

ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2^{*}
ADMINISTRATOR SKILLS AFFECTING HAPPY WORKPLACE IN
SCHOOLS UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE 2

สุภรัตรา ทำทอง¹ และ ยวติดา ชาปัญญา²

Supharattra Thamthong¹ and Yuvatida Chapanya²

¹⁻²หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

¹⁻²Faculty of Education and Human Development, Roi Et Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: Supharattra22@reru.ac.th

วันที่รับบทความ : 5 มิถุนายน 2569; วันที่แก้ไขบทความ 19 มิถุนายน 2569; วันที่ตอบรับบทความ : 21 มิถุนายน 2569

Received 5 June 2026; Revised 19 June 2026; Accepted 21 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา 3) หาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา และ 4) ศึกษาทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 336 คน กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม

Citation:



* สุภรัตรา ทำทอง และ ยวติดา ชาปัญญา. (2569). ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(5), 1154-1176.

Supharattra Thamthong and Yuvatida Chapanya. (2026). Administrator Skills Affecting Happy Workplace In Schools Under Roi Et Primary Educational Service Area Office 2.

Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(5), 1154-1176.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

ข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ทักษะของผู้บริหาร และตอนที่ 3 องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์และเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ทักษะของผู้บริหารที่สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ประกอบด้วย ทักษะทางการเมือง ทักษะด้านการศึกษา ทักษะเชิงมนทัศน์ ทักษะด้านมนุษย และทักษะด้านเทคนิค ทั้ง 5 ด้านสามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์กรแห่งความสุขได้ร้อยละ 79.10 ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะผู้บริหารในมิติดังกล่าวมีความสำคัญต่อการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่มีต่อความสุข ความร่วมมือ และประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษา

คำสำคัญ: ทักษะผู้บริหาร, องค์กรแห่งความสุข, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนประถมศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to: (1) examine the level of administrators' skills; (2) investigate the level of happy organization in schools; (3) determine the relationship between administrators' skills and happy organization in schools; and (4) identify the administrators' skills that influence happy organization in schools under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 336 school administrators and teachers selected through stratified random sampling based on school size. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire divided into three parts: Part 1 collected respondents' demographic information, Part 2 measured administrators' skills, and Part 3 assessed the level of happy organization in

schools. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that: (1) the overall levels of administrators' skills and happy organization in schools were at a high level; (2) the level of happy organization among schools under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 2 was also high; (3) administrators' skills were positively correlated with happy organization in schools at a high level, with statistical significance at the .01 level; and (4) the administrators' skills that significantly predicted happy organization at the .01 level included political skills, educational skills, conceptual skills, human skills, and technical skills. Together, these five dimensions explained 79.10% of the variance in happy organization. The findings suggest that developing administrators' competencies in these dimensions is crucial for fostering a positive work environment that enhances employee well-being, collaboration, and organizational effectiveness within educational institutions.

Keywords: Administrators' skills, Happy organization, School administrators, Primary schools

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สารสนเทศ และกระแสโลกาภิวัตน์ในศตวรรษที่ 21 ได้ส่งผลกระทบต่อทุกมิติของสังคม รวมถึงระบบการศึกษาและการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป การจัดการศึกษาในปัจจุบันจึงไม่ได้มุ่งเพียงการพัฒนาความรู้เท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะชีวิต คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียน แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้าน

ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจึงต้องคำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปพร้อมกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุขและคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร

แนวคิด “องค์กรแห่งความสุข” ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในฐานะกลไกสำคัญที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ จีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว, 2559) องค์การอนามัยโลกอธิบายว่าองค์กรแห่งความสุขเป็นสภาพแวดล้อมการทำงานที่บุคลากรและผู้บริหารร่วมกันส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดี ทั้งในด้านกายภาพ จิตใจ และสังคม (Burton, 2010) อย่างไรก็ตาม สถานการณ์ด้านความสุขของประชากรไทยยังคงเป็นประเด็นที่น่ากังวล โดยรายงาน World Happiness Report 2023 ระบุว่าระดับความสุขของคนไทยมีแนวโน้มลดลง และบุคลากรทางการศึกษาเป็นกลุ่มที่เผชิญแรงกดดันจากภาระงาน ความคาดหวังของสังคม และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ซับซ้อนมากขึ้น (Helliwell et al., 2023) สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขภายในสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลขององค์กรทางการศึกษา

การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถกำหนดทิศทาง พัฒนาบุคลากร และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและความผูกพันในองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กัน (Martin et al., 2005) ทั้งนี้ Drake และ Roe (2003) ได้เสนอว่าผู้บริหารยุคใหม่ควรมีทักษะสำคัญอย่างน้อย 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านมนุษย และทักษะด้านความคิดรวบยอด ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่ามกลางความท้าทายของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาทักษะดังกล่าวจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความสุข ลดความเครียดในการทำงาน และส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา (Burton, 2010)

สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรคุณภาพที่มุ่งสร้างคนดี มีความสุข และพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ พร้อมกำหนดค่านิยม “งานสำเร็จผล คนมีความสุข ทุกคนปลอดภัย” รวมถึงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ให้ความสำคัญกับมิติความสุขของผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างขวัญกำลังใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2568) การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะการบริหารที่เหมาะสม สามารถขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขได้อย่างเป็นรูปธรรม

แม้แนวคิดองค์กรแห่งความสุขจะได้รับความสนใจและถูกนำมาใช้ในหลายองค์กร แต่ยังพบข้อจำกัดขององค์ความรู้เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขในบริบทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งมีนโยบายและเป้าหมายด้านความสุขของบุคลากรอย่างชัดเจน การศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของทักษะผู้บริหารต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขจึงมีความสำคัญทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ ผลการวิจัยจะช่วยเติมเต็มองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน และเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับการกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนาผู้บริหาร ตลอดจนส่งเสริมการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

4. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหาร

ทักษะของผู้บริหารถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการและความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่ผู้บริหารต้องรับผิดชอบทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารบุคลากร การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความหมายของทักษะผู้บริหารในมิติที่แตกต่างกัน แต่ล้วนสะท้อนถึงความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรและบุคลากรให้เกิดผลลัพธ์อย่างมีประสิทธิภาพ Newman (1963) อธิบายว่าทักษะของผู้บริหารเป็นความสามารถในการปฏิบัติงานและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ขณะที่ McClelland (1973) มองว่าทักษะเป็นความสามารถที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างความรู้ ความชำนาญ และการปฏิบัติงานอย่างคล่องแคล่วจนสามารถสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานได้อย่างแท้จริง ส่วน Hoy และ Miskel (2001) ให้ความสำคัญกับกระบวนการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ และภาวะผู้นำ โดยผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงผลกระทบและสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตประกอบการดำเนินงานอยู่เสมอ ในบริบทของการบริหารองค์กร ทักษะการบริหารเป็นความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ การแก้ไขปัญหา การรับมือกับสถานการณ์วิกฤต และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง (ดำรง ชลสุข, 2563)

ทักษะของผู้บริหาร คือ ความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ และกระบวนการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ

จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว กล่าวได้ว่า ทักษะของผู้บริหาร เป็นความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ และกระบวนการบริหารจัดการในการวางแผน ตัดสินใจ แก้ไขปัญหา ประสานความร่วมมือ และใช้ทรัพยากรของ

องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรและความสำเร็จขององค์กรได้อย่างยั่งยืนมีองค์ประกอบ 5 ที่สำคัญ คือ 1. ทักษะเชิงมนทัศน์ 2. ทักษะด้านเทคนิค 3. ทักษะด้านมนุษย 4. ทักษะทางการเมือง 5. ทักษะด้านการศึกษา

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวคิดการบริหารที่มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรควบคู่ไปกับการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุข ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว Manion (2003) เสนอว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุขควรส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ความรักในงาน ความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรักมีคุณค่าและความพึงพอใจในการทำงาน

