นปริญญาตรี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 79.17 เป็นปริญญาโท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 20.83 ตำแหน่งส่วนมากเป็นครู จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 75.83 รองลงมาเป็นบุคลากร จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 19.17 และผู้บริหาร จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ประสบการณ์ทำงานส่วนมาก 5-10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 49.17 รองลงมาน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 28.33 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 พื้นที่จัดการศึกษาส่วนมากเป็นอำเภอไทรโยค จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาอำเภอทองผาภูมิ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และอำเภอสังขละบุรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33

ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ตารางที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
4. ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	34	28.33
5-10 ปี	59	49.17
มากกว่า 10 ปี	27	22.50
รวม	120	100.00
5. พื้นที่จัดการศึกษา		
อำเภอไทรโยค	80	66.67
อำเภอทองผาภูมิ	24	20.00
อำเภอสังขละบุรี	16	13.33
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ สมรรถนะด้านสภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.83$) รองลงมาคือ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.81$) สมรรถนะด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.77$, S.D.=0.21) สมรรถนะด้านการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.77$, S.D.=0.22) สมรรถนะด้านความรู้ ($\bar{X} = 4.71$) และสมรรถนะด้านทักษะ ($\bar{X} = 4.69$)

ตอนที่ 3 ความสุขของครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ตารางที่ 3 ความสุขของครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 ในภาพรวม

ความสุขของครูและบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.ด้านสุขภาพดี	4.78	0.20	มากที่สุด
2. ด้านน้ำใจงาม	4.81	0.19	มากที่สุด
3. ด้านการผ่อนคลาย	4.78	0.21	มากที่สุด
4. ด้านการหาความรู้	4.82	0.20	มากที่สุด
5. ด้านคุณธรรม	4.86	0.19	มากที่สุด
6. ด้านใช้เงินเป็น	4.79	0.23	มากที่สุด
7. ด้านครอบครัวที่ดี	4.80	0.24	มากที่สุด
8. ด้านสังคมดี	4.82	0.22	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.81	0.16	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสุขของครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านคุณธรรม ($\bar{X} = 4.86$) รองลงมาคือ ด้านการหาความรู้ ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.20) ด้านสังคมดี ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.22) ด้านน้ำใจงาม ($\bar{X} = 4.81$) ด้านครอบครัวที่ดี ($\bar{X} = 4.80$) ด้านใช้เงินเป็น ($\bar{X} = 4.79$) ด้านสุขภาพดี ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.20) และด้านการผ่อนคลาย ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.21)

ตอนที่ 4 สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขของครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยการวิเคราะห์ข้อมูลการถดถอยเชิงพหุ

ตารางที่ 4 สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขของครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวม

ตัวแปรพยากรณ์	b	β	t	Sig.
ค่าคงตัว (constant)	1.68	-	4.92**	0.000
ด้านสภาวะผู้นำ (X_6)	0.35	0.40	4.60**	0.000
ด้านการสื่อสาร (X_3)	0.15	0.21	2.60*	0.011
ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4)	0.15	0.19	2.20*	0.030
R = 0.65 R ² = 0.419 F = 27.92** Sig = 0.000				

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

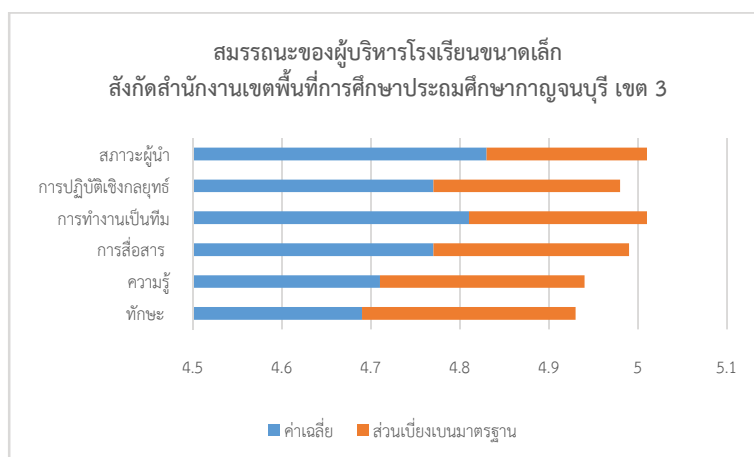
จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ สามารถนำมาสร้างสมการถดถอยในรูปแบบของคะแนนดิบ ดังนี้ $\hat{Y} = 1.68 + 0.35X_6 + 0.15X_3 + 0.15X_4$ และสมการถดถอยในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $\hat{Z}_Y = 0.40Z_{X6} + 0.21Z_{X3} + 0.19Z_{X4}$

พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขของครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวม คือ ด้านสภาวะผู้นำ (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย เท่ากับ 0.35 ด้านการสื่อสาร (X_3) ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย เท่ากับ 0.15 และด้านการทำงานเป็นทีม (X_4) ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย เท่ากับ 0.15 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.419 นั่นคือ สามารถทำนายความสุขของครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ได้ร้อยละ 41.90

แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะของผู้บริหาร ด้านสภาวะผู้นำ (X_6) ด้านการสื่อสาร (X_3) และด้านการทำงานเป็นทีม (X_4) ส่งผลต่อความสุขของครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

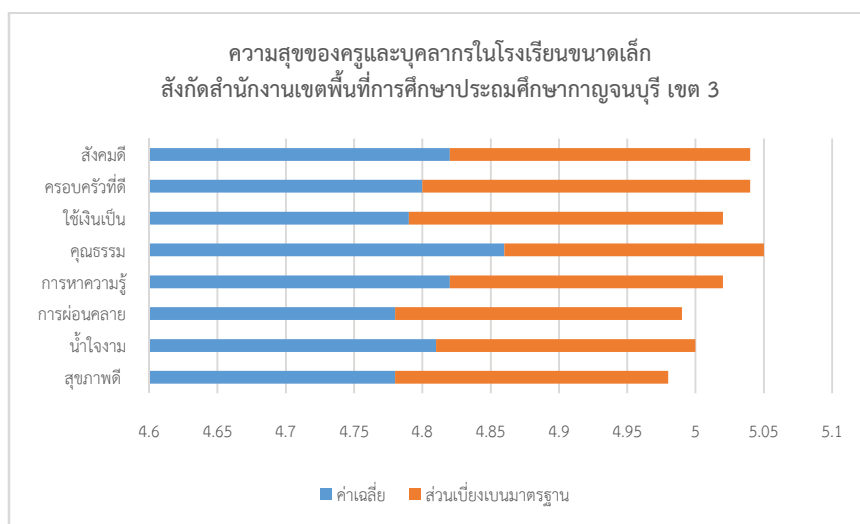
สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ สมรรถนะด้านสภาวะผู้นำ รองลงมาคือ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สมรรถนะด้านทักษะ



ภาพที่ 1 แผนภูมิแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษากาญจนบุรี เขต 3

2. ความสุขของครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านคุณธรรม รองลงมาคือ ด้านการหาความรู้ และด้านสังคม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการผ่อนคลาย



ภาพที่ 2 แผนภูมิแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสุขของครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

3. สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขของครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านสภาวะผู้นำ (X_6) ด้านการสื่อสาร (X_3) และด้านการทำงานเป็นทีม (X_4) สามารถทำนายสมรรถนะของผู้บริหารส่งผลต่อความสุขของครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวม ได้ร้อยละ 41.90 สามารถนำมาสร้างสมการถดถอยในรูปของคะแนนดิบ ดังนี้ $\hat{Y} = 1.68 + 0.35X_6 + 0.15X_3 + 0.15X_4$ และสมการถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $\hat{Z}_Y = 0.40Z_{X6} + 0.21Z_{X3} + 0.19Z_{X4}$

อภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ ทักษะและคุณสมบัติเฉพาะบุคคลแสดงให้เห็นคุณลักษณะพิเศษที่ส่งผลต่อ

ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ในความรับผิดชอบเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบอยาซีส (Boyatzis, 1982) ที่กล่าวว่าคุณลักษณะที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคล คุณลักษณะนี้อาจหมายถึง แรงขับ บุคลิกที่ค่อนข้างถึงถาวร ทักษะ บทบาททางสังคมหรือการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง และองค์ความรู้ที่คนต่าง ๆ ต้องนำมาใช้ โมเดลของผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงจะมีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ คือ 1) หน้าที่หรือภารกิจของผู้บริหาร 2) สภาพแวดล้อมขององค์การ และ 3) ความสามารถของบุคคล ซึ่งจะวัดจากผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก โดยเขาได้แยกระดับของขีดความสามารถว่า ถ้าเป็นความสามารถที่จะทำงานในตำแหน่งนั้นได้ ซึ่งจะเป็นความรู้ทั่วไป คุณลักษณะทั่วไป แต่ขีดความสามารถหรือคุณลักษณะที่จะทำให้บุคคลมีผลงานสูงกว่าหรือดีกว่าคนอื่นเรียกว่า สมรรถนะ

2. ความสุขของครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ประสพการณ์ และความรู้สึกของครูและบุคลากรเกี่ยวกับเรื่องการมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรง มีสุขภาพจิตที่ดี มีวิธีการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานได้ มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ร่วมกันอย่าง มีความสุขหาความรู้ทุกครั้งที่มีโอกาสเพื่อพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นคงในงานที่ทำ ปฏิบัติตนตามหลักคำสอนของศาสนา วางแผนการใช้เงิน ระมัดระวังการใช้จ่าย ไม่มีหนี้สิน มีครอบครัวที่มีความสุข สังคมการทำงานดี ตามที่กล่าวมาข้างต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูและบุคลากรมีความสุข ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา เทพเฉลิม (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ดวงกลาง (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ อยู่ในระดับมาก และ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นูร์ปาศิยะห์ गुणा (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับมากเช่นกัน

3. สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขของครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวม พบว่า ด้านสภาวะผู้นำ ด้านการสื่อสารและด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อความสุขของครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยรวมอย่างมีนัย

สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารแสดงออกถึงความเชื่อมั่น ความมั่นใจในบุคลิกภาพ ความคิด คำพูด และการกระทำของตนเอง มีการจูงใจบุคลากรให้ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ สร้างศรัทธาให้กับบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย มีอิทธิพลโน้มน้าวจูงใจบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ใช้การสื่อสารด้วยการพูดและเขียนในโอกาสต่าง ๆ สื่อสารเพื่อจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม โดยเฉพาะครูและนักเรียน ให้นำข่าวสาร สื่อสารติดต่อกันให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ใช้สื่อเทคโนโลยีสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งการดำเนินงานได้ตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา เทพเฉลิม (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ดวงกลาง (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ อยู่ในระดับมากและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นูร์ปาศิยะห์ ภูนา (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้พัฒนาการทำงาน แบ่งปันความคิด ปรับตัว แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เป็นสังคมแห่งการช่วยเหลือ ทำงานอย่างมีความสุข
2. ผู้บริหารควรนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติและปรับปรุงแบบวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมที่ส่งผลต่อความสุขของครูและบุคลากรในสถานศึกษาโดยตรง
3. ผู้บริหารควรหากลยุทธ์เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรจัดสรรเวลาเพื่อการออกกำลังกาย อาจใช้การประสานงานความร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่นหรือภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของครูและบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3
2. ควรมีการศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566, 14 กันยายน). นโยบายการศึกษา “เรียนดี มีความสุข”. นโยบายการศึกษา. <https://drive.google.com/file/d/1vDnobl70l3BUPnGtwPnJ7rIfmLiayWB/view>
- ก่อกนิษฐ์ คำมะลา และวัลลิกา ฌลาทบาง. (2562). ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา. *วารสารวิจัยพุทธศาสตร์*, 5(2), 65-68.
- ธวัชชัย แสนดวง. (2565). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. RBRU e-Theses.<https://etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=429&group=20>
- นิภาพร หาญยิ่ง. (2565). การใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมา. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. TDC. https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=628089
- นุรปาชียะห์ กูนา. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. [สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. PSU Knowledge Bank. <http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/12341>
- รัชนิกร แสงสว่าง. (2564). การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. DSpace at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. <http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/4152>
- สุพัตรา เทพเฉลิม. (2560). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี. [งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. Burapha University Research Information. <https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/8733>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. (2565, ธันวาคม). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. <https://drive.google.com/file/d/1EsPDnNUd1UVpIMqpdYV4L4fOxDiqFI5g/view>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560, มีนาคม). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. <https://www.onec.go.th/index.php/book/BookView/1540>

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565, 21 ตุลาคม). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566-2570*. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=13651&filename=develop_issue

Best, J. W. (1981). *Research in education*. (4thed.). New Jersey, Prentice Hall.

Boyatzis, R. E. (1982). *The Competency Manager A Model of Effective Performance*. New York, John Wiley & Son.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.