ในมิติการบริหารจัดการ Lowe (2004) อธิบายว่า องค์กรแห่งความสุขเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ทั้งด้านกายภาพ จิตใจ และสังคม ควบคู่กับภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ขณะที่ Warr (2007) ชี้ให้เห็นว่าความสุขในการทำงานสะท้อนผ่านความสนุกในการทำงาน ความกระตือรือร้น และความพึงพอใจในงาน ซึ่งล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับบริบทของประเทศไทย แนวคิดองค์กรแห่งความสุขได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552) ได้นำเสนอกรอบ “Happy 8” ซึ่งประกอบด้วยความสุข 8 ด้าน ได้แก่ สุขภาพดี น้ำใจงาม ผ่อนคลายดี ใฝ่รู้ดี คุณธรรมดี ใช้เงินเป็น ครอบครัวดี และสังคมดี เพื่อส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสังคม ขณะที่ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2559) เห็นว่าแนวคิดดังกล่าวช่วยเสริมสร้างสุขภาวะของบุคลากรทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนนอกจากนี้ ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2556) ได้กล่าวว่า ภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก องค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนควบคู่กับการพัฒนาองค์กร เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ขณะที่ กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) อธิบายว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุขต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและบุคลากร โดยผู้บริหาร

ต้องส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ และสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร

จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กล่าวได้ว่า องค์กรแห่งความสุขเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร ผ่านการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ และความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร 2) ด้านความรักในงานที่ทำ 3) ด้านการมีสุขภาพ และดี 4) บรรยากาศการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 2,625 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 266 คน และครู 2,359 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2568)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 336 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 36 คน และครู 300 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

สำหรับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจำแนกประชากรตามขนาดโรงเรียน และสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่กำหนดจนได้ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 36 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างครู ผู้วิจัยจำแนกประชากรครูจำนวน 2,359 คน ตามขนาดของสถานศึกษา แล้วกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie และ Morgan ได้จำนวน 300 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายตัวสอดคล้องกับสัดส่วนประชากรในแต่ละขนาดสถานศึกษา

และเมื่อกำหนดโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแล้ว จึงดำเนินการเก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนดังกล่าวตามจำนวนที่คำนวณได้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
เล็ก	233	167	859	1,029	22	109	131
กลาง	95	95	1,315	1,413	13	167	180
ใหญ่	4	4	185	196	1	24	25
รวม	332	266	2,359	2,625	36	300	336

2. เครื่องมือ การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ประเภทของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยกำหนดคะแนนตั้งแต่ 1–5 คะแนน ซึ่งคะแนนสะท้อนระดับการปฏิบัติ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยกำหนดคะแนนตั้งแต่ 1–5 คะแนน แสดงถึงระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข

ทั้งนี้ การแปลผลคะแนนของแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 กำหนดเกณฑ์การประเมินเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหารและองค์กรแห่ง

ความสุข จากนั้นตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหาร จำนวน 25 ข้อ และองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ แล้วนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ผลการวิเคราะห์พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.958 และ 0.803 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับที่สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือรับรองและหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จากนั้นดำเนินการส่งแบบสอบถามในรูปแบบเอกสารและแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) ไปยังกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามและส่งกลับภายใน 14 วัน กรณีที่ยังไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยได้ติดตามและประสานงานกับกลุ่มตัวอย่างผ่านทางโทรศัพท์เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพิ่มเติม หลังจากได้รับแบบสอบถามครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ก่อนนำไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติที่กำหนดไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำข้อมูลมาบันทึกและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ระดับทักษะของผู้บริหารและระดับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และแปลผลตามเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด และคณะ (2556)

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment

Correlation Coefficient) และแปลผลระดับความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2560)

4.4 วิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ประกอบด้วย การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปและระดับของตัวแปรที่ศึกษา

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาตัวแปรทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 89.30 และปฏิบัติงานในโรงเรียนคน คิดเป็นร้อยละ 53.60 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ที่	รายการ	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
1	ตำแหน่ง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	36	10.70
	ครู	300	89.30
2	สถานศึกษา		
	ขนาดใหญ่	25	7.40
	ขนาดกลาง	180	53.60
	ขนาดเล็ก	131	39.00

1. ผลการวิเคราะห์ระดับระดับทักษะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

การวิเคราะห์ระดับทักษะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้ 1) ทักษะเชิงมนทัศน์ 2) ทักษะด้านเทคนิค 3) ทักษะด้านมนุษย 4) ทักษะทางการเมือง และ 5) ทักษะด้านการศึกษา โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้ ดังตาราง 2

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ทักษะของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ทักษะเชิงมนทัศน์	4.15	0.54	มาก
2. ทักษะด้านเทคนิค	4.18	0.57	มาก
3. ทักษะด้านมนุษย	4.22	0.58	มาก
4. ทักษะทางการเมือง	4.19	0.56	มาก
5. ทักษะด้านการศึกษา	4.23	0.57	มาก
โดยรวม	4.19	0.50	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ทักษะด้านการศึกษา ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.57) รองลงมา ได้แก่ ทักษะด้านมนุษย ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.58) ทักษะทางการเมือง ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.56) ทักษะด้านเทคนิค ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.57) และทักษะเชิงมนทัศน์ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานในหลายมิติ ทั้งด้านการจัดการศึกษา การทำงานร่วมกับบุคลากร และการประยุกต์ใช้ทักษะด้านต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวม ทั้งนี้ ทักษะเชิงมนทัศน์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจสะท้อนถึงความจำเป็นในการส่งเสริมการคิดเชิงวิเคราะห์ การมองภาพรวมขององค์กร และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในอนาคต

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร 2) ด้านความรักในงานที่ทำ 3) ด้านการมีสุขภาพ และดี 4) บรรยากาศการทำงาน ผลรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ดังตาราง 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	4.20	0.57	มาก
2. ด้านความรักในงานที่ทำ	4.16	0.62	มาก
3. ด้านการมีสุขภาพดี	4.20	0.57	มาก
4. ด้านบรรยากาศการทำงาน	4.17	0.60	มาก
โดยรวม	4.19	0.53	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และด้านการมีสุขภาพที่ดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ บรรยากาศการทำงาน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.60) และด้านความรักในงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า สถานศึกษามีการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากร ทั้งด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สุขภาวะในการทำงาน และบรรยากาศองค์กรที่เหมาะสม ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความผูกพันต่อองค์กร อย่างไรก็ตาม ด้านความรักในงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงควรมีการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างคุณค่าในบทบาทหน้าที่ และการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อเพิ่มระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ทักษะของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y	แปลผล
X ₁	1.000	-	-	-	-	0.75**	สูง
X ₂	0.75**	1.000	-	-	-	0.77**	สูง
X ₃	0.76**	0.76**	1.000	-	-	0.80**	สูง
X ₄	0.68**	0.76**	0.78**	1.000	-	0.81**	สูงมาก
X ₅	0.69**	0.73**	0.77**	0.72**	1.000	0.80**	สูง
X	-	-	-	-	-	0.89**	สูงมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า ทักษะของผู้บริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.89$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะทางการเมือง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรแห่งความสุขในระดับสูงมาก ($r = 0.81$) ขณะที่ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านการศึกษา ทักษะด้านเทคนิค และทักษะเชิงมนทัศน์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80, 0.80, 0.77 และ 0.75 ตามลำดับ และทุกด้านมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ X_4 X_5 X_1 และ X_3

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

โมเดล	ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	F	P
1	X_4	.812	.659	644.270**	.000
2	X_4 X_5	.816	.742	478.432**	.000
3	X_4 X_5 X_1	.879	.773	377.300**	.000
4	X_4 X_5 X_1 X_3	.889	.790	310.428**	.000
5	X_4 X_5 X_1 X_3 X_2	.890	.791	250.136**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 พบว่า ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ทักษะทางการเมือง(x_4), ทักษะด้านการศึกษา(x_5), ทักษะเชิงมนทัศน์(x_1), ทักษะด้านมนุษย (x_3), ทักษะด้านเทคนิค(x_2), อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยทักษะทางการเมือง(x_4) มีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 65.90 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ทักษะด้านการศึกษา(x_5) เข้าไป มีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 74.20 เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 8.30 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์

ทักษะเชิงมนโทัศน์ (x_1) เข้าไป มีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 77.30 เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 3.10 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ทักษะด้านมนุษย (x_3) เข้าไป มีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 79.00 เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 1.70 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ทักษะด้านเทคนิค(x_2) เข้าไป มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 79.10 เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 0.10

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t	p
X ₄	.284	.043	.299	6.556**	.000
X ₅	.261	.041	.278	6.372**	.000
X ₁	.170	.042	.171	4.080**	.000
X ₃	.148	.045	.161	3.289**	.000
X ₂	.081	.044	.086	1.831**	.000
R = .890 , R ² = 791 , a = .231					

จากตารางที่ 6 พบว่า ทักษะของผู้บริหาร 5 ด้าน ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ประกอบด้วยทักษะทางการเมือง(x_4), ทักษะด้านการศึกษา(x_5), ทักษะเชิงมนโทัศน์ (x_1), ทักษะด้านมนุษย (x_3) และทักษะด้านเทคนิค(x_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ 0.284, 0.261, 0.170, 0.148 และ 0.081 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ 0.299, 0.278, 0.171, 0.161 และ 0.086 ตามลำดับ โดยทักษะของผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้ร้อยละ 79.10 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยใช้คะแนนดิบ

$$Y' = 0.231 + 0.284X_4 + 0.261X_5 + 0.170X_1 + 0.148X_3 + 0.081X_2$$

สมการพยากรณ์องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z'y = 0.284Zx_4 + 0.261x_5 + 0.170Zx_1 + 0.148Zx_3 + 0.081Zx_2$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ตามวัตถุประสงค์ การศึกษา ได้ดังนี้

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านการบริหารจัดการ การตัดสินใจ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Katz (1955) ที่มองว่าทักษะการบริหารเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร รวมถึงแนวคิดของ Sergiovanni and Starratt (1983) และ ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2558) ที่ให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาประสิทธิภาพการศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จารุพรรณ ไชยบาล (2566) ศราวุธ โชคเจริญ (2565) และฤชนพล หนองสิม (2564) ที่พบว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การทำงานร่วมกัน และบรรยากาศที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) ตลอดจนแนวคิดของ Warr (2007) และ Burton (2010) ที่ชี้ว่าความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิสริยา กลิ่นสุนทร (2564) ญัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565) ชามา เทียนโสภา (2566) และเฉลิมพร แดงโสภา (2567) ที่พบว่าระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมากเช่นกัน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีทักษะด้านการบริหาร การสื่อสาร และการสร้างความร่วมมือ สามารถส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุขและความผูกพันของบุคลากรได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ พะยอม วงศ์สารศรี (2552) ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2560) และ Shrotryia (2015) รวมทั้งงานวิจัยของ จันท์จิรา พรหมเมตตา (2561) กาญจนพร อุดรชน (2568) และมาลีสา สุขภูวงศ์ (2567) ที่รายงานผลในทิศทางเดียวกัน

4. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ทักษะทางการเมือง ทักษะด้านการศึกษา ทักษะเชิงมนทัศน์ ทักษะด้านมนุษย และทักษะด้านเทคนิค เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยทักษะเหล่านี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารความสัมพันธ์ภายในองค์กร พัฒนางานวิชาการ กำหนดทิศทางการพัฒนา สร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร และบริหารจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dubrin (2012), Sergiovanni (1983), Drake and Roe (2003), Katz (1955) และ Griffin (1984) ตลอดจนงานวิจัยของ มัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2556) อรพรรณ ชันแก้ว (2565) และมาลีสา สุขภูวงศ์ (2567) ที่ยืนยันว่าทักษะดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาทักษะผู้บริหารในทุกมิติ โดยเฉพาะทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การบริหารเชิงวิชาการ และการบริหารจัดการองค์กร จะช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากร และส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยทักษะด้านการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรและการมีสุขภาพดีเป็นองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุคนอกจากนี้ ทักษะของผู้บริหารมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าทักษะทางการเมือง ทักษะด้านการศึกษา ทักษะเชิงมนทัศน์ ทักษะด้านมนุษย และทักษะด้านเทคนิค สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาได้ร้อยละ 79.10 โดยทักษะทางการเมืองเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาคือ ทักษะด้านการศึกษา ทักษะเชิงมนทัศน์ ทักษะด้านมนุษย และทักษะด้านเทคนิค ตามลำดับจากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะเชิงมนทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาวิสัยทัศน์ การคิดเชิงระบบ และการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการกำหนดทิศทางและการตัดสินใจเชิงบริหาร

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความรักในงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดสรรภาระงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความสนใจ พร้อมทั้งยกย่องและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

1.3 ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะทางการเมืองในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การประสานประโยชน์ และการบริหารความขัดแย้งอย่างเป็นธรรม เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะเชิงมนทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

2.2 ควรศึกษาแนวทางการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา

2.3 ควรดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาและทดสอบรูปแบบการเสริมสร้างทักษะของผู้บริหาร โดยเฉพาะทักษะทางการเมือง ทักษะด้านการศึกษา ทักษะเชิงมนทัศน์ ทักษะด้านมนุษย และทักษะด้านเทคนิค

2.4 ควรพัฒนาโปรแกรมหรือรูปแบบการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยใช้ทักษะของผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2562). การบริหารองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาประถมศึกษา. ใน *ปริญญาณิพนธ์ปริญญาคุณูปถัมภ์*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- กาญจนพร อุดรชน, และ สุนทร คล้ายอ่ำ. (2568). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *Journal of Applied Education*, 3(3), 54–65.
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2556). *ก้าวไปสู่องค์กรสุขภาวะ ก้าวไปเป็น Happy Workplace: ความรู้สำหรับนักสร้างสุข*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- จันทร์จิรา พรหมเมตตา. (2561). ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- จารุพรรณ ไชยบาล. (2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. ใน *การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ชาลวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ และธีรธรรม วุฒินิวัตรชัยแก้ว. (2561). *องค์กรแห่งความสุข 4.0*. กรุงเทพฯ: แอทโพรพรินท์.
- ชาลวิทย์ วสันต์ธนรัตน์. (2559). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ* (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559). กรุงเทพฯ: แอทโพรพรินท์.
- ชามา เทียนโสภา (2566). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนเพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข. ใน *วิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ณัฐพงษ์ น้อยโคตร. (2565). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ดำรง ชลสุข. (2563). *ทักษะของผู้บริหารกับงานที่ทำตามยุค New Normal* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: นวัตกรรม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก หน้า 1-23* (19 สิงหาคม 2542).
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2552). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- มัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2554). ทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์*, 3(1), 200–207.
- มาลีสา สุขภูวงศ์, นิษฐ์สนี กู้ประเสริฐ และวิเชียร อินทรสมพันธ์. (2568). ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 5(1), 807–818.
- ฤชนพล หนองสิม. (2564). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. ใน* วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศราวุธ โชคเจริญ, เสาวนีย์ สิริสุขศิลป์ และวลลภา อริยธนา. (2565). โมเดลสมการโครงสร้างทักษะของผู้บริหารในความปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม*, 12(2), 55–69.
- สถาบันพัฒนาบุคลากรและผู้นำ. (2567). 12 ทักษะของผู้บริหาร ที่ต้องมี จัดการเรื่องคนและงานให้ Flow. เรียกใช้เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2568 จาก <https://solution.simpact.com/blog/executive-skills/>.
- สมคิด บางโม. (2555). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). *คู่มือการสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. กรุงเทพฯ: แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. (2568). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวน) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568*. กระทรวงศึกษาธิการ
- _____. (2567). *จำนวน ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2*. กระทรวงศึกษาธิการ
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวาน กราฟฟิค จำกัด

- อรพรรณ ชันแก้ว และนุชนรา รัตนศิริประภา. (2565). *ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อิสริยา กลิ่นสุนทร. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เฉลิมพร แดงโสภา. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี*. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 7(4), 63.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2558). *ปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูปการศึกษาจากล่างขึ้นบน*. กรุงเทพฯ: พีเอลิฟวิ่ง.
- Burton, J. (2010). *WHO healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practice*. World Health Organization.
- Drake & Roe. (2003). *The principalship* (6th ed., pp. 29–30). Macmillan.
- Dubrin, A. J. (2012). *Essentials of management*. South-Western Cengage Learning.
- Griffin, R. W. (2013). *Management: Principles and practices* (11th ed.). Nelson Education Press.
- Helliwell, J. F., Layard, R., Sachs, J. D., De Neve, J.-E., Akinin, L. B., & Wang, S. (Eds.). (2023). *World happiness report 2023*. Sustainable Development Solutions Network. <http://worldhappiness.report/>
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice* (6th ed.).
- Katz, R. L. (1955). Skills of an effective administrator. *Harvard Business Review*, 33(1).
- Lowe, D. (2004) Distinctive Image Features from Scale-Invariant Keypoints. *International Journal on Computer Vision (IJCV)*, 60, 91-110.

- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652–659.
- 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.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1–14
- Newman, W. H. (1963). *Administrative action: The techniques of organization and management* (p. 5). Prentice-Hall.
- Sergiovanni & Starratt, (1983). *Supervision: Human perspective* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Shrotryia, P. V. K. (2015). *Organizational happiness for sustaining growth*. *SME World*, 6(12), 16–20. Delhi: Delhi School of Economics.
- Warr . (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates.